

Федеральное агентство по образованию  
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ГОУВПО «АмГУ»

УТВЕРЖДАЮ  
Зав. кафедрой ПиП  
\_\_\_\_\_ А.В. Лейфа  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2007 г.

ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТОЛОГИИ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

для специальности 050711 – «Социальная педагогика»

Составитель: Е.А. Иванова

Благовещенск

2007

*Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
факультета социальных наук  
Амурского государственного  
университета*

**Е.А. Иванова**

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Основы профориентологии» для студентов очной и заочной форм обучения специальности 05.07.11 «Социальная педагогика». Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2007.

Учебное пособие составлено в соответствии с Государственным стандартом ОПД Ф. 10 ГОУВПО для специальности 05.07.11 и включает наименование тем, цели и содержание лекционных, семинарских и практических занятий; темы рефератов и вопросы для самостоятельной работы; вопросы для итоговой оценки знаний; список рекомендуемой литературы.

**Рецензент: Е.А. Бурдуковская, доцент, к.п.н.**

© Амурский государственный университет, 2007

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ КУРСА.....	7
2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
2.1. СТАНДАРТ (ПО ПРЕДМЕТУ).....	9
2.2. НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМ, ОБЪЕМ (В ЧАСАХ) ЛЕКЦИОННЫХ, СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	10
2.3. ЛЕКЦИОННЫЕ, СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	11
2.4. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА.....	117
2.4.1. Рекомендации по организации самостоятельной работы.....	117
2.4.2. Вопросы для самостоятельной работы.....	118
2.5. ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	120
2.5.1. Требования к написанию реферата.....	121
2.6. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ И ЭКЗАМЕНУ.....	129
2.7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ.....	130
2.8. ТЕСТЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ .....	130
3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ...	141
3.1. Правила оформления студенческих статей.....	141
3.2. Кроссворд по курсу.....	144
3.3. Основные термины и понятия.....	146
3.4. Список рекомендуемой литературы.....	151
Приложение А «Активирующие профориентационные методики».....	156

## ВВЕДЕНИЕ

Главная цель учебного пособия — познакомить студентов с основами современной профессиональной ориентации. Реально профессиональный выбор, особенно в подростковом возрасте, осуществляется не только как собственное решение человека (далеко не все даже взрослые люди готовы брать на себя осознанную ответственность при планировании перспектив своего развития), поскольку он еще не готов в полной мере осознать все стороны своей будущей жизни и нуждается в поддержке со стороны взрослых (психологов, педагогов, родителей, а в идеале — всего общества). Высший уровень профориентации — профессиональное самоопределение. На этом уровне человек готов самостоятельно и осознанно делать ответственные жизненные и профессиональные выборы. Причем делать их уже без посторонней помощи. Полноценная, системная профориентация должна быть направлена на постепенное формирование субъекта самоопределения - это ее конечная (идеальная) цель. Идеальные цели, как известно, не всегда достигаются, но их смысл состоит в том, чтобы указывать путь, направление движения.

Начиная с определенного возраста, большинство людей оказываются включенными в ту или иную деятельность, а значительная часть юности уходит на подготовку к ней. Для этого важно не только овладеть знаниями, но и выбрать вид деятельности, в наибольшей степени соответствующий индивидуальным особенностям, а также с учетом запроса рынка труда. Это становится важнейшим условием успешного освоения профессии, гармоничного вхождения в трудовую деятельность.

Как показывает анализ реальных жизненных ситуаций, большинство выпускников не имеют ясной жизненной перспективы, многие находятся в состоянии ярко выраженного стресса, одной из причин которого является чувство социальной незащищенности. Более половины выпускников высших и средних специальных учебных заведений в последние годы оказываются невостребованными предприятиями и организациями, вынуждены работать не по специальности.

Во всем мире накоплен богатый опыт по проблемам профориентации. Опережающая профессиональная ориентация направлена на оптимизацию профессионального самоопределения молодого человека в соответствии с его желаниями, склонностями, способностями и индивидуально-личностными особенностями, скорректированными с учетом общественных потребностей, выявленных на рынке труда молодежи.

Изучение курса «Основы профориентологии» необходимо студентам для более глубокого понимания проблем профессионального самоопределения молодежи и педагогического руководства выбором профессии. Этот курс включает важнейшие сведения о разнотипных профессиях, проектах профессиональных жизненных путей; раскрывает вопросы соответствия человека определенным видом деятельности; уделяет внимание психическому развитию человека в процессе профессиональной деятельности.

Изучение данного курса способствует пониманию студентами значения и места применения профориентационной деятельности; систематизации знаний о мире профессий в целом и психологических особенностях согласования личности с профессиональным трудом.

В пособии анализируются историко-культурные предпосылки профориентации, раскрывается сущность профессионального самоопределения и уточняются основные понятия профориентации, рассматривается проблема типологий профессионального и личностного самоопределения, специфика профориентационной помощи различным образовательно-возрастным группам, анализируются особенности оптанта как субъекта самоопределения, дается обзор методов и форм профориентационной работы, характеризуются также профессиографические основы профориентации, кроме того, рассматриваются ценностно-смысловые основы профессионального самоопределения.

В подготовке учебного пособия автор опирался на работы известных специалистов в области профориентологии: Е.А. Климова, С.Н. Чистяковой, А.С. и Н.С. Пряжниковых и др.

Данный курс предполагает традиционные лекции и семинарские занятия, при подготовке к которым студентам рекомендуется самостоятельное изучение ряда вопросов.

При изучении данного учебного курса прослеживается связь с другими дисциплинами: социология, история, социальная педагогика, педагогика, психология, истории образования и педагогической мысли и др.

Формирование у будущих специалистов теоретических знаний и практических навыков работы в сфере социальной педагогики во многом зависит от организации преподавателем учебного процесса по отдельной дисциплине, а учебно-методический комплекс учебной дисциплины одна из важных составляющих этого процесса.

Данное пособие составлено с учетом рекомендаций учебно-методического отдела АмГУ и включает следующие разделы:

цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе;

содержание дисциплины;

учебно-методические материалы по дисциплине.

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ КУРСА

Изучение курса направлено на повышение у студентов общей и педагогической культуры, формирование научных основ профессиональной ориентации людей в современных условиях.

Данная цель позволяет сформулировать следующие **задачи**:

- Обеспечить будущих специалистов по социальной педагогике знаниями и умениями в области профориентологии;
- Сформировать у студентов представление о теоретических основах и практическом применении теории и концепции различных специалистов;
- Способствовать развитию у студентов критического мышления, а также умение формировать собственное мнение при оценке педагогических проблем;
- Определить место основ профориентологии в структуре научных знаний о человеке.
- Способствовать развитию исследовательских умений, необходимых для полноценного завершения образования и продуктивного решения профессиональных задач;

Вышеперечисленные цель и задачи позволяют сформулировать **требования** к уровню освоения содержания курса:

- студенты должны овладеть понятийным аппаратом и уметь оперировать им.
  - студенты должны владеть системой знаний в области профориентологии.
- Принципы отбора содержания и организации учебного материала
- ориентация на современные проблемы образования;
  - интегративный характер курса, построенного на междисциплинарной основе;
  - опережающая прогностическая функция.

*Преемственность* - принцип, опоры в изложении материала на знания, полученные студентами в процессе изучения других психолого-педагогических дисциплин.

*Ценностно-профессиональная направленность* - принцип, ориентирующий изучение материала с позиции его значимости для будущей социально-педагогической деятельности, личностного принятия традиций и ценностей педагогики.



## **2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **2.1. СТАНДАРТ (ПО ПРЕДМЕТУ)**

ОПД Ф. 10

Цели и задачи профориентационной работы. Типология проблем в выборе профессий. Планирование и организация профориентационной работы в школе. Возрастные особенности профессионального самоопределения. Принципы организации и проведения профконсультации и профотбора. Критерии успешности профессиональной деятельности. Классификация профессий. Современный мир профессий, тенденции в его развитии. Профессиография. Психофизиологические основы способностей. Типы профпланов. Условия успешного профессионального самоопределения. Этапы профессионализации.

## 2.2. НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМ, ОБЪЕМ (В ЧАСАХ) ЛЕКЦИОННЫХ, СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

№	Название темы	Количество часов		
		Лекции	Семинары	Сам. работа
1.	Профориентация в культурно-историческом контексте.	1	1	2
2.	Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии.	1	2	4
3.	Психологические «пространства» самоопределения.	2	1	2
4.	Специфика профориентационной помощи различным образовательно-возрастным группам.	2	1	2
5.	Оптанта как субъект профессионального и личностного самоопределения.	-	2	4
6.	Методы и формы профориентационной работы.	1	2	4
7.	Профессиографические основы профконсультирования профотбора.	2	2	4
8.	Ценностно-смысловые основы профессионального самоопределения.	2	-	4
9.	Методы активизации профессионального самоопределения.	1	2	2
10.	Основы организации и планирования профориентационной работы.	2	-	6
11.	Профессиональная ориентация школьников.	-	2	6
12.	Этические проблемы деятельности профконсультанта.	2	1	2
13.	Опыт профориентационной работы за рубежом.	2	2	2
	Всего	18	18	44

## 2.3. ЛЕКЦИОННЫЕ, СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

### Тема 1. Профориентация в культурно-историческом контексте.

Психологические причины возникновения профориентации. Развитие профориентации в России, СССР и Российской Федерации. Развитие профориентации в странах с высокой психологической культурой. Эволюция проблематики профессионального самоопределения. Этапы развития проблематики профессионального самоопределения, задачи этих этапов. Проблемы, возникающие на высоких уровнях развития профориентации. Профориентация как элемент государственной кадровой политики и как частная проблема. Профориентация как система. Основные субъекты профориентации (конкретная самоопределяющаяся личности, семья, образовательные учреждения, психологические центры и службы, фирмы, организации, предприятия, органы управления, государство, мировая экономика). Цели профориентации. Задачи профориентации. Научно-практические средства профориентации. Результаты профориентации. Критерии эффективности профориентации.

\*\*\*

Первые лаборатории профориентации появились в 1903 г. в Страсбурге (Франция) и в 1908 г. в Бостоне (США). Обычно выделяют следующие причины появления этих первых профориентационных служб: бурный рост промышленности, миграция людей из сельской местности в города, проблема поиска работы, проблема отбора наиболее «подходящих» людей уже со стороны работодателей. Но все это причины, скорее, социально-экономические. Нам же интересно разобраться в том, каковы психологические причины возникновения профориентации, что изменилось в сознании людей?

Главная психологическая причина появления профориентации заключается в том, что именно в этот период и именно в этих странах перед значительным количеством людей возникла проблема свободы выбора, чего раньше не было (или было характерно лишь для отдельных людей, которые не могли и не хотели жить по заранее заведенному, патриархальному порядку).

## Развитие профориентации в России, СССР и Российской Федерации

Первая служба по «приисканию» работы в России появилась в 1897 г., но только в годы Первой мировой войны эти службы приобрели государственный статус. Фактически это была еще не профориентация, а трудоустройство.

В «Кающемся энциклопедисте» (1900) в разделе, посвященном выбору профессии, выделены четыре типичных варианта выбора: согласно семейным традициям; случайно, необдуманно; по призванию; по расчету.

В целом в дореволюционной России профориентации как самостоятельного научно-практического направления еще не было, но условия создавались.

В Советской России проблемы труда, трудовой подготовки, а в дальнейшем и профориентации стали важнейшими темами марксистской идеологии. При ЦИТе (Центральном институте труда, открытом в 1921 г. по прямому указанию В.И.Ленина) была создана лаборатория, занимавшаяся вопросами профориентации. Активно вопросами профориентации молодежи занималась Н.К.Крупская.

Первое бюро профессиональной консультации появилось в 1927 г. при Ленинградской бирже труда. В 1932 г. был создан штаб по координации исследований проблем школьной профориентации. Таким образом, в период нэпа и в начале 1930-х гг. профориентация активно развивалась.

В период сталинского тоталитаризма профориентацию, реально связанную с проблематикой свободы выбора, просто запретили.

В период хрущевской «оттепели», т.е. в период возрождения некоторых демократических свобод, в стране наблюдалось явное возрождение профориентации. К сожалению, долгий перерыв в развитии профориентации во многом еще оставлял профориентационные разработки на достаточно простом уровне.

В годы брежневского правления (с середины 1960-х гг. до середины 1980-х гг.) профориентацию не запрещали, но уровень разработок еще более понизился.

В итоге ущемления многих свобод в этот период профориентация стала деградировать.

В период горбачевской «перестройки» в этом направлении было сделано довольно много:

- создано более 60 региональных Центров профессиональной ориентации молодежи (ЦПОМ), а в районах — множество пунктов профконсультации — ПКП (в Госкомтруде СССР все это курировал О. П. Апостолов, много сделавший для возрождения отечественной профориентации, а фактически и для становления школьной психологической службы);

- на базе Госкомтруда началась активная подготовка профконсультантов (заметим, что в тогдашнем СССР практических психологов в массовом порядке еще не готовили);

- в школах ввели курс «Основы производства. Выбор профессии» (заметим, что это также был один из первых психологических курсов в школе); наметился переход к более качественной работе (хотя опыта было мало, но он быстро приобретался);

- в итоге в 1986 г. была создана реальная государственная служба профориентации молодежи с перспективой дальнейшего совершенствования.

Таким образом, рост свободы в обществе вызвал резкое возрождение и развитие школьной профориентации.

На смену горбачевской «перестройки» пришла эпоха «демократических преобразований», начавшаяся в августе 1991 г.

К сожалению, школьная профориентация была почти разрушена, что усугублялось неясностью в вопросе о ее подчинении: Минобразования РФ от профориентации фактически отказался, а в Минтруда РФ и в подчиненных ему службах занятости населения «работа с молодежью» обозначалась как «дополнительная услуга» (по принципу: «Школа не в нашем ведении»).

Эволюция проблематики профессионального самоопределения

В целом можно выделить следующие этапы развития проблематики профессионального самоопределения.

Конкретно-адаптационный этап. Главная задача — помочь клиентам «трудоустроиться»; характерен для периодов социально-экономических бедствий и массовой безработицы; к сожалению, для современной России это весьма актуально и по сей день.

Диагностико-рекомендательный этап. В основе — «трехфакторная модель» Ф.Гарсона: изучение требований профессии к человеку — первый фактор, исследование качеств человека с помощью тестов - второй фактор, сопоставление требований с качествами человека и выдача рекомендации о пригодности или непригодности к данной профессии — третий фактор. При этом качества человека и требования профессии рассматриваются как относительно стабильные, что и служит основой для «объективного» выбора.

Диагностико-корректирующая, диагностико-развивающая профконсультация. В отличие от диагностико-рекомендательной модели профориентационной помощи, основанной на неизменности качеств и требований профессий, здесь все основано на учете изменений в выбираемых профессиях, в их требованиях к человеку, а также на учете меняющегося клиента (оптанта). Важной особенностью такого рода помощи оказывается возможность что-то улучшить в своей ситуации и постоянно корректировать свои выборы в зависимости от изменения требований профессии и от изменений своих собственных способностей (по Е. М. Борисовой и К. М.Гуревичу).

Учет изменяющегося общества. Сама профессия все больше начинает рассматриваться как средство для построения своего жизненного успеха, а также как средство для нахождения с помощью профессии своего места в данном обществе. Основные понятия, характерные для данного уровня развития профориентации: «профессиональный и жизненный успех», «карьер», «образ жизни».

Учет изменения (развития) «ценностно-нравственного, смыслового ядра» самоопределяющегося человека. На данном уровне профориентационной помощи учитывается изменение представлений самоопределяющегося человека о самом смысле его профессионального выбора. Также учитывается не просто

«успех», но и «моральная цена» за такой успех. Основными понятиями здесь становятся: «совесть», «чувство собственного достоинства», «смысл жизни и выбираемой профессиональной деятельности», а также «идеал личностного и профессионального самоопределения».

### Профориентация как элемент государственной кадровой политики и как частная проблема

С одной стороны, планирование своих жизненных и профессиональных перспектив - это личное дело каждого человека, это высшее проявление его свободы и ответственности за свое счастье. Но с другой стороны, человек живет в обществе и, чем он будет заниматься в этом мире, должно это общество беспокоить.

Любой руководитель прежде всего работает с людьми и среди прочих выполняет при этом следующие основные функции: 1) подбор персонала; 2) продвижение по службе (организация условий для карьерного роста); 3) оценка эффективности профессиональной деятельности (фактически это профессиональная диагностика через различные системы контроля, аттестации, кадровый аудит и т.п.); 4) повышение профессионального уровня сотрудников (профессиональное обучение и переобучение); 5) планирование развития кадрового потенциала организации на ближнюю и дальнюю перспективы (стратегическое и тактическое кадровое планирование) и т.д. При этом решением других производственных задач занимаются подчиненные руководителя, например: экономист занимается чисто экономическими вопросами, технолог — технологическими и т.д.

Заметим, что все это относится не только к конкретному предприятию, но и к любой организации, включая и такую организацию, как общество. От того, насколько люди данной страны будут реализовать свои таланты на благо общества, и зависит процветание данной страны. Именно в этом главный смысл, главная задача любого руководства, особенно руководства такими сложными системами, как государство. Но получается, что эта задача — профориентационная.

И тогда оказывается, что любой руководитель — это профориентатор.

### Профориентация как система

Под субъектом профориентации мы понимаем не только конкретного человека (самоопределяющуюся личность), но и так называемые групповые субъекты и даже общественные субъекты.

В данном контексте анализа субъект — это человек (или группа людей), имеющий определенные представления о своих собственных профессиональных перспективах, а также о возможных путях организации помощи различным людям (в том числе и помощь самому этому человеку) в профессиональном самоопределении.

Кроме того, субъект способен к определенному эмоционально-чувственному, ценностно-смысловому отношению к проблеме построения карьеры (для себя и для других), а также к определенным действиям по достижению карьерных целей.

Иными словами, субъект профориентации способен к определенной активности и к рефлексии этой активности по планированию и реализации карьерных целей.

Можно выделить следующие основные субъекты профориентации.

Конкретная самоопределяющаяся личность (подросток, взрослый безработный, любой взрослый специалист, планирующий свои профессиональные и жизненные перспективы, и т.п.).

Семья. Известно, что для любой семьи, где воспитывается ребенок, главная задача — подготовить его к самостоятельной жизни, сориентировать его на жизненный (прежде всего, карьерный) успех.

Психолого-педагогическая наука в лице конкретных ученых и преподавателей, которые разрабатывают профориентационную проблематику и готовят специалистов — профконсультантов и педагогов для данной работы.

Разнообразные психологические центры и службы, где осуществляется практическая помощь людям в профессиональном самоопределении (Центры профориентации молодежи, Центры занятости и т.п.).



Образовательные учреждения, прежде всего школа (в лице преподавателей и воспитателей). Здесь также главная задача — подготовить ученика (а затем и выпускника школы) к выбору и реализации дальнейшего варианта продолжения образования и к последующему профессиональному самоопределению.

Профессиональные образовательные заведения, где фактически уже осуществляется профессиональная подготовка, но остается еще множество нерешенных профориентационных проблем.

Фирмы, организации, предприятия, где трудятся различные профессионалы и где продолжается решение разнообразных карьерных вопросов (продвижение по службе, профотбор, переход в другую организацию и т.п.).

Органы управления на уровне крупных городских районов, городов, районов и регионов в лице разнообразных государственных чиновников.

Государство как специфический субъект профориентации (в лице высшего руководства). Еще раз напомним, что важнейшим условием процветания какого-либо региона и страны является создание таких условий, когда наиболее активная и творческая часть населения максимально полноценно реализует свои таланты на общее благо.

Еще одним (особым) субъектом профориентации является мировая экономика (в лице руководителей различных государств и их представителей в международных организациях).

Возможные цели профориентации:

- эгоистически (корыстно) ориентированные цели, когда достигается какой-то результат (приобретается какое-то благо) в ущерб интересам других людей (или других групп людей);

- цели, ориентированные на бескорыстное служение людям или какой-то идее;

- цели, ориентированные на дело (на какое-то общее достижение) или на сам процесс труда;

- цели, ориентированные на общение, когда человек приходит на работу, чтобы приятно провести время;

- цели, связанные с саморазвитием;
- цели, ориентированные на самосохранение, на поддержание уже имеющегося статуса и т.п;

- цели, связанные с повышением своего статуса в глазах окружающих;

- наблюдательные цели, характерные для пассивных людей.

Научно-практические средства профориентации можно в целом разбить на следующие группы:

1) методы традиционного обследования (тесты, опросники, анкеты, аппаратные методики и т.п.) и методы традиционного психолого-педагогического воздействия (лекции, тренинги, дискуссии и др.);

2) методы, основанные на жизненном опыте и профессиональной интуиции. Их могут использовать лишь те психологи и педагоги, которые имеют определенный стаж и успехи в работе;

3) методы активизации, стимулирования самого человека (или группы лиц), по отношению к которому проводится профориентационная работа;

4) методы моделирования процесса профессионального самоопределения, когда сама профориентационная проблема не решается, но создаются условия для лучшего понимания («прочувствования») этой проблемы и лишь намечаются пути ее решения;

5) методы управления профориентацией, включая и методы контроля, и соответствующего поощрения и т.п.

Результаты профориентации:

- реальные (иногда и материальные). Например, успешный выбор какого-то профессионального учебного заведения в перспективе повышает шансы хорошего трудоустройства и высокого заработка (вполне реальные результаты);

- моральные. На наш взгляд, они более значимы для большинства людей. Например, гордость за свое профессиональное творчество (или за какое-то карьерное достижение) как со стороны отдельного человека, так и со стороны его семьи, школы, предприятия.

Возможные критерии эффективности профориентации, которые у каждого субъекта могут быть весьма различными, и, более того, даже у конкретного субъекта эти критерии непостоянны, т.е. находятся в определенной динамике. Например, то человек (или семья) гордится своими карьерными достижениями, то стыдится их. Если исходить из научной традиции выделения критериев эффективности, то можно назвать следующие их группы:

полнота учета основных факторов выбора профессии. Здесь за основу можно взять «три кита» профориентации — учет желаний (хочу), возможностей (могу) и потребностей рынка (надо) или восемь основных факторов выбора профессии;

осознанность планирования личных профессиональных перспектив;

самостоятельность при планировании и реализации ЛПП;

относительная устойчивость профессиональных перспектив, особенно на ответственных этапах карьеры;

реалистичность и гибкость профессиональных перспектив, когда человек (желательно еще на этапе подготовки к профессиональным выборам) учитывает все изменения на рынке труда (или на рынке образовательных услуг) и своевременно вносит коррективы в свои профессиональные намерения;

перспективность ЛПП, ориентация на успех;

этическая состоятельность профессиональных выборов;

оптимизм по отношению к своему профессиональному будущему.

## **Тема 2. Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии.**

Соотношение понятий «профориентация» и «профконсультация», «профессиональное самоопределение» и «личностное самоопределение», «карьера», «профессиональный выбор». Сущность профессионального самоопределения. Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности. Конфликты профессионального самоопределения.

Профессиональное самоопределение как поиск смысла в труде. Уровни профессионального самоопределения. Варианты смысла самоопределения. Концептуальные уровни помощи человеком в профессиональном и личностном самоопределении. Схема построения личной профессиональной перспективы как вариант содержательно-процессуальной модели профессионального самоопределения. Основные составляющие и основные факторы выбора профессии. Приоритеты профориентационной работы в условиях современной России. Профориентация как система взаимодействия различных социальных институтов (семьи, школы, профессиональных учебных заведений, предприятий, фирм, организаций, правоохранительных организаций, СМИ, медицинских учреждений, религиозных организаций, армии, общественных организаций и т.д.). Активность и активизация в профессиональном самоопределении. Главная (идеальная) цель, основные задачи и уровни профессионального самоопределения.

\*\*\*

«Профориентация» предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

И профориентация, и профконсультация - это ориентирование школьника (оптанта), тогда как профессиональное самоопределение больше соотносится с самоориентированием учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения (по Е.А.Климову).

Профессиональное и личностное самоопределение имеют очень много общего, а в высших своих проявлениях они почти сливаются. Если же попытаться развести их, то можно выделить следующие два принципиальных отличия:

1) «профессиональное самоопределение» - понятие более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т.п.); «личностное

самоопределение» — это более сложное понятие (диплом «на личность», по крайней мере, психически здоровым пока еще людям не выдают);

2) профессиональное самоопределение больше зависит от внешних (благоприятных) условий, а личностное самоопределение - от самого человека, более того, часто именно плохие условия позволяют кому-то проявить себя по-настоящему (герои появляются в переломные эпохи).

В России существует своя традиция употребления слова «карьера» - это успех в какой-либо деятельности, но с некоторым негативным оттенком (типа «карьеризм»). Правда, и в западной традиции понятие «карьера» все больше связывается с иронией и осуждением.

Профессиональный выбор, в отличие от профессионального самоопределения (по Е.И.Головахе), — это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника, которое может быть осуществлено как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения, и в последнем случае выбор профессии как достаточно конкретный жизненный план не будет опосредован отдаленными жизненными целями.

Профессиональное самоопределение как поиск смысла в труде

Понятие «самоопределение» вполне соотносится с такими понятиями, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление», «самотрансценденция». При этом многие мыслители связывают самореализацию, самоактуализацию и т. п. с трудовой деятельностью, с работой. Например, А. Маслоу считает, что самоактуализация проявляется «через увлеченность значимой работой»; К.Ясперс связывает самореализацию с «делом», которое делает человек. И. С. Кон говорит, что самореализация проявляется через труд, работу и общение. П. Г. Щедровицкий отмечает, что смысл самоопределения — в способности человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, в умении постоянно переосмысливать собственную сущность.

Е. А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения: 1) гностический (перестройка сознания и самосознания); 2) практический (реальные изменения социального статуса человека).

Самоопределение предполагает не только «самореализацию», но и расширение своих изначальных возможностей - «самотрансценденцию» (по В. Франклу): полноценность человеческой жизни определяется через его трансцендентность, т. е. способность выходить за рамки самого себя, а главное — в умении человека находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни. Таким образом, именно смысл определяет сущность самоопределения, самоосуществления и самотрансценденции.

Все это позволяет определить: сущность профессионального самоопределения состоит в поиске и нахождении личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также в нахождении смысла в самом процессе самоопределения.

Можно условно выделить некоторые варианты смысла самоопределения, предназначенные для общей ориентировки как самоопределяющегося клиента, так и для самого психолога-профконсультанта.

1. Применительно к профессиональному самоопределению можно выделить обобщенный смысл: поиск такой профессии и работы, которая давала бы возможность получать заработок (общественную оценку труда) по справедливости, т.е. в соответствии с затраченными усилиями (или в соответствии с вкладом человека в общество).

2. Э. Фромм пытался несколько «психологизировать» К. Маркса. Его термин — «отчужденный характер», когда человек отделяется от своего дела, от своей деятельности, когда деятельность перестает для него быть лично значимой, т.е. человек как бы теряет смысл своего труда. Человек просто продает себя на «рынке личностей» (как и у К. Маркса, человек продает свою рабочую силу).

3. В. Франкл рассматривает разные варианты смыслов («три триады смыслов») и выделяет самый главный из них — страдание, но только такое

страдание, которое меняет человека к лучшему. Правда, до него еще Ф. Ницше писал, что «место человека в обществе определяется теми страданиями, которые он готов за это вынести».

Приоритеты профориентационной работы в условиях современной России

Выделенные приоритеты имеют смысл только на фоне традиционной профориентационной помощи. Традиционно выделяются следующие направления профориентационной помощи: профинформация, профреклама, профагитация, профпросвещение, профессиональная диагностика (профотбор, профподбор), профконсультация, помощь в трудоустройстве и т.п.

На этом фоне выделяются приоритетные направления творческого поиска профконсультанта.

Помощь самоопределяющемуся подростку в адаптации к реальным социально-экономическим условиям «рынка».

Формирование способности самостоятельно ориентироваться в постоянно меняющейся ситуации.

Формирование морально-волевого «тыла» самоопределяющегося человека.

Формирование готовности к внутренним компромиссам на пути к успеху.

Формирование ценностно-смыслового ядра самоопределяющейся личности.

Подготовка самоопределяющегося человека к достойному поведению в ситуациях ненормативного жизненного и профессионального кризиса.

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.

## Профориентация как система взаимодействия различных социальных институтов

Система - это не только набор определенных элементов: в основе системы — общая цель, задача, смысл, которые и объединяют эти элементы для решения данной задачи. Отталкиваясь от этого классического (и очень верного) понимания системы, можно обозначить и главный критерий эффективности профориентационной системы — направленность на общую цель. Применительно к профориентации можно сказать, в какой степени удастся различные социальные институты данного общества мобилизовать на задачу создания благоприятных условий для полноценного самоопределения членов этого общества и самореализации на благо всеобщего процветания.

Любая система также предполагает координационный центр. Применительно к профориентационной системе это, прежде всего, высшее государственное управление. Одновременно должен быть сформирован и специальный координационный Центр профориентации.

Основные социальные институты, которые могли бы участвовать в профориентационной работе, и кратко обозначим их функции.

*Семья.* Этот важнейший социальный институт уже с раннего детства приобщает ребенка к труду. Главное здесь — пример самих родителей, и дай бог, чтобы это был достойный пример. В дальнейшем родители не только создают для подростка и молодого человека своеобразный «тыл» (материальный и моральный), но и могут помочь в конкретных выборах.

*Школа.* Этот социальный институт имеет возможности для разнообразной профориентационной помощи ученикам. Во-первых, в ходе преподавания учебных предметов, когда педагоги могут знакомить школьников не только с определенными отраслями знания, но и с соответствующими производствами (на уроках химии — с химическими производствами, на уроках биологии - с биологическими профессиями и т.п.). Во-вторых, на уроках труда, где у школьников вырабатываются первоначальные трудовые навыки, а в идеале даже осваиваются некоторые профессии. В-третьих, в ходе обследования школьником



психологом, который может помочь учащимся разобраться в себе, в своих способностях и недостатках, в своих склонностях и ценностных ориентациях, а также научить планировать перспективы своего развития.

*Профессиональные учебные заведения.* Начать можно с учебно-производственных комбинатов (УПК), где школьники осваивают (или хотя бы знакомятся практически) несколько простых профессий. Другие профессиональные учебные заведения (вузы, колледжи, училища и т.п.) могли бы активнее работать со школьниками (дни открытых дверей, кружки и школы для старшеклассников, организация конкурсов и олимпиад на своей базе, проведение профориентационных занятий в близлежащих школах и т.п.).

*Предприятия, фирмы, организации.* Они могли бы оказывать школам помощь, которую раньше называли шефской. Это не только помощь самим школам и школьникам, но и своеобразная реклама самой фирме, которая участвует в решении важной социальной задачи. Перспективным направлением работы здесь является создание условий для того, чтобы школьники могли попробовать себя в каких-то интересных программах (хотя бы на уровне скромных участников), чтобы изнутри посмотреть, как работают специалисты, а заодно осознать, что для настоящей работы все-таки нужны знания.

*Правоохранительные организации.* Давно известно, что лучшим средством профилактики преступности является создание привлекательных рабочих мест для потенциальных нарушителей. Конкретно участие работников правоохранительных органов в профориентационной работе могло бы выражаться в том, чтобы содействовать профориентационной помощи подросткам (и взрослым безработным), которые находятся в группе риска.

*Средства массовой информации.* Они могли бы активнее развивать циклы передач, посвященных выбору профессии и трудоустройству. В этих передачах квалифицированные специалисты могли бы отвечать на вопросы населения, обсуждать сложности при построении карьеры.

*Медицинские учреждения.* Известно, что по ряду профессий существуют определенные ограничения для больных людей. И одновременно известно, что

трудотерапия иногда позволяет людям преодолевать свои недуги. Врачи могли бы давать обоснованные рекомендации по противопоказаниям к определенным профессиям, а в особых случаях ходатайствовать о том, чтобы некоторые больные все-таки имели возможность попробовать себя в тех профессиях, которые не предполагают высокой ответственности за жизнь и здоровье окружающих.

*Религиозные организации.* Традиции религии в работе с самоопределяющимися людьми имеют многовековую историю. Вопрос сегодня в основном состоит в том, насколько этот богатейший опыт может быть использован в современных российских условиях.

*Армия.* Это тоже потенциально серьезный союзник профконсультантов. И дело не только в мужском воспитании и формировании патриотизма.

*Общественные организации.*

*Органы власти.*

*Психолого-педагогические* (или психолого-социально-реабилитационные) *центры, службы занятости и т.п.* Смысл деятельности этих центров состоит в том, чтобы, с одной стороны, оказывать более конкретную и глубокую помощь самоопределяющимся клиентам, а с другой стороны, выступать в роли координаторов профориентационной работы на уровне района, города или региона.

Активность и активизация в профессиональном самоопределении

Активная позиция самоопределяющегося человека предполагает:

- 1) готовность увидеть проблему самоопределения;
- 2) попытки самостоятельного ее решения;
- 3) готовность самому обратиться за помощью к профконсультанту;
- 4) готовность выполнять определенные требования взаимодействия с профконсультантом;
- 5) готовность самостоятельно совершать определенные действия за рамками профконсультации (по рекомендации психолога);
- 6) готовность взглянуть на свою жизненную ситуацию (а также на ситуацию в обществе) несколько по-другому, что требует определенного мужества;
- 7) готовность пойти на определенные внутренние компромиссы как при

работе с профконсультантом (например, ограничить себя во времени), так и при самостоятельном достижении конкретных профессиональных целей (например, отказаться от удовлетворения некоторых сиюминутных желаний ради достижения более важных целей) и т. п.

Общая схема активизации такова:

1) установление эмоционально-доверительного контакта с клиентом;  
2) совместное уточнение проблемы клиента: здесь психолог мог бы использовать такие методы оценки ситуации самоопределения, которые не только будут понятны клиенту, но и помогут ему самому оценить свою ситуацию;

3) совместное решение проблемы клиента: здесь психолог-профконсультант может использовать такие средства, которые позволят клиенту увидеть, как решается проблема, а по возможности и включиться в совместное ее решение;

4) совместное подведение итогов работы, для чего также желательно использовать методы, понятные и доступные клиенту;

5) своевременное снижение активности самого профконсультанта с тем, чтобы дать возможность самому клиенту решать свои проблемы, чтобы не «довлеть» над ним своим авторитетом.

Суть активизации заключается не столько в том, чтобы «очаровать» или даже заинтересовать клиента, но и в том, чтобы вооружить его средствами для самостоятельного решения своих проблем.

Главная (идеальная) цель, основные задачи и уровни профессионального самоопределения

Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения: 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические (в идеале — помощь в самопознании); 3) морально-эмоциональной поддержки клиента; 4) помощи в выборе, в принятии решения.

Каждая из этих задач может решаться на разных уровнях сложности: 1) проблема решается «вместо» клиента (клиент занимает пассивную позицию и еще не является «субъектом» выбора); 2) проблема решается «вместе» (совместно) с клиентом — диалог, взаимодействие, сотрудничество, к которому еще надо прийти (в случае успеха клиент уже является частичным субъектом самоопределения); 3) постепенное формирование у клиента готовности самостоятельно решать свои проблемы (клиент становится подлинным субъектом).

*Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения* - постепенно сформировать у клиента внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного).

Профконсультация предполагает не только традиционное планирование, но и своевременную корректировку планов. Профессиональное развитие должно обязательно рассматриваться в контексте всей жизни и в контексте личностного становления.

Можно сформулировать главную цель профессионального самоопределения и несколько иначе: постепенное формирование у клиента готовности рассматривать себя развивающимся в рамках определенного времени, пространства и смысла, постоянно расширять свои возможности и максимально их реализовывать.

### **Тема 3. Психологические «пространства» самоопределения.**

Теоретические основы профессионального становления личности (историческая обусловленность профессионального становления, детерминация профессионального становления личности, стадии профессионального становления личности, взаимодействие личностного и профессионального становления человека, профессиональные деформации личности). Основные ориентиры самоопределяющегося человека. Различные типологии профессионального и личностного самоопределения. Типы и уровни самоопределения. Варианты смыслов труда как регуляторы профессиональных

выборов (объективные смыслы, субъективные смыслы). Проблема построения «семейной» карьеры. Многомерность пространств самоопределения. «Реальные» и «фантазийные» пространства.

\*\*\*

### Методология профессионального самоопределения в контексте проблем социальной адаптации личности

В методологии профессионального самоопределения принципиально важно, понять подход к субъективной активности личности школьника. Суть его сводится к тому, что ученик - носитель индивидуального, субъективного опыта. Он, прежде всего, стремится к раскрытию собственного потенциала, данного ему от природы в силу индивидуальной организации, и нужно только помочь ему, предоставив соответствующие условия, в которых ему будет легче и приятнее самовыражаться.

*Роль школы.* Соответственно, работа школы должна быть направлена на активизацию внутренних психологических ресурсов личности с тем, чтобы, включаясь в ту или иную профессиональную деятельность, человек мог в полной мере реализовать себя в ней. Школа, как один из важнейших социальных институтов, должна оказывать учащимся помощь в адаптации к новым производственным отношениям за счет создания условий для личностного психологического роста и повышения уровня информированности о различных аспектах мира современного труда.

В последние годы меняются стратегии воздействия на человека для усиления его творческой результативности. Раньше казалось очевидным, что еще до начала обучения нужно с помощью тестов выявить способности человека, а затем, задействовав соответствующую программу, ориентировать его на деятельность в тех областях, где у него выявились наилучшие задатки. Теперь ключевым моментом считаются не способности человека, а его мотивация и жизненные цели.

Профессиональное самоопределение личности - это процесс формирования личностью своего отношения к окружающему его Миру, к

профессионально-трудовой среде и способ самореализации. Это процесс поэтапного принятия решения о том, как, посредством чего, можно согласовать собственные представления и потребности общества, процесс формирования индивидуального стиля деятельности, индивидуального стиля жизни. Профессиональное самоопределение является составной частью целостного жизненного самоопределения, предполагает взаимную адаптацию личностных запросов и интересов общества для решения сложных и многогранных задач, предъявляемых современным развитием социально-экономической ситуации, всем ходом общественного развития. Профессиональное самоопределение личности - сложный и длительный процесс, охватывающий значительный период жизни.

Эффективность процесса жизненного, профессионального самоопределения личности определяется степенью согласованности физиологических и психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также сформированностью у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и социально-политическим условиям в связи с устройством своей жизненной и профессиональной карьеры. В связи с этим формирование готовности к профессиональному самоопределению необходимо рассматривать как процесс образования, развития и проявления тех необходимых качеств личности, мотивационных установок и навыков, которые обеспечивали бы ей возможность сознательно и обоснованно избрать вид профессиональной деятельности.

Исходя из сущности профессионального самоопределения, можно выделить основные средства его формирования: 1) профессиональная информация и просвещение; 2) развитие интересов, склонностей и способностей; 3) профессиональные пробы; 4) психологическое диагностирование, обучение и последующая профессиональная консультация; 5) профессиональный отбор; 6) социально-профессиональная (трудовая) адаптация.

## Профессиональное самоопределение как психолого-педагогическая проблема

Работа играет важную роль в жизни каждого человека и оказывает большое влияние на его состояние и самочувствие. Американские исследователи показали, что удачно выбрана профессия повышает самоуважение и позитивное представление человека о себе, сокращает частоту физических и психических проблем, связанных со здоровьем и усиливает удовлетворенность жизнью. Поэтому так важно для человека, вступающего в мир профессий, сделать правильный выбор.

В настоящее время есть разные подходы к пониманию сущности профессионального самоопределения.

С.Н. Чистякова готовность к выбору профессии определяет как устойчивую целостную систему профессионально важных качеств личности (положительное отношение к избираемому виду профессиональной деятельности, наличие необходимых навыков, умений, знаний), а М. В. Ретивых - как интегральное свойство личности, способствующее осознанному и самостоятельному осуществлению стратегии профессионального выбора, что проявляется в нравственной, психофизиологической и практической готовности к формированию и реализации профессионального намерения и стремления. Таким образом, готовность к профессиональному самоопределению - результат целенаправленной подготовки и самоподготовки, одно из проявлений уровня развития личности подростка

А. Маслоу предложил концепцию профессионального развития и выделил в качестве центрального понятия самоактуализацию как стремление человека совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значимом для него деле. В его концепции близкими к понятию «самоопределение» являются такие понятия, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление».

П. Г. Щедровицкий рассматривает самоопределение как способность человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, как умение переосмысливать собственную сущность.

Подробно анализируя профессиональное самоопределение, Е. А. Климов понимает его как важное проявление психического развития, формирование себя как полноценного участника сообщества «делателей» чего-то полезного, сообщества профессионалов. Весьма ценной для предмета рассмотрения - профессионального самоопределения - является мысль Е. А. Климова о том, что выбор профессии, кажущийся подчас легким и кратковременным, на самом деле осуществляется по формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь».

Обобщая проведённый анализ профессионального становления личности, выделим основные моменты этого процесса:

1. Профессиональное самоопределение — это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии;

2. Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий;

3. Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно рефлексивует, переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии;

4. Актуализация профессионального самоопределения личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и др.;

5. Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.

Профессиональное самоопределение может совпадать с выбором профессии, если молодой человек выбирает профессию в соответствии со своими интересами, склонностями, устремлениями и способностями. Выбор профессии не совпадает с процессом профессионального самоопределения в тех случаях, если молодой человек «выбирает» профессию случайно, например, по фактору



близости работы к месту жительства, общественной моде на данную профессию, по знакомству и прочее.

### Профессиональное и личное самоопределение как поиск смысла в выбираемой профессии

Каждый человек осуществляет в своей жизни в той или иной степени разные виды самоопределения: профессиональное (определяет себя как профессионала), личностное (определяет себя как личность), семейное (определяет себя как член семьи) и т.д.

Самоопределение - это установление человеком своих собственных особенностей, возможностей, способностей, выбор человеком критериев, норм оценивания себя, «планки» для себя, ценностей, исходя из требований социума и к самому себе.

Самоопределение - это сложный, многоступенчатый процесс развития человека, его структурными элементами являются разные виды самоопределения - личностное, профессиональное и др. Эти виды самоопределений постоянно взаимодействуют. В одних случаях они предшествуют одно другому, например, личностное самоопределение может предшествовать и способствовать профессиональному, чаще всего они происходят одновременно, меняясь местами, как причина и следствие.

Личностное самоопределение - это определение себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев становления личности и дальнейшая действенная реализация себя на основе этих критериев.

Профессиональное самоопределение - это определение человеком себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев профессионализма. Профессиональное самоопределение - это длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути. Профессиональное самоопределение предполагает выбор карьеры, сферы приложения сил и личностных качеств.

Профессиональное самоопределение – это своеобразное определение пути следования по направлению к профессиональной реализации, что во многом определяет свою социальную реализацию.

К задачам профессионального самоопределения относятся следующие основные группы:

- информационно-справочные, просветительские;
- диагностические (в идеале – помощь в самопознании);
- морально-эмоциональная поддержка клиента;
- помощь в выборе, в принятии решения.

Каждая из этих задач может решаться на разных уровнях сложности.

Профессиональное самоопределение начинается с выбора профессии, но не заканчивается на этом, ибо человек в течение жизни сталкивается с непрерывной серией профессиональных выборов (в ходе профессионального обучения, при специализации, при определении путей повышения квалификации и творчества, при потере работоспособности или работы и др.).

Динамика профессионального самоопределения состоит в изменении отношения к себе и в изменении критериев этого отношения. Часто по мере роста профессионализма человека у него вырастают требования к себе, изменяются критерии оценки.

Процесс профессионального самоопределения включает развитие самосознания, формирование системы ценностных ориентации, моделирование своего будущего, построение эталонов в виде идеального образа профессионала. Личностное самоопределение человека происходит на основе освоения общественно выработанных представлений об идеалах, нормах поведения и деятельности. В настоящее время социальная ориентация во многом определяет профессиональное самосознание человека, его профессиональное самоопределение и профессиональный выбор.

Можно выделить ряд типичных психологических проблем, связанных с профессиональным самоопределением личности. К ним прежде всего относятся:

1. Рассогласование идеального и реального образа выбираемой профессии.

2. Представления о своих личных ценностных ориентациях не соответствуют своим представлениям о ценностях, обеспечивающих успех в профессиональной деятельности в новых экономических и социальных структурах.

3. Рассогласование реальной и идеальной мотивации профессионального выбора.

4. Неадекватная самооценка.

#### Стадии профессионального становления

Первая стадия профессионального становления личности связана с зарождением и формированием профессиональных намерений под влиянием общего развития личности и первоначальной ориентировки в различных сферах трудовой деятельности, в мире труда и мире профессий. Психологическим критерием успешности прохождения этой стадии является соответствующий общественным потребностям (как бы мы теперь сказали — требованиям рынка труда) и потребностям самой личности выбор профессии или специальности.

Вторая стадия — это период профессионального обучения и воспитания, то есть целенаправленной подготовки по избранной профессиональной деятельности и овладения всеми тонкостями профессионального мастерства. Психологическим критерием успешного прохождения этой стадии является профессиональное самоопределение личности, то есть формирование отношения к себе как к субъекту избранной деятельности и профессиональной направленности, в которой достаточно четко отражаются установки на развитие профессионально значимых качеств (иногда их называют профессионально важными качествами — ПВК.).

Третья стадия — активное вхождение в профессиональную среду, отражающее переход учащегося к новому типу деятельности — к профессиональному труду в разных его формах в условиях реального производства, выполнение служебных обязанностей и т. п. Психологическим критерием успешного прохождения данной стадии служит активное овладение

профессией в условиях реального трудового процесса и производственных отношениях, нахождение себя в системе трудовых коллективов.

Четвертая стадия предполагает полную или частичную реализацию профессиональных устремлений и возможностей личности в самостоятельном труде. Психологический критерий успешного прохождения этой стадии — степень овладения операциональной стороной профессиональной деятельности, уровень сформированности профессионально значимых качеств личности, отношения к труду, мера мастерства и творчества.

#### **Тема 4. Специфика профориентационной помощи различным образовательно-возрастным группам.**

Основные этапы развития субъекта труда. Понятие «оптант». Кризисы развития субъекта профессионального самоопределения. Факторы кризисов профессионального становления. Фазы кризисов профессионального развития. Проблема соответствия ожиданий самоопределяющихся клиентов и реальной психолого-педагогической помощи в решении их проблем. Проблемы профессионального образования и переподготовки кадров. Сущность, стратегии, задачи профессионального самообразования. Понятие «профессиональное самосознание». Проблемы формирования профессионального самосознания субъектов труда. Основные технические регуляторы труда. Критерии профессионализма. Тенденции, влияющие на становлении профессионала. Характеристика допрофессионального онтогенеза человека как субъекта труда. Предпрофильная и профильная ориентация школьников.

\*\*\*

Психологические особенности кризисов профессионального становления

В развиваемой концепции профессионального становления личности мы выделяем следующие стадии этого процесса: оптации, профессионального образования и подготовки, профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации и мастерства. Согласно определению кризисов, переход от одной стадии к другой порождает нормативные кризисные явления.

Рассмотрим их психологические особенности, следуя логике профессионального становления.

1. Профессиональное становление личности начинается со стадии оптации - формирования профессиональных намерений. В 14-16 лет, в возрасте ранней юности, оптанты начинают профессионально самоопределяться. К 14 годам у девушек и юношей уже сформированы разносторонние знания о мире профессий, имеется представление о желаемой профессии. Нужен конкретный профессионально ориентированный план: продолжить ли учебу в общеобразовательной или профессиональной школе. Для кого-то все решено, кто-то вынужден уже профессионально определяться. Учеба в старших классах приобретает профессионально ориентированный характер, а в профессиональных учебных заведениях она имеет отчетливо выраженную учебно-профессиональную направленность. Есть все основания считать, что на стадии оптации происходит смена ведущей деятельности с учебно-познавательной на учебно-профессиональную.

Кардинально изменяется социальная ситуация развития. При этом неизбежно столкновение желаемого будущего и реального настоящего, которое приобретает характер кризиса учебно-профессиональной ориентации.

Старшеклассники, продолжившие учебу в 10-11-х классах, отчетливо переживают этот кризис в 16-17 лет, перед завершением школьного образования. Ядром кризиса является необходимость выбора способа получения профессионального образования или профессиональной подготовки. Следует подчеркнуть, что в этом возрасте, как правило, выбирается вариант продолжения учебы, ориентированной на определенное профессиональное поле, а не на конкретную профессию.

2. На стадии профессионального образования многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство отдельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается кризис профессионального выбора. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и

последний годы профессионального обучения. За редким исключением этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профессиональную.

3. После завершения профессионального образования наступает стадия профессиональной адаптации. Молодые специалисты приступают к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально изменяется профессиональная ситуация развития: новый разновозрастный коллектив, другая иерархическая система производственных отношений, новые социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и, конечно, принципиально новый вид ведущей деятельности.

И вот наступило время реального выполнения профессиональных функций. Первые недели, месяцы работы вызывают большие трудности. Но они не становятся фактором возникновения кризисных явлений. Основная причина психологическая, являющаяся следствием несовпадения реальной профессиональной жизни со сформировавшимися представлениями и ожиданиями. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает кризис профессиональных экспектаций.

Переживание этого кризиса выражается в неудовлетворенности организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой.

Возможны два варианта разрешения кризиса:

- конструктивный: активизация профессиональных усилий по скорейшей адаптации и приобретению опыта работы;
- деструктивный: увольнение, смена специальности; неадекватное, некачественное, непродуктивное выполнение профессиональных функций.

4. Следующий нормативный кризис профессионального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3-5 лет работы. К этому времени специалист освоил и продуктивно (производительно и качественно) выполняет нормативно одобряемую деятельность, определил свой социально-профессиональный статус в иерархии

производственных отношений. Динамика прошлого опыта, инерция профессионального развития, потребность в самоутверждении вызывают протест, неудовлетворенность профессиональной жизнью. Осознанно или неосознанно личность начинает испытывать потребность в дальнейшем профессиональном росте, в карьере. При отсутствии перспектив профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическую напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.

Кризис профессионального роста может временно компенсироваться разного рода непрофессиональными, досуговыми видами деятельности, бытовыми заботами или же кардинально решаться путем ухода из профессии. Но вряд ли такое разрешение кризиса можно считать продуктивным.

Стабилизация же всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирению и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, иногда до ухода на пенсию.

5. Дальнейшее профессиональное развитие специалиста приводит его к вторичной профессионализации. Особенностью этой стадии является высококачественное и высокопроизводительное выполнение профессиональной деятельности. Способы ее реализации имеют отчетливо выраженный индивидуальный характер. Специалист становится профессионалом. Ему присущи социально-профессиональная позиция, устойчивая профессиональная самооценка. Кардинально перестраиваются социально-профессиональные ценности и отношения, изменяются способы выполнения деятельности, что свидетельствует о переходе специалиста на новую стадию профессионального развития, так как эти изменения приводят к существенному преобразованию и социальной ситуации, и ведущей деятельности, которая характеризуется индивидуальным стилем и элементами творчества.

Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Усиливается неудовлетворенность собой, своим профессиональным положением. Сформировавшееся к этому времени профессиональное

самосознание подсказывает альтернативные сценарии дальнейшей карьеры, и не обязательно в рамках данной профессии. Личность испытывает потребность в самоопределении и самоорганизации. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию кризиса профессиональной карьеры. При этом серьезной ревизии подвергается "Я-концепция", вносятся коррективы в сложившиеся производственные отношения. Можно констатировать: идет перестройка профессиональной ситуации развития.

Возможные сценарии выхода из кризиса: увольнение, освоение новой специальности в рамках той же профессии, переход на более высокую должность.

Одним из продуктивных вариантов снятия кризиса является переход на следующую стадию профессионального становления - стадию мастерства.

6. Стадия мастерства характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития личности становится потребность в самореализации, самоосуществлении. Профессиональная самоактуализация личности приводит к неудовлетворенности собой, окружающими людьми.

Кризис нереализованных возможностей, или, точнее, кризис социально-профессиональной самоактуализации, - это душевная смута бунт против себя. Продуктивный выход из него - новаторство, изобретательство, стремительная карьера, социальная и профессиональная сверхнормативная активность. Деструктивные варианты разрешения кризиса - увольнение, конфликты, профессиональный цинизм, алкоголизм, создание новой семьи, депрессия.

7. Следующий нормативный кризис профессионального развития обусловлен уходом из профессиональной жизни. По достижении определенной возрастной границы человек уходит на пенсию. Предпенсионный период. Для многих работников приобретает кризисный характер "это связано с необходимостью усвоения новой социальной роли и поведения. Уход на пенсию означает сужение социально-профессионального поля контактов, снижение финансовых возможностей. Острота протекания кризиса утраты



профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и здоровья. Для снятия кризисных явлений оправдано было бы проводить курсы по подготовке к уходу на пенсию, тренинга социально-экономической взаимопомощи, организовывать клубы досуга пенсионеров.

8. После ухода на пенсию начинается социально-психологическое старение. Оно проявляется в ослаблении интеллектуальных процессов, повышении или снижении эмоциональных переживаний. Снижается темп психической деятельности, появляется настороженность к нововведениям, ко всему новому, наблюдается постоянная погруженность в прошлое и ориентация на прошлый опыт. Отмечается также пристрастие к морализированию и осуждению поведения молодежи, четко прослеживается противопоставление своего поколения поколению, идущему на смену. Эта неудовлетворенность современной жизнью обусловлена укорочением жизненной перспективы, аморфностью профессиональной идентичности, социальной изоляцией и одиночеством. Назовем это беспокойное и тревожное состояние души кризисом социально-психологической адекватности.

Л.И.Анциферова отмечает, что условием преодоления развивающегося кризиса может стать определение областей приложения накопленного опыта, в которых можно получить подтверждение своей полезности, нужности.

Помимо нормативных кризисов профессиональное становление сопровождается ненормативными, обусловленными жизненными обстоятельствами. Такие события, как вынужденное увольнение, переквалификация, смена места жительства, перерывы в работе, связанные с рождением ребенка, потеря трудоспособности, вызывают сильные эмоциональные переживания и часто приобретают отчетливо выраженный кризисный характер.

Кризисы профессионального развития могут также стать следствием внедрения новой организации труда, новых технологий, аттестации,

тарификации и т.п. Но они не являются предметом нашего анализа, как и кризисы, вызванные крупными жизненными неудачами и провалами.

1. Уровень становления - адаптивный. Приспособленческая стадия, введение в учебно-профессиональную деятельность:

- неустойчивое отношение к восприятию содержания предметов общекультурного и психолого-педагогического блоков;
- адаптация к новым жизненным социокультурным реалиям;
- учебно-профессиональная музыкальная деятельность происходит по отработанной схеме, творческая активность слабая, на бытовом уровне;
- стимулирование различных форм самостоятельности и активности в образовательной и музыкальной среде;
- развитие музыкальных, креативных, эмпатийных способностей, но отсутствует готовность к творческому освоению художественных произведений;
- формирование навыков самообладания самопознания эмоциональной саморегуляции;
- принятие субъект-субъектных взаимоотношений, взаимодействий в образовательной среде;
- нахождение прямых и альтернативных способов решения жизненных и профессиональных проблем;
- развитие способности к профессиональной интерпретации жизненных обстоятельств.

2. Уровень становления - профессионально-репродуктивный. Стадия освоения музыкально-профессиональных знаний и умений:

- развивается потребность в музыкально-профессиональной реализации;
- актуализируется познавательная рефлексия;
- происходит овладение ценностями и смыслами учебно-профессиональной, музыкально-педагогической деятельности;
- развитие первоначальных умений создавать проекты жизненного пути;
- создание методологической и методической базы овладения профессией учителя музыки;

- развитие музыкального мышления, понимания, интонационной сущности музыкального художественного произведения.

3. Уровень становления - личностно-продуктивный. Стадия принятия личностного смысла учебной профессиональной деятельности:

- развитие регулятивных механизмов деятельности, общения, творчества, самовыражения студента в учебно-воспитательном процессе;

- поиск и стимулирование индивидуального стиля музыкально-педагогической деятельности;

- готовность к профессиональному решению теоретико-прикладных, музыкально-исполнительских и учебно-практических проблем в ВУЗе и школе;

- нахождение музыкально-педагогических направлений и предпочтений в блоке специальных музыкально-педагогических дисциплин для адаптации в будущей профессиональной деятельности;

- выработка адекватного коммуникативного поведения будущего учителя музыки в профессиональной деятельности и жизненном пути.

4. Уровень становления - субъектно - креативно-профессиональный.

- субъектная реализация личностно-профессионального становления специалиста;

- умение осуществлять необходимую коррекцию на основе самоанализа учебно-профессиональной, музыкальной и жизненной деятельности;

- усиление роли профессиональных, музыкальных, психолого-педагогических знаний в личностном, жизненном и профессиональном плане;

- систематизация взглядов и установок в отношении музыкального искусства, культурного пространства, жизненного и профессионального пути;

- нахождение своего собственного индивидуального стиля музыкально-педагогической деятельности;

- полная готовность к профессионально-педагогической музыкальной деятельности.

Условно можно выделить следующие взаимосвязанные этапы профессионального самоопределения:

- дошкольный - формирование первоначальных трудовых навыков и умений;
- начальная школа (пропедевтический) - возникновение понимания роли труда в жизни человека через участие в различных видах деятельности (игровой, учебной, трудовой);
- первая ступень основной школы (5-7-е классы) - осознание своих интересов и способностей, связанных с выбором профессии;
- вторая ступень основной школы (8-9-е классы) - начало формирования профессионального самосознания;
- полное среднее учебное заведение - профессиональная ориентация на основе углубленного изучения отдельных учебных предметов;
- профессиональное учебное заведение - овладение профессией;
- профессиональная деятельность - повышение квалификации или переориентация на другую профессиональную деятельность.

Например, психолог И.С. Кон описывает процесс выбора профессии следующим образом. Сначала ребенок-дошкольник «пробует» различные профессиональные роли (учителя, врача, шофера и др.) в ходе ролевой игры. Затем, в подростковом возрасте, он «примеряет» на себя ту или иную профессию: видит себя в ней, мечтает о том, как он будет, например, летчиком, или банкиром. Только с конца подросткового возраста человек выбирает для себя профессию, которой хотел бы заниматься в будущем. И, наконец, юноша или девушка принимают практическое решение о своей будущей профессии – о виде профессиональной деятельности и конкретной специальности.

#### Кризисы профессионального становления

При этом выяснилось, что практически на всем протяжении процесса профессионального становления и развития переход от одной стадии к другой часто может сопровождаться возникновением у человека тех или иных трудностей и противоречий, а нередко и кризисных ситуаций. Существенным при этом является то, что смена одних стадий процесса профессионального

становления другими не всегда бывает жестко привязана к определенному возрастному этапу, биографическому периоду. Она отражает психологический возраст профессионально-личностного становления, развития и зрелости человека.

Сходные проблемы и кризисы могут, как оказалось, возникать и часто реально возникают не только при переходе от одной стадии процесса профессионального становления к другой, но и внутри отдельных стадий этого процесса. Как показывают наблюдения, анализ опыта организации профессиональной подготовки, в практике учебно-воспитательной работы профессиональных учебных заведений разных типов нередки случаи, когда уже к концу первого, а особенно часто на втором или третьем (в зависимости от типа учебного заведения) году обучения, у учащегося может измениться отношение к процессу овладения профессией. Это так называемый отрицательный синдром 2-го — 3-го года профподготовки. Они разочаровываются в своем профессиональном выборе, а иногда даже задумываются о смене учебного заведения и перемене специальности. При этом существенно то, что все это может иметь место при неплохих в целом показателях (учебных оценках) успешности обучения и выполнения заданий во время прохождения практики. Это означает, что дело здесь не в способностях. В психологическом плане в подобных случаях складывается своего рода парадоксальная ситуация: учащийся, объективно находясь в стенах профессионального учебного заведения, то есть на второй стадии процесса профессионального становления, субъективно, т.е. психологически, вновь оказывается на пороге лишь первой стадии этого процесса, а может быть даже лишь на подступах к ней. Говоря иначе, в процессе профессионального становления возможно и обратное, регрессивное движение. Возможность появления таких ситуаций обратного движения в процессе профессионального становления и развития личности требует к ним особенно пристального внимания со стороны педагогов, школьных психологов и самих учащихся. Знание индивидуальной динамики и хода процесса профессионального становления и развития каждого конкретного

учащегося, осознание каждым из них своих собственных личностных особенностей является неременным психологическим условием своевременного оказания психологической помощи в преодолении возникающих здесь проблем и затруднений.

#### Методы работы в переломные периоды профессионального выбора

Изменение отношения к процессу профессионализации по избранной специальности, разочарование в ней, появление чувства неудовлетворенности в этих случаях пытаются найти в снижении или угасании интереса к процессу профессионального обучения, к избранной профессии, к самому профессиональному учебному заведению, выбор которых первоначально был сделан, казалось бы, вполне самостоятельно и осознанно.

Каждый год происходит обновление около 500 видов труда, а если взять нашу нынешнюю действительность, когда за считанные последние годы появилось множество совершенно новых профессий — брокер, дилер, маклер, коммивояжер, рекламный агент, маркетолог, менеджер, предприниматель и т.п. И все это при сроках профессиональной подготовки от 1—1,5 до 3—5 лет. Поэтому учащийся должен быть все время готов к переквалификации, к переподготовке и обновлению своих профессиональных знаний и умений. Профессиональная подготовка в настоящее время все более и более становится непрерывным процессом, постепенно превращается в процесс непрерывного образования и профессионального развития личности.

В психологическом плане эта объективная противоречивая ситуация выступает для человека как одно из субъективных условий, определяющих его настрой и внутреннее отношение, в которых протекает процесс его профессионализации. Профессиональное развитие и совершенствование особенно на начальных этапах процесса профессионального становления, может стать причиной дестабилизации отношения учащихся к выбору профессии и процессу овладения ею. Последнее проявляет себя в падении интереса, появлении чувства тревоги, в возникновении некоторой неуверенности в

возможности выбрать дело, которое могло бы стать смыслом жизни, и которому человек мог бы посвятить себя по возможности более полно.

Мы уже говорили, что те или иные проблемы и кризисы в профессиональном становлении и развитии личности могут возникать не только при переходе от одной стадии к другой, но и внутри отдельных стадий. В связи с проблемой психологической готовности человека, делающего профессиональную карьеру, к переподготовке и обновлению своих профессиональных знаний и умений, и направленности его личности на непрерывное продолжение профессионального совершенствования и развития, особого внимания заслуживает проблема профессиональной стагнации. Это явление обнаруживает себя на достаточно поздних стадиях профессионализации личности и проявляется в остановке, прекращении профессионального роста и развития.

#### **Тема 5. Оптант как субъект профессионального и личностного самоопределения.**

Субъект профессионального самоопределения. «Парадоксы» субъективности. Основные затруднения и ошибки при выборе профессии. Основные варианты планирования субъектом своей карьеры. Основания для построения типологии вариантов самоопределения. Типичные варианты самоопределения («тыловик», «гуляка», «максималист», «придворный», «подпольщик», «непотопляемый», «одноразовый», «запрограммированный», «застрявший», «вечный борец», «трудоголик»). Развитие субъекта профессионального самоопределения. Основные линии развития субъекта профессионального и личностного самоопределения. «Кризисы разочарования» как возможная основа построения периодизации развития субъекта самоопределения. Стресс и личность специалиста.

\*\*\*

#### **Психологическое сопровождение на стадии оптации**

На стадии оптации важное значение приобретает профессиональное

консультирование оптантов, которое осуществляет школьный специалист, если речь идет о школьнике. Для изучения их профессиональных намерений используются разнообразные анкеты, беседы, сочинения на тему о выборе профессии. При этом необходимо выяснить, есть ли у оптанта предпочитаемые профессии, продуманы ли пути овладения ими (в учебных заведениях или на предприятиях и т.д.), существуют ли резервные профессиональные планы, имеет ли оптанта представление о содержании труда, привлекательных сторонах профессии, режиме и условиях работы и т.д.

На основе информации, извлеченной из изучения профессиональных намерений оптанта, специалист строит дальнейшую индивидуальную работу с ним: выявляет интересы и склонности к определенным видам деятельности, профессиям. Как правило, оптанты с выраженными интересами и склонностями практически не испытывают затруднений в выборе профессии, ориентируются на содержание труда, его процесс, результат.

Е.М.Борисова, анализируя проблемы психологического сопровождения на начальной стадии оптации, выделяет следующие ситуации:

1. Оптанта обращается к специалисту за подтверждением правильности выбора профессии. В данном случае важно проверить устойчивость профессиональных намерений. Для этого рекомендуется провести беседу о профессиональном плане, обратив особое внимание на соответствие интересов содержанию профессии, наличие резервного профессионального плана, степень продуманности путей приобретения профессии, адекватность оценки своих возможностей в овладении избранной деятельностью и т.д. Диагностические приемы следует использовать лишь в тех случаях, когда профессия, предпочитаемая оптантом, предъявляет жесткие требования к психофизиологическим особенностям. Результаты диагностики следует подробно обсудить с оптантом, чтобы выявить, какой рабочий пост в наибольшей степени соответствует его индивидуальности и интересам. Возможны случаи, когда выявленные типологические особенности могут стать серьезным препятствием для овладения профессией. Тогда психолог должен посвятить в эту проблему оптанта и постараться найти наиболее подходящие для



него области деятельности в русле избранной.

2. Оптант обращается за помощью к специалисту, поскольку не обнаруживает выраженных интересов и способностей, которые могли бы помочь в ходе профессионального самоопределения. Самое главное — пробудить у оптанта интерес к проблеме своего будущего, что можно сделать при помощи разных приемов. Принципы гуманистической профконсультации здесь особенно важны, поскольку только полное принятие оптанта создает для него ситуацию комфортности, формирует доверие к консультанту.

3. Обращение к специалисту вызвано трудностями выбора профессии, которые обусловлены многообразием интересов и способностей старшеклассника. Эта ситуация характерна для семей, где родители много внимания уделяют развитию личности и способностей ребенка, иногда упуская из виду ту линию развития, которая может иметь выход на профессию.

4. Ситуация связана с тем, что у оптанта наблюдается расхождение между интересами и способностями. Такие случаи требуют особой тактики психологической помощи. Позиция специалистов в этом случае однозначна: при выборе профессии следует в наибольшей степени следовать за интересами оптанта, поскольку его способности могут быть развиты с помощью специального обучения, коррекционных мероприятий. Исключение — прямые ограничения психофизиологического характера.

5. Обращение к специалисту вызвано расхождением мнения учащегося и его родителей относительно профессионального выбора. Проблема очень сложная, требующая тактичной работы со всей семьей. Здесь важно последовательно отстаивать интересы именно оптанта, исходя из его реальных возможностей и склонностей, тактично помогая родителям лучше понять своего ребенка.

При выборе профессии необходимо учитывать следующие обстоятельства:

- потребности экономического региона в кадрах той или иной профессии и квалификации;
- требования, которые предъявляет профессия к состоянию здоровья, психофизиологическим свойствам и психологическим качествам человека;

- профессионально-образовательные возможности оптанта (уровень образования, допрофессиональная и профессиональная подготовка, квалификация);
- перспективы профессионального роста, карьеры, повышения квалификации;
- особенности выбираемой профессии (условия труда и оплаты);
- противопоказания и ограничения по возрасту и полу.

Ситуация выбора профессии оптантом осложняется рядом факторов: отсутствием информации о некоторых существенных характеристиках профессионального выбора, немедленной обратной связи о результатах выбора; несформированностью (или недостаточной сформированностью) правил, критериев и способов выбора; трудностями самообучения; отсутствием подобных решений в прошлом опыте.

Необходимость учета многих факторов, высокая неопределенность при выборе профессии приводят к ошибкам и затруднениям. Выделяют следующие причины *ошибочного выбора профессии*:

- отношение к выбору профессии как к выбору пожизненного пристанища. В условиях динамичного экономического развития общества, технологического прогресса человеку нередко приходится несколько раз в течение жизни менять специальность и профессию;
- предрассудки чести — необоснованный взгляд на некоторые важные профессии, считающиеся непрестижными и «неприличными»;
- выбор профессии под прямым или косвенным влиянием друзей, родственников, знакомых;
- перенос отношения к человеку — представителю той или иной профессии — на саму профессию;
- увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии. К таким привлекательным профессиям относятся профессии менеджера, топ-модели, летчика, актера и др.;
- отождествление учебного предмета в школе с профессией;

- незнание или недооценка своих физических возможностей и способностей;
- незнание основного содержания трудовых действий и операций выбираемой профессии или слабое представление о нем.

### Психологическое сопровождение оптантов

Проблемы психологического сопровождения	Психотехнологии профконсультирования
1. Определение реальной проблемы профессионального самоопределения	Беседа, интервью, сочинение, психобиография
2. Социально-экономические и бытовые условия жизнедеятельности оптанта	Анализ семейных отношений, материального обеспечения, жилищных условий и т.п.
3. Комплексное изучение индивидуально-психологических особенностей личности	Диагностика ценностных ориентаций, установок, самооценки интересов, склонностей, способностей
4. Компетентное отражение мира профессий и образа выбираемой профессии	Диагностические и профориентационные игры, тренинги профессионального самоопределения
5. Рассогласование идеального и реального образа профессии, мотивации профессионального выбора, неадекватная самооценка	Психолого-педагогический консилиум, методики самопознания и самоанализа, профессиональная рефлексия и др.
6. Поиск смысловых опор личности в ситуациях кризисов профессионального самоопределения	Метод критических событий, психобиография, тестирование и др.
7. Коррекция профессионального выбора	Составление планов профессионального развития, альтернативных сценариев профессионального становления, проспектированное профессиографирование и др.

В таблице приведены основные технологии психологического сопровождения выбора профессии.

Эти технологии обращены к личностным механизмам, регулирующим активность оптанта, формирующим позитивное самоотношение, готовность к изменениям и способность проектировать альтернативные сценарии профессионального становления, принятие на себя ответственности за свое профессиональное будущее.

### **Тема 6. Методы и формы профориентационной работы.**

Основные стратегии профконсультирования: допустимые и нежелательные стратегии. Общее представление о практической профконсультационной методике. Прогнозная модель оценки эффективности методики. Основные группы профориентационных методов: информационно-справочные (просветительские), профессиональной диагностики, морально-эмоциональной поддержки клиентов, методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения. Типы и профконсультации. Основные формы и модели профориентационной работы (отечественный и зарубежный опыт). Типичные и перспективные профориентационные программы.

\*\*\*

### Основные стратегии профконсультирования

Традиционно выделяют две основные стратегии (подходы) в профессиональном самоопределении: диагностическую (диагностико - рекомендательную) и развивающую. Однако можно представить и несколько дифференцированные направления работы, разбив их условно на две группы: допустимые подходы и недопустимые, нежелательные подходы.

#### Допустимые стратегии.

Тестологическая. В ее основе — стандартизированные испытания профпригодности. Данный подход имеет как свои преимущества, так и недостатки. Основные преимущества тестологического подхода: 1) при грамотном использовании тестов можно получить достоверные результаты; 2) с помощью тестов легко создавать видимость большой и наукообразной работы; 3) тесты позволяют формировать у клиентов (особенно у школьников) мотивацию на самопознание. Основные недостатки тестов: 1) очень сложно полностью стандартизировать процедуру обследования и сами тесты; 2) большинство профессиональных тестов просто некачественные; 3) часто тесты не позволяют учитывать меняющиеся способности клиента (особенно подростка), рекомендации по результатам обследования имеют невысокую прогностичность и т. п.

Информационно-просветительская. Главная задача здесь — вооружить клиента необходимой информацией, а там уж он «сам разберется». Однако в «информационную эпоху» существует явный переизбыток информации и проблема часто заключается в том, как помочь клиенту в этой многообразной и противоречивой информации разобраться. А это сложно сделать без помощи профконсультанта.

Рационалистическая. Предполагается, что профессиональный выбор и вообще самоопределение можно «рационально просчитать». Наиболее популярны сейчас разработка и использование компьютерных методов при принятии решения. Это вполне обосновано, но при условии рассмотрения компьютера только как вспомогательного средства. Наиболее перспективная схема «компьютер — живое общение с консультантом».

«Глубинная», психоаналитическая стратегия. Она основана на выявлении «внутренних» стремлений самоопределяющегося человека и направлении этих стремлений в позитивное русло (через сублимацию и т.п.).

«Гуманистическо - психотерапевтическая». Это стратегия базируется на уважительном отношении к уникальности и целостности самоопределяющегося человека. При всей привлекательности и эффективности многих психотерапевтических процедур следует признать, что гуманистические психологи недооценивают роль социума в формировании личности, хотя самоопределяется человек именно в пространстве общества и культуры.

Организационно-управленческая. В основе этой стратегии — реально работающая система профориентации, предполагающая взаимодействие самых разных социальных институтов: школы, психологических центров, общественных организаций, предприятий, учебных заведений и т.п., что, конечно же, облегчает работу конкретного профконсультанта.

«Частичные услуги». Стратегия предполагает ограниченную помощь: например, только профдиагностика, или только профинформирование, или помощь в принятии решения.

Идеологическая (воспитательная, мировоззренческая). В основе этой стратегии - предположение о том, что на жизненные выборы оказывают сильное влияние господствующие в обществе идеи.

«Принудительная». Подобная стратегия — для особых случаев: например, при выборе рода войск для призывника, при распределении работ среди заключенных.

Активизирующая стратегия. В ее основе лежит реальное взаимодействие с клиентом и выведение его на уровень субъекта построения своей жизни. Важным условием такой стратегии является активная, творческая позиция самого профконсультанта, поскольку клиент и консультант фактически образуют единую систему и в каком-то смысле стремятся к тому, чтобы стать единым субъектом решения профконсультационной проблемы.

Нежелательные стратегии.

Стратегия «обмана».

Стратегия самообмана. Можно выделить следующие варианты стратегии «самообмана»:

- а) директивное консультирование;
- б) игра в «терапию»;
- в) деструктивно-рекомендательная;
- г) адаптивно - манипулятивная.

Отдельно можно выделить формальную и неформальную стратегии профориентационной помощи. При формальной профориентации клиентов подталкивают к тем выборам, которые поощряются данным правительством или местными органами власти. При формальной профориентации на первый план выходит проблема отчетности перед различными проверяющими структурами и инспекторами. Реальная профориентация больше исходит из потребностей клиентов. Но при этом сами такие потребности могут быть не всегда просоциальны. При реальной профориентации возникает проблема соотнесения различных «реальностей»: сегодняшней и предполагаемого будущего, поскольку

ориентация лишь на интересы сегодняшнего дня далеко не всегда создает основу для личностного развития в перспективе.

Общее представление о практической профконсультационной методике.

Прогнозная модель оценки эффективности методики

Обычно при рассмотрении практической методики выделяют: 1) имитационную модель, где отражается смысл и содержание методики, и 2) психотехническую модель, где отражены процедура методики, условия ее использования, а в хорошо описанных методиках также и возможные трудности проведения.

При прогнозировании эффективности методики важно еще учесть, насколько учащиеся (клиенты) готовы воспринять смоделированные проблемы и участвовать в данных процедурах. Также важно учитывать приемлемость рассмотрения этих проблем в данном учреждении, а также приемлемость использования конкретной процедуры методики.

Методика является профконсультационной (направленной на решение проблем профессионального самоопределения) в той степени, в которой она соотносится с общей содержательно-процессуальной моделью профессионального самоопределения, в частности со схемой построения личных профессиональных перспектив (ЛПП) и ее компонентами. В этом смысле можно выделить различные группы методик, используемых профконсультантами, которые в разной степени соответствуют выделенному выше критерию:

- собственно профориентационные методики, которые соотносятся со всей схемой построения ЛПП или с основными ее компонентами;

- частично профориентационные методики, которые позволяют смоделировать лишь отдельные элементы схемы и лишь частично решить проблемы профессионального и личностного самоопределения;

- сопутствующие, вспомогательные методики, которые не являются профориентационными в строгом смысле, но могут быть использованы профконсультантом как вспомогательные методики;

- методики, совершенно не вписывающиеся в общую логику профконсультационной помощи подростку, а часто уводящие и психолога, и клиента в сторону от решения профориентационных проблем.

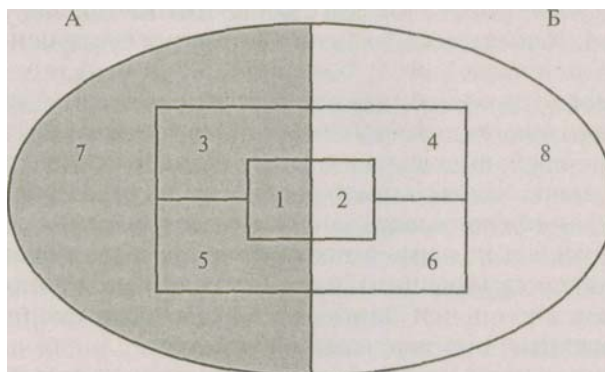


Рис. 4. Модель практической методики в профессиональном консультировании: А — имитационная (содержательная часть); Б — психотехническая (процедурная часть)

Таблица 5 Содержательная часть модели практической методики

А — имитационная (содержательная) часть методики	Б — психотехническая (процедурная) часть
1 — имитационная модель методики	2 — психотехническая модель методики
3 — владение психологом имитационной моделью	4 — готовность психолога использовать данную процедуру
5 — готовность клиента (оптанта) рассматривать смоделированные в методике проблемы	6 — готовность клиентов участвовать в данной процедуре
7 — допустимость рассмотрения в данной школе смоделированных проблем	8 — правомерность использования процедуры в данной школе (понимание коллег и администрации)

### Основные группы профориентационных методов

Можно условно выделить группы методов в соответствии с уже выделенными ранее основными задачами профориентации: информационно-справочными, диагностическими (направленными на самопознание клиента), методами морально-эмоциональной поддержки клиента и методами принятия



решения и построения перспектив профессионального развития клиента. Знание и владение этими методами не только во многом обеспечивают эффективность профессионального самоопределения консультируемого человека, но и способствуют лучшему пониманию смысла выполняемой работы самого профконсультанта, т. е. способствуют и его собственному самоопределению.

Информационно-справочные, просветительские методы:

- профессиограммы — краткие описания профессий;
- справочная литература;
- информационно-поисковые системы — ИПС;
- 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;
- различные «ярмарки профессий» и их модификации.

Методы профессиональной психодиагностики.

- беседы-интервью закрытого типа;
- открытые беседы-интервью;
- опросники профессиональной мотивации;
- опросники профессиональных способностей;
- «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;

- «профессиональные пробы» в специально организованном учебном процессе по типу «F-теста» японского профессора Фукуямы;

- использование различных игровых и тренинговых ситуаций, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности;

- исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности;

- использование для исследования работника различных тренажеров, где не только отрабатываются трудовые навыки, но изучается и прогнозируется сама готовность осваивать новые профессиональные действия.

Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:

- группы общения;

- тренинги общения;

- сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии;

- пламенные публичные выступления;

- профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга;

- личное обаяние профконсультанта;

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

- «праздники труда», повышающие престиж конкретных профессий.

Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения:

- построение «цепочки» основных ходов;

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

- использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении.

## Типы профконсультаций

Ранняя, детская консультация. Это, скорее, консультация не самих детей, а их родителей и воспитателей, это консультация по формированию положительного отношения к труду, а также по выбору кружка или спецшколы для детей, проявивших раннюю одаренность.

Профориентация и профконсультация в годы учебы в школе (подготовка к выбору, формирование ценностно-смысловой и операциональной основы самоопределения, когда у школьника формируется представление об основных действиях по выбору и реализации своих жизненных целей). Также важно в этом возрасте формировать информационную основу самоопределения, при этом начинать надо с профессий, которые изначально интересны школьникам, но потом постепенно расширять их кругозор, создавая системную ориентировку в мире профессионального труда.

Профконсультация учителей учащихся. Часто, прежде чем начинать разговор о проблемах детей, некоторые учителя хотят немного рассказать о себе, поэтому важно уметь выслушивать и собственные проблемы учителей, иначе возникнет риск, что с ними так и не сформируются доверительные отношения. В целом же важно организовать реальное сотрудничество с учителями (особенно с классными руководителями и учителями труда), при котором удалось бы распределить некоторые функции в профориентационной помощи подростку.

Профконсультация родителей учащихся. Так же как и в работе с учителями, важно быть готовым выслушивать собственные проблемы родителей, постепенно выводя их на уровень реального сотрудничества, предполагающего согласование и распределение усилий по оказанию помощи своим детям.

Профконсультация старшеклассников и выпускников школ (главная особенность этого типа профконсультации — помощь в конкретном выборе, а также уточнение и перепроверка выбора). Консультация данного типа должна быть максимально прагматичной, и здесь важную роль играет не только просчет и осмысление реальных обстоятельств (факторов) выбора, но и волевая готовность клиента сделать конкретный выбор.

Помощь абитуриентам в уточнении специальности (или факультета, кафедры) уже выбранного учебного заведения.

Профотбор на профессии с особыми условиями труда (операторские, военные, летные). Часто проводится с использованием психофизиологической аппаратуры и предполагает разработку тестовых норм для конкретных трудовых постов, а не просто нормы «для летчика» или «для оператора».

Профконсультация подростков и взрослых инвалидов. Особое требование - компетентность при использовании методов клинической психологии.

Основные формы и модели профориентационной работы (отечественный и зарубежный опыт). Типичные и перспективные профориентационные программы

Интересный опыт профориентационной работы накоплен в Японии, где школьных психологов как таковых нет. Профессор С.Фукуяма разработал систему «профессиональных проб», позволяющих школьникам в течение трех лет (в основном за период 12—14 лет, когда, по мнению многих японских специалистов, и должна вестись профориентационная работа) попробовать свои возможности в 16 основных видах труда. По специальной системе школьники оценивают свои успехи. Также их успехи оцениваются педагогами. При этом происходит перенос акцента с диагноза в целях прогноза успешности будущего труда на диагноз в целях совершенствования обучения. В целом данная система («система Фукуяма») является развитием «трехфакторной модели Ф. Парсонса», только вместо традиционного третьего фактора (или принципа) — рекомендации о профпригодности; используются «профессиональные пробы» в условиях реальной профессиональной деятельности (в специальных учебных мастерских, максимально приближенных к реальному производству).

В России профориентационная работа после долгого перерыва (с середины 1930-х гг.) возобновилась в широком масштабе с середины 1980-х гг. Сначала в подшефных школах крупных предприятий такая работа проводилась на уровне «профориентационных мероприятий», отдельных «исследований» и

консультаций, а затем во многих школах был введен курс «Основы производства. Выбор профессии».

Вот как выглядел примерный план профориентационных занятий со старшеклассниками в середине 1980-х гг., разработанный Е.А.Климовым и С.Н.Чистяковой:

1.Классификация профессий: 1) общий обзор классификации; 2) типы профессий; 3) классы профессий; 4) отделы и группы профессий; 5) формула выбора профессии.

2. Человек и профессия: 1) интересы, склонности, способности; 2) здоровье и профессия; 3) профессиональная пригодность; 4) сознательность и самостоятельность выбора; 5) самовоспитание и выбор профессии.

3.Слагаемые успеха: 1) профессиональный план; 2) основные причины ошибок и затруднений при выборе профессии; 3) профессиональная консультация; 4) характеристика профессии - профессиограмма; 5) где получить профессию.

В целом же приходится с сожалением констатировать, что ни зарубежный, ни отечественный опыт в необходимой мере пока еще не изучен. Хотя можно предположить (и для этого есть основания), что этот зарубежный и отечественный опыт может оказаться весьма полезным не только в плане ценных находок, которые можно было бы использовать, но и в плане анализа разнообразных ошибок и просчетов, зная которые можно было бы не повторять их в будущем. И еще неизвестно, какой опыт важнее.

## **Тема 7. Профессиографические основы профконсультирования профотбора.**

Понятие «профессия». Типы, классы, отделы и группы профессий. Психологическая классификация профессий. Классификация учебных профессий. Конвенция профессиональной ориентации и профессиональной подготовки в области развития людских ресурсов (Генеральная Конференция МОТ, Женева, июнь 1975 г.); Положение о профессиональной ориентации и

психологической поддержке населения в Российской Федерации (Приложение к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 сентября 2004)

Понятия: «профессиограмма», «психограмма», «трудограмма». Типы профессиограмм. Модуль профессии. Различные варианты составления профессиограмм. Основные требования к профессиограмме. Общая схема профотбора. Профотбор и профподбор. «Формула профессий». Схема анализа профессий и варианты ее использования в работе с группой и в индивидуальной профконсультации. Сущность, предмет, задачи и методологические принципы профессиографии. Методы профессиографии (праксиметрические методы, генетические, экспериментальные, организационные и интерпритационные). Основная проблема профессиографирования и психологии труда.

\*\*\*

Понятия: профессиограмма и психограмма. Типы профессиограмм

В самом общем виде профессиограмма — это описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.

Важным понятием в психологии труда является психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами - ПВК.

В современной профессиографии существует еще одно важное понятие — системная профессиограмма (по Е.М.Ивановой), под которой понимается сама технология психологического изучения субъекта труда, в ней как бы соединяются собственно профессиограмма и психограмма (на основе описательно-технологических характеристик профессии по определенной схеме как раз и выделяются профессионально важные качества для данной профессии).

На основании целей и задач, для решения которых предназначены те или иные описательные системы профессий, Е.М.Иванова выделяет следующие типы профессиограмм:

информационные профессиограммы (предназначены для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес);

ориентировочно-диагностические профессиограммы (служат для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда и организуются на основе сопоставления реальной работы данного человека или рабочей группы с требуемыми эффективными образцами организации трудовой деятельности);

конструктивные профессиограммы (служат для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также для подготовки и организации труда самого персонала);

методические профессиограммы (служат для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы);

диагностические профессиограммы (их цель — подбор методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров).

#### Различные варианты составления профессиограмм

А.К.Маркова анализирует и выделяет следующие основные виды профессиограмм по их содержанию и структуре:

комплексная профессиограмма (по К.К.Платонову, Ю.В.Котеловой и др.), где учитывается широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.), а также указываются предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т.п.;

аналитическая профессиограмма (по Е.М.Ивановой), где раскрываются не отдельные характеристики компонентов профессии, а обобщенные нормативные показатели профессии и показатели психологической структуры профессиональной деятельности;

психологически ориентированная профессиограмма (по Е. И.Гарберу), где выделяются: 1) описание внешней картины труда, трудовое поведение —

фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и др.; 2) внутренняя картина труда — типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования личности работника (способности, структуры научения и опыт), психические состояния (интеллектуальные и эмоциональные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомоторика);

«модульный подход» в профессиографировании (по В.Е.Гаврилову). Сам психологический модуль — это «типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку». Структура модуля: 1) объективные характеристики типового элемента (например, для рабочего — измерение объектов без помощи инструментов и приборов — это первая, левая, часть модуля); 2) психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом (например, для рабочего - объемный и линейный глазомер, точность — другая, правая, часть модуля). Каждая профессия состоит из нескольких модулей. Число возможных модулей меньше, чем число всех профессий, поэтому целесообразнее (и экономичнее) изучать эти модули и уже из них составлять описание самих профессий (Гаврилов В.Г., 1987);

«заданно-личностный модульный подход» к профессиографированию. Общая схема задачно-личностного профессиографирования предполагает анализ профессии (на основе выделения профессиональных задач). Сам «модуль профессии» понимается в данном случае как «совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности». В состав модуля входит, таким образом, «соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета, условий, действий, результатов (левая часть модуля) с рядом психологических качеств (правая часть модуля)». При этом целесообразно выделять: 1) приоритетные, ядерные, стержневые профессиональные задачи и 2) производные, вспомогательные задачи.



А.К.Маркова перечисляет основные требования к профессиограмме:

1) четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека);

2) выделение не отдельных компонентов и сторон труда, а описание целостной профессиональной деятельности;

3) демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;

4) показ возможных перспектив изменения в самой профессии;

5) направленность профессиограммы на решение практических задач (профессиограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.);

6) выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

Общая схема профотбора. Профотбор и профподбор

Аналитическая профессиограмма включает в себя:

1) анализ операционально-технологической структуры труда (выделение цели, задач и нормативно-ориентирующих признаков выполнения задачи);

2) анализ психологической структуры деятельности самого субъекта труда (выделение психологической цели по каждой выделенной задаче, определение психологической характеристики действия по выполнению задачи, выделение психологических качеств, обеспечивающих выполнение соответствующей задачи).

В итоге выделяются профессионально важные качества (ПВК) и уже для них подбираются конкретные методики для профотбора на данную специальность.

Общая схема организации процесса профотбора такова.

I. Подготовительный этап (еще до работы с претендентами на вакансии данной фирмы) включает в себя:

1) уточнение, по каким вакансиям (даже не по профессиям, а по конкретным трудовым постам) требуется профотбор;

2) составление аналитических профессиограмм по этим вакансиям и выделение на этой основе адекватных психодиагностических средств (тестов, аппаратных методик и т.п.), а также желательно сбор корректных психометрических норм по этим методикам в соответствии с каждой вакансией;

3) разработка критериев отбора претендентов (вместе с руководством и представителями кадровых служб) с тем, чтобы эти критерии могли использовать комиссии, решающие вопрос о приеме на работу;

4) поиск претендентов, организация потока претендентов, для чего используются: реклама в СМИ; обращение в службы занятости населения; использование личных контактов; ярмарки вакансий; школы, гимназии, вузы и т.п.

II. Работа с самими претендентами предполагает этапы:

1) сбор базы данных о претендентах — подготовка списка кандидатов на вакантные должности;

2) сбор предварительной информации от кандидатов — предварительное собеседование; заполнение стандартной формы анкеты; прием резюме от самих кандидатов и т. п.;

3) проверка информации, полученной от кандидатов, - информации с прежних мест работы и учебы; проверка рекомендаций;

4) тестирование кандидатов — личностные опросники; тесты интеллектуальных способностей; тесты специальных способностей; групповые (в том числе и игровые) методы отбора; решение проблемных ситуаций и т.п.;

5) медицинское обследование — запрос в поликлинику по месту жительства; запрос в кожно-венерологический диспансер; запрос в наркологический диспансер; запрос в психоневрологический диспансер;

6) серия последовательных интервью — со специалистом отдела персонала (с менеджером по персоналу); с руководителем подразделения, в котором имеется вакансия; со специально созданной комиссией («панельное интервью»). Если претендент в целом устраивает работодателей, то такие собеседования постепенно превращаются в профподбор;

7) окончательное решение о зачислении на работу.

III. Испытательный срок, в течение которого определяется практически, успешным оказался отбор данного кандидата или нет.

Формально испытательный срок ограничен несколькими месяцами, но фактически он определяется сроком трудового соглашения (контракта).

Возможные ошибки при оценке кандидатов:

1) ошибка центральной тенденции (когда часть кандидатов оцениваются средним баллом, т.е. всех подгоняют под «норму», хотя можно ожидать, что кто-то из кандидатов лучше, а кто-то хуже);

2) ошибка снисходительности (когда большинство кандидатов оцениваются высоким баллом, что может привести к приему на работу неподходящих работников);

3) ошибка завышенной требовательности (большинство получают очень низкие оценки, что приводит к отсеиванию потенциально пригодных работников);

4) эффект ореола (когда интервьюер оценивает кандидата, ориентируясь лишь на какую-то одну, самую «главную» его характеристику, т.е. теряется комплексность оценки);

5) ошибка контраста (когда средний кандидат оценивается высоко, если он идет после нескольких довольно слабых кандидатов, или, наоборот, оценивается низко, если идет после сильных кандидатов);

6) стереотипизация в оценке (тенденция сравнивать кандидата со стереотипом «идеального работника», который у каждого свой и может сильно отличаться от реальных требований работы).

В.А.Бодров выделяет следующие группы методов профессиональной диагностики, где обследование производится по различным параметрам:

1) оценка основных свойств нервной системы: сила, подвижность и уравновешенность нервных процессов;

2) оценка познавательных процессов;

3) оценка психомоторных процессов;

4) изучение свойств личности:

а) личностные опросники;

б) проективные методы;

в) оценка темперамента;

г) оценка интеллектуальных способностей;

д) оценка мотивационной сферы;

с) оценка нервно-психической (эмоциональной) напряженности;

5) тесты достижений;

б) нетестовые методы изучения личности (анализ документов претендента; беседа; анкетирование; наблюдение; биографический метод и др.).

«Формула профессий». Схема анализа профессий и варианты ее использования в работе с группой и в индивидуальной профконсультации

Сама «Формула профессий» рассматривается как основа построения «Схемы анализа профессий». В традиционной «Формуле профессии» выделяются следующие обобщенные характеристики профессий, позволяющие в закодированном виде представлять разные профессии и специальности (см. Климов Е.А.), которые выделяются по следующим основаниям:

1) типы профессий — по предмету труда: природа — П; техника - Т; человек — Ч; знаковые системы — З; художественный образ — Х;

2) классы профессий - по целям труда: гностические - Г; преобразовательные — П; изыскательные — И;

3) отделы профессий — по средствам труда: ручные — Р; механические — М; автоматические — А; функциональные, т.е. возможности и функции организма, а также теоретические средства — Ф;

4) группы профессий - по условиям труда: бытовой микроклимат -- Б; открытый воздух — О; необычные — Н; моральная ответственность — М; экстремальные условия — Э.

Основная проблема профессиографирования и психологии труда

В психологическом плане, с точки зрения самого работника, важнейшая проблема труда заключается в том, чтобы этот труд справедливо вознаграждался со стороны общества. Общественная оценка и признание труда являются основой чувства собственного достоинства многих людей — этой «первичной» человеческой ценности. При этом сама справедливость рассматривается как соответствие вклада человека в общественное благосостояние тем благам, которые работник получает в качестве вознаграждения за этот вклад. Но здесь сразу же возникает сложность оценки самого «вклада», т.е. общественной полезности и необходимости данного труда.

В целом можно выделить следующие возможные пути решения проблемы справедливой оценки общественной значимости (вклада) по конкретным профессиям.

1. Обоснование значимости труда, основанное на культурно-исторических и религиозных традициях.

2. Традиционный путь, основанный на анализе трудоемкости работы, временных затрат, сложности отдельных трудовых действий и т. п. Сразу же обнаруживаются проблемы, связанные с реализацией данного пути: 1) по мере освоения данной профессии субъективная трудность резко уменьшается; 2) при удачной организации даже трудоемкая работа выполняется намного быстрее и эффективнее, так как многое зависит не от конкретного работника, а от его руководителей и самой организации труда, т.е. сложно оценить «вклад» данного специалиста и др.

3. «Рыночная» оценка значимости профессии, основанная на идее «востребованности» результатов данного труда со стороны большинства покупателей. Но справедливая оценка труда при таком подходе сталкивается со следующими проблемами: 1) «востребованность» тех или иных результатов во многом зависит от общественного мнения, формируемого с помощью искусственной рекламы; 2) продукт должен быть «понятен» (и даже «узнаваем») потенциальным покупателем, часто не способным оценить достоинства чего-то нового и необычного; 3) как это ни парадоксально, но «рыночная» оценка труда

во многом зависит от господствующей «моды» и часто предполагает однообразие товаров и услуг.

4. Более современные системы оценки значимости труда основаны на четком экономическом «просчете» «стоимости персонала».

5. Административное регулирование оценки труда основано на нормативно-законодательном «вмешательстве» во взаимоотношения между работником (производителем) и потребителем.

6. Путь, предполагающий разновариантную (релятивистскую) оценку значимости труда со стороны разных заинтересованных социально-профессиональных групп общества (или конкретной отрасли, производства).

7. Наконец, путь, предполагающий оценку общественной значимости труда компетентными специалистами, к числу которых относятся не только экономисты, технологи, нормировщики труда, юристы, но и гуманитарии, и философы, и общественные деятели.

## **Тема 8. Ценностно-смысловые основы профессионального самоопределения.**

Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях. Чувство собственного достоинства как «высшее благо» и возможный смысл профессионального самоопределения. Элитарные ориентации в поиске жизненного и профессионального идеала. Роль современных средств массовой информации в формировании профессиональных и жизненных стереотипов. Психологические проблемы личностного и профессионального самоопределения в эпоху построения «рыночных отношений». Личностный компромисс как вариант построения «успешной» карьеры. Культурные стереотипы и их влияние на формирование профессиональной ориентации молодежи. Гендерный аспект профессионального самоопределения молодежи.

\*\*\*

Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях

Поскольку все возможные проблемы, связанные с утверждением человеческого достоинства в труде, перечислить сложно, то ниже представлены наиболее важные проблемы гуманитаризации труда в современных условиях.

Проблема «узкой специализации» в труде, поставленная еще К.Марксом. Ограниченный в своей деятельности человек часто бывает ограничен и в развитии. Добавим к этому, что ограниченность в проявлении своих способностей в работе часто является основой формирования «профессиональных деструкций». Кроме того, человек, ограниченный лишь рамками своей работы, часто оказывается объектом глобальных общественных манипуляций, так как не понимает многих процессов, происходящих в социуме, в том числе и тех процессов, от которых зависят и его собственное благополучие и личное достоинство.

Проблема «отчуждения труда от капитала», также обозначенная еще К. Марксом, актуальна и сейчас. К сожалению, далеко не всегда работник получает зарплату по справедливости, т.е. в соответствии с затраченным трудом и реальной пользой для общества.

В современных условиях культивируется идея о том, что главным мерилom «общественной полезности» является «востребованность» труда на рынке. Это часто приводит к тому, что наиболее квалифицированный труд, да еще ориентированный на историческую перспективу (фундаментальные разработки, проблемные темы деятелей искусства и т.п.), просто «не воспринимается» обывателем, а соответственно и «не покупается» им.

Проблема «отчуждения человека от самой деятельности», обозначенная Э.Фроммом. Человек, вынужденный зарабатывать деньги, соглашается на такую работу, которая не приносит ему внутреннего удовлетворения, и в итоге такая работа препятствует полноценной самореализации в труде, хотя и дает человеку определенные материальные и престижные «выгоды». Но это все до поры до времени, а потом может наступить глубочайший внутренний кризис - кризис нереализованности, когда приходится признаться, что лучшие помыслы реализовать не удалось, таланты растрочены на всякую суету.

Проблема бессмысленности труда, когда человек не сам определяет цели и содержание своей деятельности, а выступает лишь «исполнителем» чьих-то идей и проводником чьей-то воли (например, воли начальства или лидера группы).

Проблема все большего распространения «технократического мышления» в современном производстве и в современном мире вообще. Технократический человек («искусственный интеллигент» — по В. П.Зинченко) лишен главного — совести и способности сострадать другим людям.

Проблема монотонии и рутинности труда, когда работник вынужден выполнять однообразные действия, которые явно не способствуют его развитию, а часто вообще являются причиной формирования стереотипности поведения и существенных личностных деструкции.

Проблема соотношения профессионального и непрофессионального труда выражается в том, что не только на работе человек реализует лучшие свои силы и таланты.

Проблема соотношения личной и коллективной ответственности за труд. В современном мире труд все больше становится коллективным. Но это означает, что конкретный человек-работник все в меньшей степени самостоятельно определяет цели и смыслы своей деятельности, а в случае недостижения какого-то производственного результата его личная ответственность как бы распределяется между всеми участниками трудового процесса. Это создает основу для различного рода спекуляций, когда некоторые работники с помощью искусной демагогии доказывают себе и окружающим, что именно они работали хорошо, а вся ответственность лежит на других людях (обычно на тех, кто не умеет отстаивать себя в словесных перебранках).

Проблема соотношения личностного и профессионального в труде. А. К. Маркова писала о том, что на высших уровнях развития профессионала человеку удается совместить в своей работе и профессиональные знания, и лучшие личностные качества. К сожалению, реально от работников часто требуют лишь «правильного» (в соответствии с инструкцией или приказом) выполнения своих обязанностей, когда всякого рода личностное творчество в труде пресекается.



Проблема невысокой престижности труда при его очевидной общественной полезности.

Проблема неоднозначной общественной значимости труда по ряду профессий и видов деятельности. Например, сейчас остро дискутируется вопрос о легализации проституции.

В целом можно выделить следующие характеристики массового общества, оказывающие огромное влияние на профессиональное и личностное самоопределение:

1) стандартность идеалов и ценностей, что предполагает «единую шкалу», единую «линейку» для оценки жизненного успеха. В современном мире это, прежде всего, деньги, престиж, известность;

2) недопустимость иных вариантов счастья;

3) цинизм;

4) «жажда обольщения» со стороны тех политиков и деятелей культуры, которые во многом определяют жизнь общества.

### **Тема 9. Методы активизации профессионального самоопределения.**

Профориентационные игры с классом. Игровые профориентационные упражнения. Активизирующие профориентационные опросники. Бланковые игры с классом. Схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределений. Настольные и профориентационные игры. Карточные информационно-поисковые системы. Методы принятия профконсультационного решения.

\*\*\*

На наш взгляд, формирование сознательного и самостоятельного выбора наиболее успешно может быть реализовано в ходе применения активных методов в профориентации. Т. е. воспитанник должен стать активным субъектом процесса профессионального самоопределения. Для решения профориентационных задач необходимо активизировать самопознание воспитанниками своих индивидуальных особенностей; развивать функцию самооценивания при соотнесении представления о самом себе с представлением

о требуемом уровне развития профессионально важных качеств в интересующей деятельности; развивать у учащихся стремление к саморазвитию. Кроме того, важно научить школьников анализировать ситуацию, складывающуюся в период выбора профессии и выделять условия, поддающиеся изменению.

Таким образом, активизация направлена на формирование субъекта профессионального самоопределения и предполагает не только формирование у консультируемого подростка интереса (мотивации) к рассмотрению своих проблем, но и вооружение его доступным и понятным средством для планирования, корректировки и реализации своих профессиональных перспектив. Активизирующая методика является одним из важных средств построения таких взаимоотношений, когда профориентационная работа педагога может рассматриваться как своеобразное посредничество между самоопределяющимся подростком и профессией, т.е. методика сама является своеобразным посредником между педагогом, подростком и пространством, в котором совершаются те или иные выборы.

Без активности самих воспитанников, их личной заинтересованности, мотивации, вся трудоемкая работа воспитателей, психологов, социальных педагогов может оказаться не замеченной самими воспитанниками, которые, несмотря на постоянную работу с ними, так и не знают, кем хотят быть, не знают своих способностей и т.д.

Методологические основы психолого-педагогического подхода к проблеме самоопределения были заложены С.Л. Рубинштейном. Проблема профессионального самоопределения рассматривалась им в контексте проблемы детерминации, в свете выдвинутого им принципа - внешние причины действуют, преломляясь через внутренние условия: "Тезис, согласно которому внешние причины действуют через внутренние условия так, что эффект действия зависит от внутренних свойств объекта, означает, по существу, что всякая детерминация необходима как детерминация другим, внешним, и как самоопределение (определение внутренних свойств объекта)".

Подход, намеченный С. Л. Рубинштейном, развивает в своих работах К. А. Абульханова - Славская. Для нее центральным моментом профессионального самоопределения является самодетерминация, собственная активность, осознанное стремление занять определенную позицию. Самоопределение, понимаемое как самодетерминация, представляет собой механизм социальной детерминации, которая не может действовать иначе, как будучи активно преломленной самим субъектом.

Многообразие различных подходов к рассмотрению проблемы профессионального самоопределения вызвано не только сложностью данного вопроса, но и культурно-исторической обусловленностью.

Сложность определения самого понятия сущности самоопределения связано еще с тем, что имеются другие близкие понятия: самоактуализация, самореализация, самоосуществление, которые нередко раскрываются " через увлеченность значимой работой" (А. Маслоу), через "дело", которое делает человека (К. Ясперс).

Все это позволяет сделать вывод о неразрывной связи профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни. Поэтому сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выбираемой и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации.

В психологических исследованиях профессионального самоопределения существует два подхода.

Первый рассматривает самоопределение как естественный процесс, возникающий на определенном этапе онтогенеза и существующий как личностное новообразование старшего школьного возраста.

Второй подход рассматривает самоопределение как искусственно организуемый процесс, которое встроено в определенную практику - профориентацию - и только в этом контексте приобретает свою осмысленность и ценность. Это ставшие классическими исследования в области

профессиональной ориентации и профессиональном консультировании Е.А. Климова, А.Е. Голомшток, М.А. Иовайши, и других.

Главная идея в трудах отечественных авторов (Н.С. Пряжникова, В.Ф. Сахарова, П.А. Шавира, В.В. Чебышевой, А.Е. Голомштока и др.) – введение старшеклассников в состояние поисковой активности, его самоактуализации.

Для того, чтобы правильно выбрать профессию, надо сориентировать старшеклассника в трех аспектах.

Во-первых, определить каковы профессиональные интересы и склонности. Кратко назовем их словом «ХОЧУ».

Во-вторых, оценить, каковы профессионально важные качества: здоровье, способности, которые определяют в конечном счете профессиональную пригодность. То есть ответить на вопрос, какое у старшеклассника «МОГУ».

В-третьих, узнать, какие профессии пользуются спросом у работодателей на рынке труда, по каким профессиям можно найти работу. Иначе говоря, определить, каково сегодня «НАДО».

Три условия выбора профессии:

Хочу – профессиональные склонности, потребности и интересы.

Могу – 1) состояние здоровья, личностные качества, воля;

2) профессиональные способности;

3) профессиональная квалификация;

4) традиции семьи.

Надо – 1) спрос на рынке труда и возможность трудоустройства;

2) культура.

В том случае, если совмещаются «ХОЧУ», «МОГУ» и «НАДО», профессиональный выбор будет правильным.

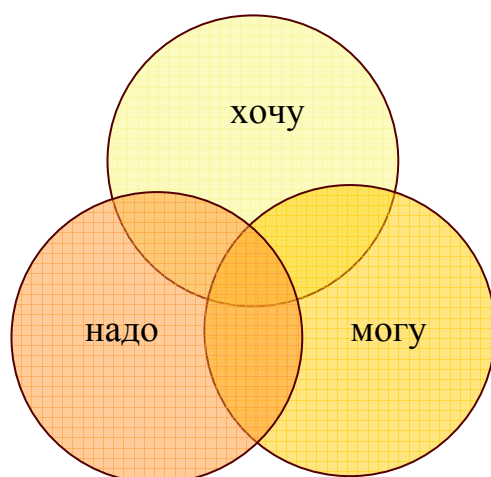


Рисунок – Компоненты профессионального самоопределения

Задача специалиста заключается в том, чтобы помочь старшекласснику найти профессию, которая:

- 1) интересна и привлекательна;
- 2) соответствует возможностям;
- 3) пользуется спросом на рынке труда.

Исходя из сущности профессионального самоопределения, можно выделить основные средства его формирования.

- 1) Профессиональная информация и просвещение.
- 2) Развитие интересов, склонностей и способностей.
- 3) Профессиональная проба – это профиспытание.
- 4) Профессиональная консультация – стратегия психологической помощи индивиду при выборе профессии и планировании профессиональной карьеры.
- 5) Профессиональный отбор – принятие кадровых решений на основе изучения и прогностической оценки пригодности людей к овладению профессией,

Указанные средства составляют логико-содержательную основу профессионального самоопределения.

Личностные качества, влияющие на профессиональное самоопределение

Формирование готовности к профессиональному самоопределению необходимо рассматривать как процесс образования, развития и проявления тех необходимых качеств личности, мотивационных установок, навыков, которые обеспечивали бы ей возможность сознательно и обоснованно избрать вид профессиональной деятельности.

Адекватность профессионального самоопределения личности зависит от сформированности и развитости профессиональных интересов и способностей, профессиональной направленности и способности к самосознанию.

Профессиональные интересы и склонности являются предпосылкой, основанием профессиональной направленности.

Способности – это такие индивидуальные качества, которые не сводятся к имеющимся у человека знаниям, навыкам и умениям, но которые могут объяснить чудодейственную легкость и быстроту приобретения этих навыков и знаний.

Сознательное самопознание помогает ученику выявить недостатки в своей деятельности и, исходя из них, решать насколько он в состоянии эти недостатки преодолеть.

Данные личностные качества, столь необходимые для осознанного выбора профессии, тесно взаимосвязаны между собой, поэтому их описание не может иметь логической последовательности, но отражает целостность личности.

## **Тема 10. Основы организации и планирования профориентационной работы.**

Основные организационные принципы и варианты профориентационной работы. Организация взаимодействия профконсультанта со смежными специалистами. Оценка эффективности профориентационной помощи. Основные требования к показателям эффективности профессионального самоопределения. Количественные, качественные, оперативные показатели. Основы планирования и проведения конкретных профориентационных занятий и консультаций.

Концептуальная схема организации профконсультационного взаимодействия специалиста с клиентом. Основы самостоятельной модификации и конструирования профориентационных методик.

\*\*\*

### Основные организационные принципы и варианты профориентационной работы

Для простоты и удобства все принципы можно представить в виде таблицы. Для того чтобы лучше понять сущность каждого принципа, в ней выделены «золотая середина» (сам принцип) и «крайности», между которыми этот принцип находится.

Крайности	«Золотая середина»	Крайности
Узкая специализация	Многообразие форм и методов работы	Хаос, бессистемность, следование методическим «модам»
Морализаторство	Нравственность как стержень всей работы, как основа организации разнообразия методов	Безнравственность
Идеализация предшествующего опыта	Преимственность в работе, сохранение лучших традиций	Отрицание предшествующего опыта, всеразрушение (по принципу «Только наше самое лучшее»)
Внутренняя пассивность, ожидание, что кто-то решит ваши проблемы	Самоактивизация, способность искать внутренние резервы в работе	«Самосгорание» на работе, стремление браться за все мыслимые и немыслимые проблемы
Самоизоляция, которая часто возникает у специалистов, почувствовавших, что они могут обойтись «без всякой помощи» и «безо всякого общения» с другими профессионалами. Известно, что очень быстро такие специалисты начинают деградировать	Профессиональное содружество, которое не только способствует взаимообогащению, но и выполняет психотерапевтические функции, когда есть кому «поплакаться в жилетку» и у кого получить моральную поддержку	Потеря профессионального самоощущения, «растворение» в среде других профессионалов, не связанных с профориентацией
Психологическое «самодурство», убежденность, что все кругом глупее	Гибкость, готовность к разумному компромиссу с администрацией, с заказчиками и клиентами	Приспособленчество, угодничество, предательство своих интересов и интересов своих клиентов

Эмоциональные трудности (страх чего-то не сделать, что-то «упустить»)	Выделение приоритетов в работе, предполагающее отказ от чего-то менее существенного	Логические трудности: непоследовательность, незнание, неумение ориентироваться в ситуации
Пессимизм, отчаяние	Действенный оптимизм (вера в успех и в свои возможности), а также разумная самоирония (как признак своей силы, как способность критически отнестись к своим недостаткам)	Эйфория, излишняя самоуверенность
Акцентирование внимания на единичных принципах без их взаимосвязи с другими принципами	Взаимосвязь принципов, их взаимодополняемость	Утеря специфики принципов

Существуют следующие основные организационные варианты профориентационной помощи:

1) профконсультант работает в конкретной школе и обслуживает только учащихся данной школы;

2) профконсультант имеет в конкретной школе основную базу (кабинет), но обслуживает несколько близлежащих школ;

3) профконсультант работает в специальном психологическом центре (Центре профориентации молодежи, Центре занятости населения или просто в Психологическом центре);

4) психолог работает в органах управления образованием, где он выступает как куратор (инспектор) по профориентации. Такой куратор координирует профориентационную работу в школах (работу педагогов, учителей труда);

5) профориентационная помощь оказывается дистанционно, например по переписке (подросток по почте получает бланк с опросниками, отправляет свои ответы, после чего ему высылаются обобщенные результаты и рекомендации);

6) профориентационная помощь оказывается «выездными бригадами» (на 2 — 3 недели бригада специалистов выезжает в отдаленные и



малонаселенные районы и проводит «массированную» помощь в выборе профессии);

7) профориентационная помощь оказывается через средства массовой информации (специальные циклы передач, рубрики в периодических изданиях).

Естественно, нельзя выделить самый «лучший» вариант: все варианты «хорошие», так как все зависит от конкретных условий. Лучше стремиться к совмещению и взаимодополнению разных вариантов (чтобы и у самих клиентов был выбор, куда обратиться). Именно в этом случае можно будет говорить о системности профориентационной работы.

#### Организация взаимодействия профконсультанта со смежными специалистами

Для того чтобы лучше понять особенности взаимодействия профконсультанта с теми или иными специалистами, следует воспользоваться известным принципом: надо всегда ставить себя на место того человека, с которым организуется взаимодействие (важно понять, в чем он может вам не доверять или опасаться вас, и соответственно постараться снять его опасения). Ниже представлены обобщенные советы-рекомендации по организации взаимодействия с разными группами специалистов, с которыми реально приходится общаться профконсультанту.

Особенности взаимодействия с администрацией. Главное, чего боится «нормальный администратор», — это то, что вы не знаете своей работы, не знаете, чем заняться в «подчиненной ему» школе, т.е. можете внести элемент дезорганизации в общую работу. Но поскольку многие администраторы плохо представляют себе, чем должен заниматься психолог в школе, то они будут пытаться включить вас в текущую школьную работу.

Поэтому рекомендуется:

1) взять инициативу в свои руки, показать, что вы и сами знаете, как работать:

- для первой встречи с директором подготовить план работы;
- постоянно выступать с какими-то «идеями» сверх своего плана;

- 2) соблюдать субординацию (особенно в присутствии коллег-педагогов и учащихся);
- 3) идти навстречу, выполнять отдельные просьбы и даже выручать администрацию (например, выручать завуча, который буквально перед уроком просит, чтобы вы подменили какого-то учителя).

Особенности взаимодействия с педагогами. Главное, чего опасается коллега-педагог, так это того, что вы заденете его самолюбие. Особенно если вы еще достаточно молоды и неопытны.

Поэтому рекомендуется:

1) показать коллегам-педагогам, что вы не собираетесь ущемлять их самолюбие:

- почаще обращаться за советом (особенно к классным руководителям), даже когда особо и не нуждаетесь в таких советах;
- предлагать провести им самим несложные (например, некоторые игровые) методики;
- не выставлять свои знания напоказ (не давить учителей своими специфическими знаниями и непонятной терминологией);

2) провести методический семинар и показать на нем некоторые несложные методики;

3) стремиться организовать сотрудничество, т.е. попробовать передать педагогу часть своих функций (но сначала заинтересовать и заинтриговать некоторыми несложными и интересными методиками).

Взаимодействие профконсультанта с коллегами-психологами. Их главное опасение, что вы окажетесь более подготовленным, что дети будут любить вас больше, чем их, и вообще, что окажетесь «лучше», чем они.

Поэтому рекомендуется:

- 1) не спешить, так как иногда для настоящего сотрудничества требуется время;
- 2) если психолог уже ведет в школе какие-то работы — не отнимать их у него даже тогда, когда он делает это хуже вас;

- 3) четко разделить свои функции и оформить это документально;
- 4) сразу не проводить совместных мероприятий;
- 5) когда отношения станут взаимоуважительными, пробовать и совместные дела, и обмен функциями и т.д.;
- б) не выяснять отношения в присутствии педколлектива.

Организация взаимодействия с коллегами из других организаций.

Возможны контакты школьного профконсультанта с работниками кадровых служб предприятий, с представителями учебных профессиональных заведений, с общественными организациями, с медико-психологическими центрами и т. п. Главное в этих контактах — учитывать богатый опыт общения с людьми, знание специфики данного предприятия, а также то, что нередко они сильно зависят в действиях и принятии решения от своего начальства. Нередко важнейшим недостатком таких работников является недостаточно развитый профессиональный такт во взаимоотношениях с людьми. Поэтому рекомендуется:

- 1) заинтересовать коллег в целесообразности контактов, относиться к коллегам очень уважительно;
- 2) оформить отношения с коллегами документально;
- 3) обязательно так планировать совместные мероприятия, чтобы участвовали все, а для этого в договоре четко расписать задачи и ответственных за их исполнение.

Оценка эффективности профориентационной помощи

Суть проблемы заключается в том, что хороших и общепринятых критериев оценки эффективности работы профконсультанта нет.

Нерешенность проблемы оценки эффективности часто приводит к следующим издержкам:

- к взаимному непониманию между профконсультантами и их руководителями;
- к непониманию между профконсультантом и его клиентами;
- к непониманию между коллегами;

- к неадекватной самооценке профконсультантом своего труда.

К этому можно добавить, что само развитие теории и практики профессионального самоопределения напрямую связано с осознанием целей, задач и возможных результатов профконсультационной помощи.

Основные требования к показателям эффективности профессионального самоопределения:

- 1) компактность, удобство при практическом использовании;
- 2) возможность оценивать профессиональное самоопределение во всей целостности (с выделением самого существенного);
- 3) сочетание количественных и качественных методов оценки, затрагивающих не только внешние действия и поступки, но и внутренний мир (чувства, переживания, мысли) самоопределяющегося человека;
- 4) понятность критериев и показателей не только для профконсультанта, но и для самих подростков (для возможности самооценки успешности своих профессиональных выборов);
- 5) прогностичность оценок, которая позволила бы не только оценивать наличный уровень самоопределения (как уже некоторый достигнутый результат), но и рассматривать процесс профессионального самоопределения в его динамике и, таким образом, предсказывать предполагаемые результаты.

При этом в современных условиях (при общей нестабильности социально-экономической ситуации в стране) именно прогностичность профессионального самоопределения становится важнейшим условием ее эффективности.

На первый план в работе со школьниками-подростками выступает не столько определение их готовности к данной (выбираемой) профессии, сколько прогнозирование этической и смысловой (личностной) приемлемости для них этой профессии в ближайшей перспективе.

В профориентации остро стоит проблема соотношения количественных и качественных показателей эффективности деятельности профконсультанта.

Примеры количественных показателей:

- количество проконсультированных за определенное время;

- удельный вес тех или иных форм работы (индивидуальные консультации, массовые опросы, сколько школьников «охвачено» играми и т.п.);
- количество последовавших рекомендациям профконсультанта;
  - количество вообще выбравших профессию (самоопределившихся) от общего числа подростков класса;
  - различные характеристики ЛПП (устойчивость, обоснованность и т.п. профессиональных планов).

Качественные показатели эффективности в профконсультации определить намного сложнее, так как здесь важно понять, какие существенные изменения произошли в сознании подростка (в его отношении к жизни, к самому себе и к своему месту в обществе).

Примеры качественных показателей:

- появление новых ценностных ориентации и смыслов выбора профессии (или укрепление существовавших ценностных ориентации);
- формирование внутренней готовности самостоятельно совершать выборы;
- готовность работать в режиме взаимодействия (сотрудничества с профконсультантом).

В практике профконсультирования важно сочетать количественные и качественные показатели. Необходимость использования в работе количественных показателей вызвана хотя бы тем, что и для коллег-профконсультантов, и для руководителя требуется какое-то («объективное») средство оценки работы профконсультанта. Кроме того, использование только качественных показателей эффективности является слишком сложным для многих профконсультантов и их начальников, а также создает много соблазнов для спекуляции и недобросовестной работы.

Однако эффективность работы профконсультанта не всегда очевидна сразу.

Е.А.Климов выделил четыре основные группы отсроченных по времени показателей эффективности: 1) реальный выбор; 2) успешность, реалистичность

данного выбора; 3) «психофизиологическая цена» за такую успешность; 4) удовлетворенность человеком совершенным выбором. Кроме того, Е. А. Климов отмечал, что «как минимум профконсультация должна формировать у оптанта оптимистичное отношение к своему будущему».

Таким образом, реальная эффективность может быть оценена только по прошествии многих лет, когда станет ясно, насколько успешно человек реализовал себя в избранной профессии (как отмечал Е. А. Климов, «профконсультация по сути своей устремлена в будущее» и «в ней обсуждается то, чего еще нет»), но при этом оценивать свою работу профконсультант (вместе с клиентом) должен уже сейчас.

Традиционный, чисто «экономический» подход к эффективности профконсультирования не подходит. Как известно, в экономике важно при минимальных затратах достичь максимальный результат. Но в профконсультации это выглядело бы как подбор наиболее «хорошего, престижного и денежного» места работы при явных недостатках клиента, да еще и при его внутренне пассивной позиции. На самом деле, лучшим показателем эффективности профконсультационной помощи должна стать активизация размышления и переживания самоопределяющегося подростка (провоцируемые и контролируемые со стороны профконсультанта «муки творчества» самоопределяющейся личности), т.е. такая помощь, которая позволяет мобилизовать внутренние ресурсы самого клиента.

Примеры оперативных показателей эффективности:

1) по данным наблюдения (каждый параметр — по условной 5-балльной шкале):

- эмоциональная включенность;
- деловая включенность;
- общая удовлетворенность от занятия или профконсультации;

2) по методу «обратной связи»:

- в конце занятия попросить учащихся оценить это занятие по 10-балльной шкале по параметрам: интересность, полезность и собственная активность, а потом

кратко обосновать свои оценки;

- в конце курса попросить написать, что в нем понравилось, что не понравилось, и дать свои предложения по улучшению данной методики, занятия или всего курса;

3) по данным опросника по схеме построения личной профессиональной перспективы, когда сравниваются ответы (в баллах по каждому компоненту ЛПП) в начале и в конце курса.

Реально профконсультанту приходится считаться с количественными показателями, принятыми в данной школе: как уже отмечалось выше, начальнику также приходится отчитываться перед вышестоящими инстанциями с помощью количественных показателей, и эти показатели профконсультант должен представить. Формирование у консультируемого способности оценивать эффективность профконсультации также является своеобразным показателем качества оказываемой клиенту помощи.

Основы планирования и проведения конкретных профориентационных занятий и консультаций. Примеры программ профориентационных занятий с подростками

Каждый профконсультант в той или иной мере должен уметь планировать свою работу. Он должен:

- 1) понять цель данной работы — определить цель-максимум и цель-минимум в работе с данным классом, с данной группой или в данной школе;
- 2) выделить перечень основных проблем и приоритетных направлений работы (с учетом специфики данной группы);
- 3) расписать все занятия по дням и часам;
- 4) разбросать все темы (проблемы) по этим дням (по принципу: от общеориентирующих проблем — к более конкретным);
- 5) составить перечень практических методик, иллюстрирующих теоретические вопросы (желательно, чтобы по времени они занимали даже большую часть, чем «теория», — это важно для работы со школьниками);
- 6) разбросать практические занятия по дням, соотнеся их с теоретическими

проблемами (важен принцип «чередования»: немного теории — практика, немного теории — практика);

- 7) подобрать разные методики — тесты, опросники, анкеты, игры, игровые упражнения, разбор ситуаций, дискуссионные формы работы и т. п. (использовать принцип «разнообразия»: кому-то больше нравится работать с тестами, кому-то — больше играть);
- 8) рассчитать все по времени;
- 9) на всякий случай подобрать несколько теоретических вопросов и практических методик «про запас» (на случай, когда вдруг какие-то темы и методики в данном классе «не пойдут» или когда какие-то методики и процедуры пройдут слишком быстро и останется свободное время, которое нечем заполнить);
- 10) составить небольшие конспекты для всего курса.

Кроме того, следует постараться подобрать некоторые методики так, чтобы учащиеся могли обсудить результаты со своими родителями. Также мы рекомендуем чаще использовать со школьниками активизирующие формы работы (игры, дискуссии, обсуждение ситуаций), но при этом не превращать занятия в «сплошную игру», так как даже детям это надоедает или же они могут начать воспринимать вашу работу как сплошное «развлечение».

При подготовке и проведении конкретных занятий и профконсультаций следует:

- 1) определить цель данного занятия (консультации): цель для учащихся (внешняя цель — в виде доступных для понимания инструкций) и цель для себя (внутренняя цель);
- 2) подобрать методики и теоретический материал в соответствии с целью;
- 3) спланировать все занятие по времени (по минутам), при этом желательно:
  - вначале как-то заинтриговать учащихся (подобрать соответствующие методики или вопросы для обсуждения);
  - далее предложить что-то серьезное;
  - ближе к концу — опять больше интриги;



4) необязательно стремиться к полной определенности (использовать «эффект незавершенного действия»);

5) сделать занятие целостным и логически завершенным (в соответствии с внешней целью, т.е. формальная инструкция методики или цель занятия должна быть выполнена);

6) подобрать «резервные» темы для обсуждения или резервные методики;

7) подбирать только те методики, которыми психолог хорошо владеет, а также учитывать общий уровень готовности работать с методиками самих учащихся;

8) помнить, что часто естественным продолжением группового занятия является индивидуальная профконсультация (для желающих), т.е. все проблемы в классе не решаются.

Приемы поддержания дисциплины:

- высокая динамика проведения занятий (чтобы даже отвлекаться не успевали);
- особое внимание лидерам класса (чаще давать «особые» задания, просить в чем-то помочь, предлагать главные игровые роли в сложных играх и т.п.);
- введение необычных правил (например, «можно громко смеяться и даже ржать, но только стоя»);
- если дисциплина неудовлетворительная (особенно при проведении игровых занятий), то данная форма работы (например, игра) прекращается и учащимся просто «устно излагается материал» или предлагается какая-то письменная работа;
- использование вербальных и, главное, невербальных средств воздействия.

Советы по самостоятельному освоению сложных методик:

- сначала опробовать методику на себе (разобраться со всеми |процедурными тонкостями); затем на близком человеке (прочувствовать всю процедуру); только после этого на подростках (сначала на тех, у кого простые проблемы, и лишь затем на тех, у кого сложные проблемы или недостаточно доверительные отношения);
- в начале использования сложной методики составить краткую «шпаргалочку» с основными этапами и конкретными действиями.

А. П.Чернявская предлагает программу формирования профессиональной зрелости, где выделяются следующие темы: 1) психологическая суть жизненного и профессионального самоопределения; 2) межличностное взаимодействие; 3) развитие умений по принятию решения; 4) эмоциональное отношение к выбору профессии; 5) умение учитывать сильные и слабые стороны своих способностей; 6) роль жизненных ценностей при выборе профессии; 7) умение учитывать сильные и слабые стороны своей личности при выборе профессии; 8) планирование профессионального пути; 9) применение полученных знаний в решении ситуации выбора профессии; 10) профессиональная зрелость.

Интересную программу профориентационной работы предлагает Л.М.Митина. В целом делается верный акцент не столько на развитие «знаний-умений-навыков», сколько на «личностные характеристики будущего работника». Предлагается тренинг-семинар, включающий: 1) краткий курс «В поисках своего призвания»; 2) практический курс «В поисках своего призвания»; 3) тренинг профессионального самоопределения. Ниже представлены названия тем по всем этим блокам.

Краткий курс «В поисках своего призвания»: 1. Профессиональное самоопределение — одна из главных возрастных задач подростков. 2. Самоанализ профессиональных предпочтений учащихся. 3. Способности и темперамент как наиболее значимые индивидуальные характеристики в процессе профессионального самоопределения. 4. Стратегии успеха и препятствия, мешающие реализовать профессиональные замыслы человека. 5. Учебно-профессиональное пространство города.

Практический курс «В поисках своего призвания»: 1. Давайте познакомимся! 2. Образ «Я», или «Что я думаю о себе». 3. Дороги, которые мы выбираем. 4. В мир профессий — по компасу. 5. Палитра ваших способностей. 6. Тест Р. Амтхауэра. 7. Беседа о способностях и обсуждение результатов теста. 8. В «круге Айзенка». 9. «Формула» темперамента. 10. Мир профессий и твое место в нем. Обзорная психологическая классификация профессий по Е.А.Климову. 11. Стратегия

профессионального выбора (включая ошибки, сопутствующие выбору профессии).

12. Твои перспективы (самоанализ готовности к профессиональному старту).

Тренинг профессионального самоопределения: 1. Помечтаем о будущей карьере. 2. Тайны собственного «Я». 3. Мое видение будущей профессии. 4. Профессия на «языке тела», или Ни слова о профессиях. 5. Ваши мнения о профессиях. 6. У меня все получится. 7. Нет проблем! 8. Поговорим о жизненных ценностях. 9. На пути к цели. 10. Пожелайте мне доброго пути!

В этих и других подобных программах в последние годы активно используются не только тесты и опросники, но и тренинговые и игровые формы работы, что делает эти программы довольно привлекательными для подростков. Как видно из приведенных выше примеров программ, большинство из них ориентировано на традиционные психологические курсы с рассмотрением «роли темперамента в выборе профессии», с рассмотрением особенностей памяти, внимания и т.п. Объясняется это тем, что реально во многих российских школах отдельных психологических курсов почти не читается, поэтому профориентационные курсы частично компенсируют этот пробел.

Мы также считаем, что «чистая» профориентация малоэффективна: проблемы профессионального самоопределения необходимо рассматривать в более широком контексте планирования своей жизни и нахождения своего места в обществе. Мы считаем также, что хорошая профориентационная программа в большей степени должна быть проблемной, когда в дискуссионной форме обсуждаются проблемы не только «трудоустройства» в этом мире, но и улучшения этого мира через основное дело своей жизни, т.е. через свою профессию.

Естественно, такие дискуссии в подростковых классах должны быть управляемыми и контролируемыми со стороны профконсультантов. А для этого важно разрабатывать принципиально новые методы и формы работы, а не просто тестировать школьников, выдавая им рекомендации.

Концептуальная схема организации профконсультационного взаимодействия  
профконсультанта и клиента

В целом можно выделить следующие основные варианты организации взаимоотношений профконсультанта с клиентом в консультационном процессе:

1) диагностико-рекомендательная консультация, основанная на предварительной профдиагностике клиента и последующей «выдаче» ему рекомендации о «пригодности» или о «непригодности» его к профессии. К сожалению, в большинстве случаев клиент остается в пассивной позиции «обследуемого», а то и «испытуемого», т.е. говорить о диалоге и взаимодействии часто не приходится;

2) «свободная беседа», когда важные вопросы самоопределения обсуждаются в свободном стиле, когда можно перескакивать с одной темы на другие близкие темы;

3) подлинный диалог, взаимодействие, сотрудничество с клиентом. Реально достаточно сложно организовать такое взаимодействие и нередко для этого требуется провести специальную подготовительную работу.

Рассматривая организацию взаимодействия профконсультанта с клиентом, Н.Гисберс и И.Мур выделяют две основные фазы и соответствующие им подфазы в профессиональном консультировании.

Фаза 1: предполагает определение цели и проблемы клиента, четкую формулировку его запроса и включает следующие подфазы:

А — установление отношений взаимопонимания между профконсультантом и клиентом, включая определение ответственности того и другого;

Б — получение информации о клиенте (для лучшего понимания клиента);

В — анализ информации о клиенте и соотнесение этой информации с целями и проблемами;

Г — выводы, вынесение консультационного диагноза.

Фаза 2. достижение целей консультации или решение проблем клиента, что предполагает две подфазы:

А — вмешательства профконсультанта, выбранные на основе диагноза;

Б — оценка использованных вмешательств.

Еще в 1970 г. Е.А.Климов выделил следующие основные действия (схему-алгоритм) проведения профконсультации:

- 1) рассмотреть медицинское состояние оптанта (если оно в целом удовлетворительное, то выполнить действие 2, а если нет — действие 2а);
- 2) провести по специальной программе вводную лекцию или беседу;
- 2а) порекомендовать медицинскую профконсультацию;
- 3) выявить у оптанта профессиональные мотивы;
- 4) выявить конкретные профессиональные интересы (если интересы имеются, то выполнить действие 5, а если нет — 5а и далее 5б);
- 5) обратиться к соответствующей справочной литературе;
- 5а) найти по справочнику профессии, пользующиеся спросом;
- 5б) расширить у оптанта знание мира профессий;
- 6) определить соответствие мотивов оптанта с потребностями в выявленных профессиях со стороны общества (если соответствие высокое, то перейти к действию 7, если нет — к 7а, 7б);
- 7) выявить в классе группы по интересам;
- 7а) найти в справочнике сведения о неизвестных оптанту профессиях;
- 7б) сделать заключение о целесообразности перехода либо к пункту 5б, либо к пункту 11а и сделать этот переход;
- 8) определить специфику требований выделенных профессий к работнику (если требования повышенные, то перейти к действию 9, если нет — к 9а);
- 9) наметить программу психодиагностического обследования оптанта (при необходимости вернуться к пункту 2а);
- 9а) наметить педагогическую программу для дальнейшей работы с подростком и перейти к пункту 11;
- 10) провести психодиагностическое обследование (если оптант соответствует особым требованиям намеченной профессии, перейти к пунктам 9а и 11, если нет — к пункту 11а);
- 11) повысить уверенность оптанта в правильности сделанного выбора;

11а) наметить программу по бесконфликтной переориентации оптанта на более подходящую профессию (или область деятельности);

12) убедиться в положительном эффекте проведенной работы (если все нормально, перейти к пунктам 3 и 4, а если нет — наметить более углубленную научно-практическую профориентационную работу с данным человеком).

При организации конструктивного диалога с клиентом особо остро стоит проблема взаимодействия и псевдовзаимодействия. Достаточно интересно анализирует «игры на приеме у психотерапевта» Э. Берн в своей известной книге «Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры» (Берн Э., 1988, с. 129—141).

В частности, он выделяет следующие игры:

«Оранжевая» — игра в психотерапию (формируется иллюзия «опыта психотерапевтического лечения»);

«Я всего лишь пытаюсь помочь вам» — заведомая уверенность «игрока» в том, что помощь будет неэффективна;

«Неимущий» — продолжение контакта, но как бы при условии, что ситуация не улучшается (разновидность предыдущей игры), — особенно распространена в службах, выплачивающих пособия (при условии сохранения бедственного положения), применительно к российской действительности такие игры часто можно наблюдать в Центрах занятости населения, когда безработные стремятся любыми путями получить пособия по безработице; примечательно, что эта проблема специально обсуждается профконсультантами и их руководителями; проблема состоит в том, как выявлять таких псевдоклиентов;

«Крестьянка» — постоянно демонстрируемый восторг клиента от умного консультанта, но без стремления воспользоваться его рекомендациями;

«Психиатрия» — основная позиция психолога и подыгрывающего ему клиента: «Я — целитель, потому что в дипломе так написано» (предполагается, что если все делать, как обычно принято, то это и будет правильно) — играют и психологи, и клиенты;

«Дурачок» — главный тезис клиента: «Я смеюсь вместе с вами над своими проблемами (но при этом мало что делаю для их разрешения)»;

«Калека» — тезис: «Что вы хотите от такого... человека, как я».

Ниже предлагается концептуальная схема организации взаимодействия профконсультанта с клиентом.

Основные этапы как активизации оптанта	Преимущественные задачи выделенных этапов	Организация и развитие эмоционально-доверительного контакта
Подготовительный этап	Предварительная оценка ситуации консультирования и выдвижение предварительной консультационной гипотезы	Реального контакта пока нет
Реальная встреча профконсультанта с оптантом (подготовка к взаимодействию)		
1-й этап	Общая оценка реальной ситуации консультирования: помощь оптанту в формулировании проблемы; оценка условий консультирования; оценка профконсультантом своей готовности помочь данному человеку	Максимальная доброжелательность и минимальная словесная активность профконсультанта (больше задавать вопросов и слушать оптанта, чтобы лучше понять его)
2-й этап	Уточнение (или выдвижение) консультационной гипотезы: понимание проблемы оптанта и определение путей ее решения	Повышение степени конструктивности (меньше эмоций)
Начало реального взаимодействия (сотрудничества)		
3-й этап	Совместное с оптантом уточнение проблемы и целей дальнейшей работы	Доброжелательная конструктивность
4-й этап	Совместное с оптантом достижение намеченных целей (возможно в течение нескольких консультаций)	Конструктивная работа (эмоции только по необходимости)
5-й этап	Совместное подведение итогов всей работы, ее отдельных направлений или текущих консультаций, если работа предполагает серию встреч с оптантом	Максимальная доброжелательность и эмоциональность (клиент должен уйти с чувством удовлетворения и оптимизма)

Естественно, нельзя воспринимать данную схему как некий «алгоритм» работы (это все-таки концептуальная схема).

Наконец, если так и не удастся совместными усилиями определить проблему и выйти на реальное взаимодействие, то профконсультанту ничего не остается, как

продолжать работу с данным клиентом в обычном (неактивизирующем) режиме, поскольку хоть какую-то помощь все равно надо оказать человеку.

### **Тема 11. Профессиональная ориентация школьников.**

Профессиональное просвещение учащихся. Профессиональная диагностика и консультация. Профессиональный отбор учащихся. Социально-профессиональная адаптация. Профессиональное воспитание учащихся. Профессиональная ориентация школьников – интегральная часть учебно-воспитательной работы школы (программа профессиональной ориентации, функции, принципы, формы и методы профориентации в школе). Место и роль профориентации в учебно-воспитательных программах школы. Роль учителя, классного руководителя, социального педагога в профессиональной ориентации школьников. Профессиональное самоопределение подростков с девиантным поведением.

\*\*\*

На современном этапе определены основные требования к общеобразовательной школе. Это развитие индивидуальных способностей учащихся, расширение дифференцированного обучения в соответствии с их запросами и склонностями, развитие сети специализированных школ и классов с углубленным изучением различных предметов, обеспечение соответствия уровня среднего образования требованиям научно-технического прогресса.

Реализация современных требований, предъявляемых к общеобразовательной школе, значительно активизировала разработку научных и практических проблем профориентации. Можно выделить ряд направлений, способствующих решению практических вопросов профессионального самоопределения подрастающего поколения. К ним относятся: система профориентации, вооружающая школьников необходимыми знаниями для ориентации в мире профессий, умениями объективно оценивать свои индивидуальные особенности; диагностические методики изучения личности школьников в целях оказания индивидуальной помощи в выборе профессии;



теоретические и методические основы проф.консультации молодежи; системный подход к профориентации школьников; общественно-значимые мотивы выбора профессии; особенности профориентации студентов в условиях высшей школы; формирование элементов духовной культуры в процессе подготовки учащихся к сознательному выбору профессии.

Однако, несмотря на некоторые положительные результаты, профориентация в современных условиях всё ещё не достигает своих главных целей – формирования у учащихся профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах, его требованиям к современному труженику. Существенным тормозом развития профориентации является то, что она, как правило, рассчитана на некоторого усредненного ученика; отсутствует индивидуальный, дифференцированный подход к личности выбирающего профессию; используются в основном словесные, декларативные методы, без предоставления возможности каждому попробовать себя в различных видах деятельности, в том числе и в избираемой. Многие города и районы не обеспечены текущей информацией о потребностях в кадрах; слабо осуществляется подготовка квалифицированных специалистов - профориентаторов.

Анализ накопленного опыта в области теории и практики профориентации, выявленных противоречий, путей их развития и решения позволяет следующим образом сформулировать определение профориентации: это многоаспектная, целостная система научно – практической деятельности общественных институтов, ответственных за подготовку подрастающего поколения к выбору профессии и решающих комплекс социально – экономических, психолого–педагогических и медико–физиологических задач по формированию у школьников профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах высокой квалификации.

Система профориентации является подсистемой общей системы трудовой подготовки школьников, непрерывного образования и воспитания, цель которых

– всестороннее развитие личности, гармоническое раскрытие всех творческих сил и способностей, формирование духовной культуры подрастающего поколения. Она реализуется решением комплекса вышеназванных задач, обеспечивающих профессиональное самоопределение учащихся.

Профориентация, являясь целостной системой, состоит из взаимосвязанных подсистем (компонентов), объединенных общностью целей, задач и единством функций. Организационно – функциональная подсистема – деятельность различных социальных институтов, ответственных за подготовку школьников к сознательному выбору профессии, выполняющих свои задачи и функциональные обязанности на основе принципа координации.

Логико-содержательная подсистема – профессиональное просвещение учащихся, развитие их интересов и склонностей, максимально приближенных к профессиональным; профессиональная консультация, профессиональный подбор, социально – профессиональная адаптация.

Личностная подсистема – личность школьника рассматривается в качестве субъекта развития профессионального самоопределения. Последнее характеризуется активной позицией, т.е. стремлением к творческой деятельности, самовыражением и самоутверждением в профессиональной деятельности; направленностью, т.е. устойчивой доминирующей системой мотивов, убеждений, интересов, отношением к усваиваемым знаниям и умениям, социальным нормам и ценностям; уровнем нравственной и эстетической культуры; развитием самосознания; представлением о себе, своих способностях, особенностях характера.

Процесс профессионального самоопределения обусловлен расширением и углублением творческой, общественно – значимой (трудовой, познавательной, игровой, коммуникативной) деятельности учащихся, формированием нравственной, эстетической и экологической культуры.

Управленческая подсистема предполагает сбор и обработку информации о процессах, явлениях или состоянии системы профориентации, выработку программы действий, регулирование процесса реализации и разработку

рекомендаций по её совершенствованию. Программа управления профориентацией школ является составной частью управления социально-экономическим развитием района, города, региона.

Все подсистемы профориентации взаимосвязаны между собой и в этой взаимосвязи приобретают новые, интегративные качества. Система профориентации выполняет диагностическую, обучающую, формирующую и развивающую функции.

Профориентация является непрерывным процессом и осуществляется целенаправленно на всех возрастных этапах.

Выдающиеся представители педагогики А.В.Луначарский, А.С.Макаренко, В.А.Сухомлинский обращали внимание на то, что в трудовом воспитании и профориентации молодежи должна присутствовать духовность, т.е. само представление о труде следует поднимать до уровня «духовной потребности», связанной с вдохновением, творчеством, моральной чистотой, осознанностью социальной ценности его. На этой основе формируются черты как нравственного взросления, так и волевой целеустремленности.

Выбор профессии как показатель духовной культуры личности.

Цели профориентации продиктованы обществом, его задачами, потребностями. Ведущей целью в деятельности учителя является подготовка школьников к сознательному выбору профессии. На основе общей стратегической цели и главных задач профориентации учитель ставит перед собой задачу и более близкие, конкретные цели: вооружение учащихся определёнными знаниями, формирование умений и навыков, раскрытие творческих возможностей и потребностей, воспитание эстетического сознания, нравственности и т.д. В результате это определит уровень развития личностных качеств школьников. В зависимости от степени воспитанности учеников их цели могут быть направлены на решение близких и более отдалённых, как социально значимых, так и личных целей. Деятельность, ограниченная постановкой и реализацией эгоистических целей, приобретает потребительский характер, а не созидательный, тем самым, ограничивая развитие полноценной личности.

Своеобразными оказываются результаты деятельности педагогов и воспитанников в процессе профориентации. Продукт деятельности педагога воплощается в психическом облике школьников – в их знаниях, умениях, навыках, чертах личности, мировоззрении, духовных потребностях. Создание ценностей предметного и идеального характера, осознание собственного роста (интеллектуального, нравственного, эстетического, творческого и т.д.), стремление к более сложной и совершенной деятельности – результат деятельности ребенка.

Продукт деятельности школьников – конкретный выбор профессии, в котором реализуются их знания, умения, познавательные возможности. Они должны осознавать вместе с учителем, что выполняемая трудовая подготовка в школе должна быть не имитационной вне личностного участия и заинтересованности, не формальной, а именно общественно- полезной, воспитывающей нравственно, физически и духовно здорового человека.

Необходимо помочь школьнику выбрать именно ту профессию, чтобы требования, которые она предъявляет к работающему, совпадали с его личностными качествами и возможностями.

Элементы духовной культуры, которые возможно формировать в процессе профессиональной ориентации.

Всестороннее развитие личности, формирование эстетических, экологических, нравственных и творческих элементов духовной культуры у школьников – одна из задач профориентационной работы в школе. И задача педагогических работников – воспитать будущих молодых рабочих и специалистов так, чтобы, выйдя из школы, они были способны вносить красоту в жизнь, в труд, в отношения людей. Основные элементы духовной культуры невозможно формировать каждый в отдельности. Они тесно взаимосвязаны между собой. Говоря об экологии, отношении человека к окружающей среде, нельзя не упомянуть о красоте живого и неживого мира, о чести и долге людей перед природой. И сразу же возникает творческий аспект.

Рассмотрим каждый элемент в отдельности, определим важность каждого из них и покажем необходимость воспитания этих качеств у подрастающего поколения.

Экологическая культура.

В ходе учебного процесса и подготовки учащихся к выбору профессии необходимо:

1. Усиление эколого-мировоззренческой нагруженности образования, и прежде всего более широкое освещение философских проблем взаимодействия человека и природы;

2. Сопряжение различных школьных предметов с вопросами экологии, формирование межпредметных связей, выявленных в ходе развития междисциплинарных исследований проблем охраны природы, оздоровления окружающей среды;

3. Разработка и введение целостных учебных курсов охраны природы, общей экологии, которые отражают в образовательном процессе такую тенденцию научного познания, как становление и развитие целостных комплексных сфер экологических исследований;

4. Включение в экологическое образование результатов тех научных исследований в области окружающей среды, которые связаны с регионально – отраслевой специализацией.

Нравственная культура.

Развитые нравственные и умственные запросы побуждают ребёнка к прилежанию в труде.

Эстетическая культура.

Задача эстетического развития в процессе профориентации – выявлять и развивать творчески – эстетические задатки, неразрывно связанные с изначальными трудовыми навыками.

Уже в средних классах нужно предусмотреть широкие возможности для желающих испытать себя, занимаясь различными видами искусства в творческих кружках, студиях по свободному выбору. В результате в старших классах

выделиться группа учащихся с особыми способностями и устойчивым интересом к тому или иному виду искусства. В свою очередь, предоставленная возможность углублять знания, способности, умения в понравившемся виде искусства в дальнейшем даст толчок, станет своеобразным компасом в выборе профессии.

Эффективным способом повышения эстетической грамотности учащихся может стать проведение дополнительного курса эстетического воспитания в процессе профориентации. Вести занятия может преподаватель эстетического воспитания, библиотекарь или приглашенные специалисты.

### Творчество

Главная задача трудового воспитания и профессиональной ориентации в частности – сформировать у каждого школьника общую направленность на добросовестный творческий труд, подвести его к рубежу духовного выбора профессии.

Ещё до того, как подросток или старшеклассник вплотную приступит к решению вопроса: «Кем быть?», у него должно быть сформировано прочное убеждение относительно того, каким надлежит быть в любой профессии (добросовестным, дисциплинированным, неустанно совершенствуя своё мастерство).

## **Тема 12. Этические проблемы деятельности профконсультанта.**

Основные этические противоречия в профессиональном и личностном самоопределении. Основные этические проблемы в профориентационной практике. Этические проблемы в научно-исследовательской деятельности. Основные уровни рассмотрения и решения этических проблем в работе профконсультанта: правовой, моральный, нравственный. Проблема профессиональной совести профконсультанта. Традиционные этические принципы профконсультирования. Проблема общечеловеческих ценностей в работе профконсультанта.

\*\*\*

## Основные этические противоречия в профессиональном и личностном самоопределении

Этические противоречия как основа этических проблем. Противоречия обозначают более глобальный уровень этической сложности, поэтому они являются основой многих, более конкретных этических проблем и «соблазнов» в деятельности профконсультанта. Можно выделить следующие основные этические противоречия.

Противоречием между правом человека быть субъектом построения своего счастья, с одной стороны, и его неготовностью это право реализовать, с другой стороны.

Противоречие между интересами общества и интересами личности. Даже тогда, когда личность находится в оппозиции к данному обществу, она должна все-таки уважать реалии (традиции, обычаи и даже предрассудки людей, живущих в этом обществе), но и общество должно с пониманием относиться к тем, кто пытается улучшить жизнь в данном обществе.

Противоречие между мировоззрением профконсультанта и мировоззрением конкретных клиентов.

Противоречие между благородными устремлениями профконсультанта и его ограниченностью в адекватных психолого-педагогических средствах.

Противоречие между благородными устремлениями профконсультанта и прагматизмом нашего времени, когда хочется жить красиво и беззаботно, но для этого надо постоянно зарабатывать деньги и все свое свободное время (и возможности для полноценного развития) тратить на профессиональную и околопрофессиональную суету.

Противоречие между все возрастающей свободой труда профконсультантов (а реальность такова, что сейчас гораздо меньше идеологического, а также теоретического и методологического давления), с одной стороны, и все усиливающейся зависимостью профконсультанта от того, кто платит деньги, с другой стороны.

Противоречие между правом человека (и клиента, и самого профконсультанта) на уважение, с одной стороны, и реальным, почти узаконенным социально-психологическим неравенством, с другой стороны.

Наконец, это противоречие между различными этическими системами и их уровнями. Как известно, культура начинается с момента, когда мы признаем право на существование иной культуры, отличной от нашей. И наоборот, культура заканчивается, когда мы утверждаем первенство только своей культуры. Заметим, что в современной философии сейчас господствует идея множественности этических истин, а следовательно, имеют право на существование различные этические системы. Во взаимоотношениях профконсультанта с клиентом вполне могут возникать ситуации, когда их мировоззренческие позиции будут сильно различаться, а также ситуации, когда при схожих ценностно-смысловых ориентациях кто-то из них может оказаться более совершенным существом.

Основные линии этических противоречий. В целом могут быть выделены следующие основные линии ценностно-нравственных противоречий, которые в перспективе могут стать основой для более четкой типологии (а значит, и осмысления) этической проблематики в профконсультировании:

1) линия конфликтных взаимоотношений профконсультанта с различными людьми:

- с клиентами, пациентами, испытуемыми, опрашиваемыми;
- с коллегами- профконсультантами;
- с коллегами-смежниками;
- с администрацией;
- с «заказчиками»;
- с представителями власти;

2) линия конфликта ценностей и смыслов на уровне:

- конфликта с посторонними людьми (в формальных отношениях);
- конфликта со значимыми (или близкими) людьми (это могут быть не только родственники и друзья, но и коллеги, с которыми сложились реальные человеческие отношения);



- внутреннего конфликта с самим собой;

3) линия разнонаправленности ценностно-смысловых ориентации профконсультанта (само содержание противоречий):

- противоречие между альтруистической и эгоистической ориентациями;

- противоречие между стремлением к самостоятельности, независимости (субъектности) и стремлением к покорности, к зависимости от обстоятельств и других людей;

- противоречие между направленностью на внешне яркие варианты самореализации (как правило, одобряемые общественным мнением) и направленностью на скромные варианты самореализации (часто не понятные для большинства, что обрекает творческую личность на одиночество и страдания).

Эти и другие возможные линии противоречий, а также комбинации этих линий фактически и создают пространство этической проблематики. Но важно добавить к этому, что каждый человек по мере своего развития создает и пересоздает эти пространства быть может и добавляя свои, уникальные линии и критерии выделения этических проблем.

#### Основные этические проблемы и «соблазны» в профориентационной практике

Проблема власти над клиентом. Во многих случаях именно создание такого «психотерапевтического (или консультационного) мифа» является важным условием излечения проблемы клиента. Этот миф основан на вере клиента в особые способности данного профконсультанта и по-своему даже полезен для большинства «нормальных» клиентов.

Проблема «самокрасования» профконсультанта. У психологов и педагогов возможностей для самоутверждения за счет клиента (или ученика) больше, чем у многих артистов. В отличие от артистов, профконсультанта - практики работают с реальными («живыми») аудиториями с реальной «обратной связью», тогда как артисты, скорее, представляют некие желаемые (или ожидаемые) образы и работают со слишком большими аудиториями, что значительно осложняет "контакт со зрителем.

Проблема платности профконсультационных услуг. В самом общем виде проблема заключается в том, что при решении достаточно глубоких, интимных проблем клиента профконсультант фактически выходит с ним на уровень подлинной эмпатии, сочувствия, доброжелательного понимания, иногда — на уровень любви (в смысле «агапе» — по К. Роджерсу), иногда — на уровень дружеского участия в решении проблем клиента.

Проблема интимных отношений с клиентом. Несмотря на то что во многих западных этических «уставах», «стандартах» и «кодексах» вводится категорический запрет на такие отношения, реально они существуют.

Давно подмечено, что профконсультативная помощь близким людям (родным, знакомым, любимым) часто бывает менее эффективна, чем малознакомым людям. Вероятно, и здесь срабатывает эффект «психотерапевтического мифа», а между близкими людьми подобные мифы быстро исчезают, ведь в основе настоящих дружеских (и любовных) отношений лежит не «технологизированный, отточенный до совершенства контакт», а ценность именно естественных привязанностей, предполагающих и принятие определенных недостатков и несовершенств данного человека (достаточно вспомнить, что самое страшное и «патологичное» — влюбиться в «идеального» человека).

Особую проблему представляют интимные отношения с клиентами в маленьких городах, где произошедшее быстро становится темой для сплетен и соответствующих выводов. Еще одна проблема — специальная подготовка психологов и педагогов к ситуациям, когда клиенты (или пациенты) сами влюбляются в них и достаточно навязчиво демонстрируют свои чувства (естественно, на глазах у наблюдающей публики). Если резко пресекать любые попытки таких откровений, то клиент может сильно обидеться, ведь чувства бывают достаточно серьезные (а в случае работы с пациентами вообще могут быть даже эксцессы, вплоть до суицидов). Если же идти на поводу у таких клиентов-пациентов, то профконсультант просто потеряет уважение людей (и самоуважение) и по сути может превратиться в «специалиста по вызову» (особенно если за такими отношениями наблюдает публика). Одним из условий безболезненного для обеих

сторон выхода из подобных ситуаций является наличие у профконсультанта семьи (или любимого человека), что хорошо «успокаивает» особенно многих подростков и молодых людей: для них как бы все «становится на свои места».

Проблема «сапожника без сапог». Многие профконсультанты спрашивают: можно ли помогать другим людям решать свои проблемы, имея такие же собственные психологические проблемы? Ответ: конечно, можно, но при условии, что на момент консультации профконсультант сможет абстрагироваться от своих проблем и переключиться на проблемы данного клиента. Более того, у профконсультанта должен иметься опыт переживания психологических проблем, что значительно поможет ему лучше понять клиента.

Проблема «профессиональных секретов». Таких секретов у профконсультанта достаточно много, и именно поэтому один из принципов профконсультации — это «конфиденциальность», т.е. соблюдение профессиональной тайны. Это секреты от клиентов и пациентов, которым совсем не обязательно знать все о себе. Это секреты от своих начальников и администраторов. Это и секреты от своих коллег- профконсультантов, у которых могут быть разные представления о том, как надо работать с клиентами.

Проблема «эмоционального сгорания» на работе. Профконсультанту хочется, чтобы о нем говорили, что он готов ради клиентов на все, готов не щадить себя и т. п. Часто это заканчивается сильным перенапряжением и нервным срывом у самого профконсультанта.

Начинающим консультантам можно дать такой совет: в первые месяцы своей работы все-таки не щадить себя, попробовать некоторое время работать с полной отдачей. Во-первых, этого часто ожидают коллеги и руководство. Во-вторых, сам профконсультант быстро обнаружит свой предел нагрузок, свои реальные возможности. В-третьих, часто такое перенапряжение вызывает восхищение у многих клиентов и пациентов, и они могут стать впоследствии вашими настоящими друзьями (это нередко наблюдается у педагогов, когда они работают со своими «первыми» классами), а это прекрасная основа для повышения чувства профессионального самоуважения у начинающего профконсультанта. Но потом, в

последующие годы работы, необходимо все-таки найти оптимальный режим нагрузок, позволяя себе лишь иногда, лишь с некоторыми (наиболее интересными) клиентами работать с полной отдачей. А для остальных («обычных», «нормальных») клиентов это тоже должно оставаться профессиональной тайной данного профконсультанта.

Проблема «раннего (или позднего) прозрения» клиента. В отдельных видах психологического консультирования (например, в профконсультации) приходится обсуждать проблемы, связанные с карьерой, с жизненным успехом, с конкурентоспособностью на «рынке труда». Но часто карьерный успех зависит от того, насколько человек готов демонстрировать далеко не лучшие свои качества (жестокость, хитрость, в определенном смысле — продажность и т.п.). Деликатность данной проблемы, на наш взгляд, еще недостаточно осознана современной консультативной психологией, ведь большинство учебников и пособий по построению карьеры советует молодым людям быть «напористыми», «конкурентоспособными», «уметь продавать себя на рынке труда», «уметь обходить своих соперников», но при этом почти не говорится о том как вести себя благородно в ситуациях такой конкуренции, тем более почти не говорится о том, что основой успеха является честный, квалифицированный труд — это вообще не «рыночная» тема.

Проблема «неинтересного клиента». Любить каждого клиента — это слишком серьезное требование.

И как только профконсультант произносит это, для него ситуация перестает быть «неинтересной», ведь он берет на себя ответственность за свои слова и, несомненно, рискует, что клиент может обидеться и уйти. Но и здесь надо реально оценивать ситуацию и напрасно не рисковать, т.е. с какими-то клиентами сначала необходимо выстроить отношения на более простых (и примитивных) уровнях, а лишь потом позволять себе подобные откровения.

Но для нас важно то, что и клиенты могут быть первоначально «неинтересными», и уже творческая задача профконсультанта заключается в том, как превратить такую («неинтересную») встречу в содержательный и радостный

разговор. Искусство консультирования заключается и в том, чтобы постепенно находить общие точки соприкосновения даже с людьми, которые по уровню культуры и по духу очень далеки конкретному профконсультанту.

Проблема поиска «своего клиента» или «своего профконсультанта». Если взглянуть на проблему со стороны клиента, то и он должен иметь право выбирать «своего» профконсультанта. Но возможность такого выбора порождает новую проблему: общение с профконсультантом превращается для клиента в «театр одного актера», и от каждой новой встречи клиент ждет, что профконсультант непременно должен произвести на него впечатление. Клиент начинает «коллекционировать» свои впечатления от разных профконсультантов, неизбежно; сравнивать их друг с другом, а это часто приводит клиента к иллюзорному ощущению превосходства над ними.

Проблема корректности использования оценочных терминов. При оценке совершаемых клиентом личных, жизненных и профессиональных выборов неизбежно возникает ситуация, когда какие-то выборы могут показаться профконсультанту менее достойными.

Проблема состоит в том, как корректно обозначить, назвать недостойные варианты жизненных выборов. В обыденной жизни ни для обозначения таких вариантов существует своя, часто не очень красивая терминология. Может ли профконсультант использовать ее в работе с клиентом?

Мы считаем, что обсуждать с клиентом нужно все возможные варианты выборов. Это важно для того, чтобы потом у клиента не возникало соблазна уже с кем-то другим обсудить то, что так же реально волнует его воображение (или то, что потом может стать предметом его внимания). При этом важно обсудить все «за» и «против» каждого из этих вариантов. Но само право выбора следует все-таки оставлять клиенту. Единственное, что может сделать профконсультант, — это корректно высказать свое мнение или отношение к разным выборам, ни в коем случае не навязывая клиенту своего мнения.

Основные уровни рассмотрения и решения этических проблем в работе профконсультанта: правовой, моральный и нравственный. Проблема профессиональной совести профконсультанта

Правовой уровень регуляции. На правовом уровне четко формулируются правила поведения в конкретном обществе (в виде официально принятых законов, кодексов, конституций, положений, должностных инструкций и др.), а также определяется ответственность за нарушение этих правил. Человек, попавший в сложную ситуацию, может ориентироваться на существующие законы. Ориентация на законы является также важным регулятором этического поведения.

Профконсультант в своей деятельности, как и любой гражданин, обязан выполнять существующие законы своей страны, а также стремиться к выполнению норм международного права, тем более что во многих международных документах затрагиваются существенные аспекты психолого-педагогической помощи разным людям.

Основные международные и отечественные правовые документы, определяющие работу педагога и психолога: «Всеобщая декларация прав человека», «Конвенция о правах ребенка», Закон РФ «Об образовании» и др.

Моральный уровень регуляции. Смысл выделения морального уровня регуляции деятельности профконсультанта состоит в том, что он отражает существующие традиции, правила, нормы и даже предрассудки, определяющие взаимоотношения между психологами и клиентами, профконсультантами и заказчиками, а также между самими коллегами. Особенность этих норм заключается в том, что они зачастую не имеют обязательной силы (по крайней мере, ответственность за их нарушение не сравнима с ответственностью за нарушение норм официального закона). Заметим, что и эти (моральные) нормы также могут быть несовершенными, но профконсультанта, работающий с реальными людьми, должен учитывать, на что большинство из них ориентируются, чего они ожидают от профессионального поведения самого профконсультанта.

Смысл подлинной нравственности заключается в том, что человек в сложной этической ситуации берет ответственность за свои поступки на самого себя. При

этом если на уровне нормативно-правового регулирования ответственность во многом перекладывается на существующие законы (от человека требуется лишь правильно их исполнять), если на уровне моральной регуляции ответственность перекладывается на общественное мнение (и здесь от человека требуется действовать в соответствии с существующими нормами поведения), то на уровне нравственной регуляции человек обращается к своей совести и уже сам несет ответственность за свои действия. Как писал М. Ганди, «в вопросах совести закон большинства не действует». А еще задолго до него Квинтилиан говорил, что сама «совесть — это тысяча свидетелей».

Проблема состоит в том, что хотя в обществе и существуют определенные представления о совести, но главное — ответственность самого человека, когда он становится по-настоящему этическим субъектом.

Традиционно выделяемые этические принципы профконсультирования

Не навреди! Применительно к практике профессионального консультирования этот принцип относится, скорее, к очевидному уровню, это как само собой разумеющееся. Было бы странно, если бы о работе профконсультанты судили бы по тому, скольким людям они «не навредили».

Не оценивай! Поскольку вообще без оценок (в том числе и положительных) работать немислимо, иногда этот принцип уточняют: не навешивай ярлыков! Но можно было бы сказать еще проще: не произноси отрицательных оценок вслух!

Принимай человека таким, каков он есть!

Сохраняй конфиденциальность! В условиях работы профконсультанта в школе все-таки приходится сообщать какие-то результаты своей работы (самого общего плана) администрации, которая также имеет право знать, что именно делает консультант с вверенными ей учащимися. Но категорически запрещается сообщать сведения о школьниках, которые могут нанести им хоть какой-либо ущерб, даже тогда, когда сами школьники будут заявлять, что им «все равно, что о них будут рассказывать».

Уважай своих коллег по работе, их право на профессиональное творчество и самостоятельный выбор методов работы! Критика и дискуссии должны проводиться аргументированно и тактично.

Соблюдай профессиональную компетентность: не передавай сложные психологические методики неподготовленным специалистам и сам не используй методики, которыми в должной степени не владеешь!

Соблюдай меру взаимного откровения с клиентом: не позволяй ему рассказывать о себе самые сокровенные свои тайны (у каждого человека всегда должен оставаться хоть небольшой тайничок души, недоступный никому), а также сам сохраняй некоторую дистанцию с клиентом, иначе можно потерять его уважение и доверие!

Не отнимай у клиента права самому отвечать за свои права и поступки!

Не выставляй свои знания напоказ, стремись помогать клиенту самостоятельно формулировать те или иные положения и выводы!

Соблюдай добровольность участия в психологических процедурах!

Уважай себя как человека и как специалиста! Уважая себя, мы начинаем лучше понимать и уважать наших клиентов!

Проблема этического «имиджа» профконсультанта является очень непростой. С одной стороны, имеется множество примеров, когда учащиеся, а нередко и обращающиеся к психологу клиенты вполне довольны, если преподаватель или консультант ведет себя не только бесцеремонно, но и манипулятивно, директивно внушая клиентам и ученикам, что и как делать в различных жизненных ситуациях. С другой стороны, высшей степенью уважения к клиенту и основой профессиональной этики психолога является создание такой ситуации, когда клиент сам (но с помощью психолога) решает свои проблемы. Здесь профконсультант мог бы постепенно заинтересовывать и ненавязчиво обучать клиента решению своих жизненно важных вопросов, да еще так, чтобы у клиента было ощущение, что в основном это он сам действует и сам принимает решения.



### Тема 13. Опыт профориентационной работы за рубежом.

Диагностика сознательности выбора профессии у японских школьников. Профориентационная деятельность в США. Профориентационная работа в Дании.

Развитие профориентации в странах с высокой психологической культурой

Если обратиться к примеру Франции, то можно условно выделить следующие этапы развития профориентации — этапы смены основных акцентов в работе (по И. В. Михайлову): в 1920-е гг. акцент делался на трудоустройстве (последствия войны, безработица); в 1940— 1950 гг. — определение профпригодности клиентов с помощью тестов (эпоха глобального «тестологического бума»); с 1970-х гг. преобладающим направлением стало «воспитание у молодежи способности самостоятельно делать выбор». Интересно, что уже в 1960—1970 гг. в рамках «борьбы с тестоманией» стали даже появляться специальные частные бюро, где будущих клиентов обучали, как «лучше» и «правильнее» отвечать на вопросы тестов и в итоге более выгодно представлять перед работодателями.

В настоящее время в странах с пока еще невысокой психологической культурой «процветает тестирование» (в более развитых странах стараются переносить акцент на индивидуальные профконсультации).

Анализируя американскую профориентацию и «психологию карьеры», Ю. В. Укке отмечает, что если уже к концу 1970-х гг. на теоретическом уровне давно наметился отход от массивной психодиагностики, то на практике в основном все продолжают заниматься тестированием учащихся.

Правда, уже в последние годы даже в странах с развитыми психологическими службами вновь намечается некоторый возврат к поголовному тестированию.

*США.* Программа ОВП («Основы выбора профессии») акцентирует внимание учеников на таком материале, который позволяет:

- реалистически оценивать себя;
- составить представление о системе образования и предлагаемых ею

образовательных возможностях;

- получить информацию о перспективах трудоустройства;
  - ориентироваться в экономических условиях, в которых они живут;
  - научиться делать выбор и принимать решения;
  - усвоить необходимые для овладения профессией знания;
  - приобрести навыки, требующиеся на начальном и последующих этапах трудовой деятельности;
- достичь определенного уровня зрелости для позитивного отношения к труду.

*Великобритания.* Программа ОВП предполагает профессиональное самоопределение подростка. Модель такого обучения состоит в том, чтобы развить у учащихся в возрасте от 13 до 18 лет:

- самосознание, помогая им адекватно оценивать свои достоинства и недостатки;
- понимание возможностей, предлагаемых работой и образованием, обеспечивая их для этого соответствующей информацией;
- волю и зрелый подход к принятию разумных, тщательно продуманных решений;
- базовые знания и навыки, необходимые для перехода с одной ступени образования на другую, со школьной скамьи к активной жизни, помогая им осознать последствия предстоящих перемен.

Обращает внимание то, что обе программы ориентируют не только на развитие и совершенствование индивидов (повышая уровень их профессиональных устремлений и воспитывая в духе социальной значимости труда), но и общества (расширяя возможности выбора профессии путем предоставления максимально исчерпывающей информации о рынке труда, устанавливая более тесный контакт руководителей предприятий с системой образования, поощряя стремление к повышению качества жизни).

*Латинская Америка.* Во многих странах Латинской Америки обозначена тенденция включения в недельное школьное расписание одного часа

профессиональной ориентации (занятие проводит классный, руководитель). В Венесуэле введен предмет «Трудовое воспитание», цели которого совпадают с целями профессиональной ориентации.

*Китай.* В школах распространяется информация о профессиях, особенно тех, которые связаны с индустриальными отраслями национальной экономики. Ученикам разъясняют эволюционный характер профессий и необходимость умения реагировать на реалии мира труда.

*Япония.* Придавая большое значение непрерывному образованию, японцы наладили связь между школой и производством с помощью традиционных форм и методов: лекций, выставок, бесед, экскурсий и т. д. Министерства образования и труда постоянно ведут совместный поиск новых подходов, ориентируясь, прежде всего, на учеников средней школы.

### *Тема 1. Идеи трудового воспитания в истории общественной мысли.*

1. Развитие идеи трудового воспитания в истории общественной мысли Западной Европы.
2. Развитие идеи трудового воспитания в России.

### *Тема 2. Психология профессий.*

1. Профессиональное самоопределение.
  - 1.1 Сущность профессионального самоопределения.
  - 1.2 Модель профессионального самоопределения.
  - 1.3 Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности.
  - 1.4 Конфликты профессионального самоопределения.
2. Профессия.
  - 2.1 Понятие «профессия».
  - 2.2 Классификация профессий.
  - 2.3 Психологический модуль профессий.
  - 2.4 Профессиография.

- 2.5 Профессиограмма.
- 3. Профессиональное становление личности.
  - 3.1 Кризисы профессионального становления личности.
  - 3.2 Типология профессионального становления личности.
  - 3.3 Методика изучения кризисов.
  - 3.4 Факторы, детерминирующие профессионального становления личности.
  - 3.5 Психологическое сопровождение профессионального становления личности.

*Тема 3. Психология профессионала.*

- 1. Профессиональное самосознание.
- 2. Профессиональная пригодность.
- 3. Диагностика профессиональной пригодности.
- 4. Профессиональное самоопределение.
- 5. Взаимосоответствие человека и его работы.
- 6. Основные принципы профессионального самоопределения.
- 7. Разнообразие профессий и субъективный мир профессионала.

## 2.4. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

### 2.4.1. Рекомендации по организации самостоятельной работы

Важным фактором успешного обучения в высшем учебном заведении является способность самостоятельно приобретать знания. Преподавание курса «Основы профориентологии» предусматривает управление учебно-познавательной деятельностью студентов в процессе ознакомления с основными аспектами данного курса.

В учебном плане определен общий объем часов, предусмотренный на изучение курса. Примерно 50% учебного времени отводится на самостоятельную работу студентов (СРС). Самостоятельная работа студента — это планируемая познавательная, организационно и методически направляемая деятельность, осуществляемая без прямой помощи преподавателя для достижения конкретного результата. Одной из форм внеаудиторной работы является: написание рефератов.

Представляется целесообразным дифференцировано подойти к изучению различных тем курса. На лекции выносятся наиболее принципиальные, сложные вопросы, подробнее излагается то, что из-за недостатка либо слишком большого объема литературы трудно изучить самостоятельно. Наиболее важные темы рассматриваются и на лекциях, и на семинарских занятиях. По некоторым темам проводятся только семинарские занятия, а отдельные вопросы изучаются самостоятельно.

Самостоятельно готовят студенты доклады по отдельным вопросам, вынесенным на семинарское занятие или лекцию. Готовя доклад, нужно предусмотреть, чтобы это было целостное, логически законченное выступление, рассчитанное максимум на 15—20 мин, содержащее факты, интересные примеры, подтверждающие основные положения. Необходимо интонационно выделить значимые места, сделать акцент на том, что следует записать.

Большая часть самостоятельной работы посвящается написанию рефератов, с требованиями к которым также можно ознакомиться ниже.

Выполнение всех заданий, вынесенных для самостоятельной работы, внесение в нее творческой инициативы помогает студенту проявить интерес к той или иной проблеме, желание углубиться в ее изучение, что может явиться основой для написания курсовой или дипломной работы.

Эффективность самостоятельной работы во многом определяется системой контрольных мероприятий, предусмотренных при изучении курса. Это могут быть экспресс-опросы, проводимые в начале лекции или семинара, письменные домашние или аудиторные контрольные работы различной длительности, тестовые задания по темам, разделам, коллоквиумы, зачет, экзамен.

В зависимости от содержания, формы контроля меняется и характер самостоятельной работы. Так, зачет может проводиться в виде устных ответов на заранее предоставленные вопросы по разделам курса или в виде письменной работы, которая может быть, например, представлена в виде тестовых заданий. В зависимости от этого студентам придется по-разному организовать повторение изученного материала: в первом случае — сосредоточиться на конкретных вопросах, во втором — повторить основные положения раздела курса в целом, обращая внимание на важные частности.

По дисциплине проводятся практические занятия, включающие подготовку и защиту студентами рефератов, педагогические дискуссии и диалоги, составление понятийного и терминологического словаря; составление таблиц, графическое оформление материала; разработка опорных конспектов по темам.

#### 2.4.2. Вопросы для самостоятельной работы.

1. Каков психологический критерий возникновения и развития проблемы профессионального самоопределения?
2. Приведите пример зависимости уровня развития профориентации от общей культурно-исторической ситуации в обществе.
3. В чем состоит принципиальное отличие традиционных и современных взглядов на сущность профориентационной помощи?
4. Какую роль играют в профессиональном выборе ценности и идеалы

самоопределяющегося человека?

5. Профессиональное самоопределение — это процесс или результат?  
Почему?

6. В чем состоит смысл профориентационной помощи?

7. Что такое ЛПП?

8. Какой смысл для профконсультационной помощи имеет выделение и осознание факторов профессионального выбора? Приведите примеры основных факторов выбора. Объясните, почему именно эти факторы основные. Могут ли у разных людей быть разные основные факторы выбора?

9. Должен ли профконсультант помогать человеку самоопределиться в условиях откровенной диктатуры?

10. Что такое методика как «внутреннее средство» и методика как «внешнее средство» профессиональной деятельности психолога?

11. Может ли лекция рассматриваться как активизирующая процедура?  
Почему?

12. В чем состоит ограниченность тестологического подхода в профориентации?

13. В чем заключаются преимущества и недостатки организационно-управленческой стратегии?

14. Что такое проблема методических предпочтений в отечественной профориентации?

15. Какие именно изменения произошли в организации и проведении профориентационной работы за период с середины 1980-х гг. по настоящее время?

16. Почему возникла необходимость разработки схемы анализа профессий, когда уже имелся вариант традиционной «Формулы профессии»?

17. Что такое «аналитическая профессиограмма»?

18. Какие проблемы и трудности могут возникнуть при использовании технологии аналитического профессиографирования в работе со школьниками?

19. Как связаны профессиональное самоопределение и проблема чувства собственного достоинства?

20. Какую роль играет в профессиональном самоопределении чувство зависти? В чем принципиальное отличие зависти от чувства справедливости?

21. Какую роль играют современные средства массовой информации в формировании профессиональных и жизненных стереотипов?

22. Каковы основные проблемы самоопределения в современном мире (в условиях распространения ценностей «массового общества»)?

23. Возможно ли профессиональное и личностное самоопределение в условиях фашизма? Почему?

24. Какая организационная модель профориентационной помощи лучше: когда профконсультант работает в конкретной школе или когда он работает в специальном профориентационном центре? Почему?

25. Какие приемы и действия профконсультанта помогают поддерживать дисциплину в классе?

26. Зачем при планировании профориентационной работы специально подбираются резервные темы для обсуждения и резервные методики? Какими должны быть эти темы по содержанию и по процедуре?

## **2.5. ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.**

1. Профессиональная ориентация как социальная проблема
2. Возрастные особенности и проблема самоопределения.
3. Проблема выбора профессии учащейся молодежи.
4. Выбор профессии и профессиональная карьера.
5. Выбор профессии и рынок труда.
6. Личность и профессии.
7. Образование и профессии.
8. Опыт народной педагогики в подготовке детей к жизни и труду.
9. Открытая социальная среда в профессиональном становлении.



10. Национальные виды труда в жизненном и профессиональном становлении.
11. Основы профессиональной ориентации.
12. Принципы профессиональной ориентации.
13. Функции профессиональной ориентации.
14. Компоненты профессиональной ориентации.
15. Профессиональное просвещение.
16. Компоненты модели профессионального самоопределения образ «Я»-анализ профессии - профессиональные пробы.
17. Выбор профессии как социальная проблема.
18. Выбор профессии как экономическая проблема.
19. Выбор профессии как психолого-педагогическая проблема.
20. Выбор профессии как физиологическая проблема.
21. Факторы, влияющие на процесс выбора личностью будущей профессии.
22. Характеристика ситуаций выбора личностью будущей профессии.
23. Ошибки и затруднения при выборе личностью будущей профессии.
24. Мотивация при выборе профессионального самоопределения.
25. Учет интересов и склонностей при выборе профессии.
26. Методы изучения личности в целях профориентации.
27. Цель и задача в каждом возрастном этапе.
28. Диагностика в возрастных и индивидуальных особенностей учащихся в целях профориентации.
29. Организация профориентационной работы.
30. Планирование профориентационной работы.

#### 2.5.1. Требования к написанию реферата

Реферат по данному курсу является одним из методов организации самостоятельной работы студентов. Темы рефератов являются дополнительным материалом для изучения данной дисциплины.

Реферат должен быть подготовлен согласно теме, предложенной преподавателем. Допускается самостоятельный выбор темы реферата, но по согласованию с преподавателем.

Информация по реферату должна не превышать 10 минут. Выступающий должен подготовить краткие выводы по теме реферата для конспектирования студентов.

#### *Рекомендации к написанию реферата.*

Реферат (от лат. refero - сообщаю) – краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме.

Написание реферата – одна из основных форм организации самостоятельной формы работы студентов.

Примерная тематика рефератов, изложенная выше поможет сориентироваться студентам. Выбор темы реферата целесообразно производить в начале изучения курса. При ее определении полезно обратиться к тем проблемам, которые близки интересам студента, направлению его исследовательской работы (курсовой или дипломной). Это способствует более глубокому проникновению к истокам проблемы, выявлению разных концепций, подходов, мнений.

#### Цели и задачи реферата.

Реферат обычно пишется в процессе изучения одной из важных учебных проблем дисциплины «Основы психолингвистики». Цели реферата при этом – показать как осмысленна данная проблема. Реализация этой цели достигается путем осуществления следующих задач:

- выработка навыков самостоятельной учебно-исследовательской работы;
- обучение методике анализа, обобщения, осмысления информации;
- проверка знаний студентов по изученной дисциплине.

#### Структура написания реферата:

1. Изучение литературы по намеченному вопросу.
2. Сбор и обобщение материала.

3. Составление плана реферата.
4. Написание реферата.
5. Оформление реферата.

Реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, сделанных другими учеными выводов, однако, не возбраняется высказывать и свою точку зрения по освещаемому вопросу хотя бы в гипотетической форме как предположение, которое может быть исследовано, доказано и аргументировано в последствии. Более того, реферат преследует цель выработки своего отношения к изучаемой проблеме.

Реферат отличается от курсовой и дипломной работы тем, что степень творчества в реферате меньше. В реферате дается только первичное осмысление и обобщение определенного объема информации, накопленной учеными и изложенная в литературе.

Обязательными требованиями к оформлению реферата являются:

- данные о студенте: Ф.И.О., курс, группа
- данные о преподавателе: Ф.И.О., должность, звание
- название дисциплины и тема
- план изложения материала с указанием страниц, глав, разделов
- содержание: обоснование выбранной темы, ее теоретические основы, непосредственное изложение содержания
- выводы
- библиография
- приложения (при необходимости)

План реферата позволяет студенту выделить основные вопросы, подобрать труды специалистов, внесших в решение проблемы определенный вклад, соблюсти хронологию в изложении материала и т.д.

Приступая непосредственно к изложению содержания реферата, в соответствии с планом, полезно предварить его кратким определением понятий, которые могут быть сформулированы с современной точки зрения и позволят студенту актуализировать знания, полученные из других учебных курсов и

сосредоточить внимание на тех исторических идеях, которые существенно повлияли на развитие образования и педагогической мысли, либо выявить те, что остались вне поля ее зрения. Определение основных понятий даст возможность студенту выбрать те составные части проблемы, на которых они хотят остановиться подробнее, что может быть специально оговорено в реферате.

Изложение содержания проблемного реферата может быть оформлено по-разному. Легче всего для студентов представить взгляды на проблему разных педагогов, но, как правило, подобная форма грешит стремлением только перечислять факты, а не сравнивать различные подходы. В таком случае реферат в заключительной части должен содержать достаточно обширные, обоснованные, доказательные выводы. Целесообразнее пойти по другому пути: выделить отдельные вопросы и изложить взгляды на них различных специалистов. В этом случае обычно возникает необходимость в промежуточных выводах, на основе которых можно сделать общее заключение.

При оформлении списка литературы необходимо руководствоваться общими требованиями. При этом следует указать все первоисточники со ссылкой на то, откуда они взяты (хрестоматия, избранные сочинения, собрания сочинений и т.д.).

При оформлении рефератов можно использовать рисунки, иллюстрации, схемы, таблицы, помогающие четко и образно изложить материал.

#### Сбор материала.

В процессе изучения литературы используют методы конспектирования и выписок. Конспект – это краткое выражение основного содержания статьи или книги, главного смысла, пересказанного своими словами или в виде цитат.

Конспекты бывают нескольких видов:

- плановые,
- текстуальные,
- свободные,
- тематические.

Плановые конспекты – это конспектирование книги по ее плану, по разделам, главам и параграфам; такой конспект полностью отражает структуру произведения; его можно строить в форме вопросов и ответов. Второй вид конспекта представляет собой собрание цитат, которые дают основное содержание книги через авторские высказывания наиболее важных идей. Третий вид конспекта – комбинированный – сочетает цитаты с пересказом своими словами содержания отдельных разделов. Четвертый предполагает подбор цитат из разных источников или пересказ чужих мыслей, разнесенных по рубрикам, по пунктам плана, раскрывающим содержание плана.

Метод конспектирования применяют в том случае, если по теме реферата имеется одна или две монографии, которые нужно изучить полностью, от начала до конца.

Метод выписок используется в случае, если литературы по теме реферата много. Тогда отбирают самые фундаментальные работы для обстоятельного изучения и конспектирования, остальные же просматривают, делая выписки в тех случаях, когда обнаруживают необходимые для раскрытия содержания темы мысли, идеи, высказывания.

Выписки, относящиеся к выбранной теме, можно складывать в отдельный конверт, папку, а при работе на компьютере – в отдельный файл. Туда же помещают собственные мысли и соображения, которые приходят в голову в связи с чтением литературы.

#### Составление плана реферата

План реферата отражает в концентрированном виде его суть. Это схематическое выражение того, что хочет сказать автор. Учитывая ограниченный объем внимания человека, план должен быть лаконичным, чтобы можно было, взглянув на него, легко понять, что стоит за ним, что будет раскрыто в тексте.

План может составляться разными способами:

1) взять за исходную точку избранную тему и, исходя из нее, сформулировать цели и задачи, они дадут название разделов и параграфов реферата;

2) исходить из собранного материала, логика которого подскажет структуру изложения;

3) смешанный, сочетающий оба подхода.

Обычная структура планов включает в себя:

1. Введение, в котором содержатся обоснование темы и ее значимости, объяснение причин почему выбрана именно данная тема, тем обусловлен интерес к ней. Затем, дается обзор литературы по выбранной теме. Желательно, чтобы была предложена классификация существующих точек зрения на проблему, если она достаточно хорошо изучена. Если же она изучена плохо, не привлекала к себе внимание ученых, то это нужно отметить, так как возможность для творчества здесь увеличивается. Во введении должна быть четко сформулирована цель, которую студент ставит перед собой и задачи, с помощью которых он будет эту цель реализовывать.

2. Основная часть реферата, которая обычно состоит из двух разделов:

А) теоретического осмысления проблемы;

Б) изложение эмпирического материала, который аргументировано подтверждает изложенную в первом разделе основной части теорию.

При этом нужно отметить, что цитата с оценочным суждением не считается аргументом. Основная часть должна соотноситься с поставленными задачами. Возможна разбивка основной части на столько параграфов, сколько поставлено задач.

3. Заключение содержит результаты осмысления проблемы, выводы к которым приходит автор реферата, а также оценку значимости этих выводов для практики или дальнейшего изучения проблемы (так как не редко реферат перерастает в курсовую или дипломную работу). Выводы должны соответствовать поставленным задачам.

Правила оформления.

Реферат выполняется на стандартных листах формата А4, которые сшиваются любым способом слева и помещаются обложку. Реферат может быть выполнен от руки (разборчивым почерком), на пишущей машинке или на компьютере на одной стороне листа (кегель 12 через 1,5 межстрочный интервал, поля по 2 см со всех сторон). Страницы реферата должны быть пронумерованы, на титульном листе номер страницы не указывается, но он учитывается в общем числе страниц. Примерный объем реферата 20 страниц. Ссылки на использованную литературу обязательны, так как в этом проявляется культура уважения к чужой мысли. Существуют правила цитирования:

- заключать чужой текст в кавычки;
- в случае, если чужая мысль дана в пересказе своими словами в этом случае так же необходима ссылка;
- цитата должна быть законченным по содержанию отрывком текста, если фраза сокращена, то опущенные элементы заменяются многоточием;
- допускается замена устаревших форм написания современными, с обязательной оговоркой;
- если из цитируемого отрывка не понятно о ком или о чем идет речь, возможна вставка с пояснением (в круглых скобках) с указанием на лицо или предмет, после чего следует пометка инициалов автора реферата.

Библиографическое описание выполняется в соответствии с принятыми правилами.

#### Критерии оценки реферата

За две недели до защиты студент подает работу преподавателю на рецензию.

1. Работа оценивается преподавателем или рецензентом по 5-бальной системе.
2. При оценке работы рецензент учитывает объем библиографии (книги, статьи, документы, письма и т.д.) и объем текста. Учитывается, сумел ли автор подобрать достаточный список литературы, необходимый для осмысления вопроса, обозначенного в качестве темы. Работы с объемом библиографии менее

3-х единиц и объемом текста менее 6 машинописных листов к рассмотрению не принимаются.

3. Содержание реферата оцениваться по следующим критериям:

3.1. Составление логически обоснованного плана, соответствующего сформулированной цели и поставленным задачам.

3.2. Полнота раскрытия темы (удалось ли ему собрать необходимый материал и осмыслить его правильно).

3.3. Соответствие содержания и отобранной литературы заявленной теме.

3.4. Наличие основной идеи (звучит во введении, заключении и проходит «красной нитью» через основную часть).

3.5. Использование научной терминологии, а также использование первоисточников.

3.6. Умение сравнивать, сопоставлять взгляды, позиции, анализировать фактический материал, проследить преемственность, развитие идей, выявлять аналогии или альтернативы современным точкам зрения и науке и практике.

3.7. Наличие собственных оценок, мнений.

3.8. Общая структура реферата: правильное распределение времени на введение, основную часть, заключение.

3.9. Достаточная обоснованность выводов, их полнота и соответствие поставленным задачам.

3.10. Какие методы в работе над рефератом студент использовал.

3.11. Соответствие работы требованиям объективности, корректности, грамотности, логичности, аргументированности, доказательности, ясности стиля и четкости изложения.

4. Наличие наглядности.

5. Правильное оформление реферата в целом, ссылки на использованные источники, список литературы.



## 2.6. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ.

1. Развитие идеи трудового воспитания в истории общественной мысли Западной Европы.
2. Развитие идеи трудового воспитания в России.
3. Профессиональная ориентация в ведущих странах Востока.
4. Профориентация в современных странах Западной Европы.
5. Профессиональное самоопределение.
6. Сущность понятия «профессия».
7. Профессиональное становление личности.
8. Научные основы профессионального самоопределения. Конфликты профессионального самоопределения.
9. Субъекты профессионального самоопределения.
10. Планирование и организация профессиональной работы в школе.
11. Понятие, цели и задачи профориентационной работы.
12. Возрастные особенности профессионального самоопределения.
13. Типология проблем в выборе профессии.
14. Формы и методы профориентационной работы.
15. Принципы организации и проведения профконсультации и профотбора.
16. Критерии успешности профориентационной деятельности.
17. Классификация профессий.
18. Современный мир профессий. Тенденции в его развитии.
19. Соотношение понятий «профессиограмма», «психограмма», «трудограмма».
20. Этапы профессионализации.
21. Условия успешного профессионального самоопределения.
22. Типы профессиональных планов.
23. Ценностно-смысловые основы профессионального самоопределения.
24. Методы активизации профессионального самоопределения.
25. Этические проблемы деятельности профконсультанта.

## **2.7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ**

Текущая аттестация качества усвоения знаний осуществляется на лекциях и лабораторных занятиях, где проводится тестирование, анализ выполнения студентами письменных диктантов и контрольных работ по изучаемому материалу, анализ результатов самооценки и взаимооценки при использовании игровых технологий.

### **Критерии оценки знаний на зачет**

Оценка степени усвоения обучаемыми знаний в соответствии с требованиями программы осуществляется в виде «зачет» - «незачет».

«Зачет» по курсу ставится, если студент знает основной материал по данному курсу, демонстрирует понимание изученного, умеет применять знания с целью решения практических задач.

«Незачет» по курсу ставится, если у студента отсутствует понимание изученного, самостоятельность суждений, убежденность в излагаемом материале, систематизация и глубина знаний.

## **2.8. ТЕСТЫ ПО ПРОВЕРКЕ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ.**

1. Избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии - это:

- а) профессиональная пригодность;
- б) профессиональное самоопределение;
- в) профессиональное самосознание.

2. К какому из следующих определений можно отнести такое понятие как «я-образ»:

- а) профессиональное самоопределение;
- б) профессиональная пригодность;
- в) профессиональное самосознание.

3. Утверждение собственной позиции в проблемной ситуации — это:

- а) самосознание;
- б) пригодность;

в) самоопределение

4. Какие специфические особенности могут эффективно решить проблему профессионального и личностного самоопределения:

а) особенности возрастного и профессионального развития человека;

б) особенности проведения профориентационной и профконсультационной работы;

в) высокий уровень самосознания.

5. Нахождение самобытного образа Я, постоянное развитие этого образа и утверждение его среди окружающих людей - это:

а) профессиональное самоопределение;

б) профессиональное самосознание;

в) личностное самоопределение;

г) жизненное самоопределение.

6. Сознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности - это:

а) профессиональное самоопределение;

б) профессиональное самосознание;

в) профессиональная пригодность.

7. Что является ядром профессионального самоопределения?

а) зрелость личности;

б) самореализация и самоактуализация;

в) учет своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий при выборе профессии.

8. Продолжите фразу - профессиональное самоопределение осуществляется...:

а) при поступлении в профессиональное или высшие учебные заведения;

б) в условиях социально-психологической зрелости личности;

в) в течение всей профессиональной жизни.

9. Взаимное соответствие данного человека данной профессии - это:

а) профессиональная пригодность;

б) профессиональное самоопределение;

в) профессиональное самосознание.

10. Выберите верное утверждение:

а) личностное самоопределение является важной характеристикой социально- психологической зрелости личности, её потребности в самореализации и самоактуализации;

б) отношение к труду, профессиональные интересы, склонности в данной области - данная характеристика относится к определению профессионального самоопределения;

в) стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом - творческий уровень самореализации человека.

11 .Активизация процесса формирования психологической готовности личности к профессиональному самоопределению осуществляется при помощи:

а) проведения ряда семинаров и лекций, обеспечивающих высокий уровень самооценки личности;

б) проведения развивающей профессиональной консультации;

в) взаимодействия психолога и клиента.

12. Выберите качества характерные для профессиональной пригодности:

а) гражданские (моральный облик); навыки, привычки, знания, опыт

б) отношение к труду, профессиональные интересы, склонности в данной области;

в) физическая и умственная дееспособность; единичные, частные специальные способности;

г) все варианты.

13. Выбор и реализация человеком тех или иных социальных ролей, выбор стиля жизни и самого образа жизни- это:

а) личностное самоопределение;

б) профессиональная пригодность;

в) профессиональное самоопределение;

г) жизненное самоопределение.

14. Самоопределение в конкретной трудовой функции, на конкретном трудовом посту, на уровне конкретной трудовой специальности, в конкретной профессии, жизненное самоопределение, личностное самоопределение, характеризуют понятие .....

- а) профессиональной пригодности;
- б) профессионального самосознания;
- в) профессионального самоопределения;
- г) самореализации личности.

15. Знание человека о степени его признания в профессиональной группе - одна из характеристик:

- а) профессиональной пригодности;
- б) профессионального самосознания;
- в) профессионального самоопределения.

16. Знание, мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своём месте в системе профессиональных ролей - это:

- а) профессиональная пригодность;
- б) профессиональное самосознание;
- в) профессиональное самоопределение.

17. О каком понятии идёт речь - «В тех случаях, когда организм человека, его природные особенности имеют те или иные ограничения, люди создают внешние и внутренние средства деятельности для их преодоления»:

- а) профессиональная пригодность;
- б) профессиональное самосознание;
- в) профессиональное самоопределение.

18. Выберите варианты, которые соответствуют определению профориентации:

- а) взаимоотношения человека и общества в целом
- б) удовлетворение потребностей человека в профессиональном самоопределении
- в) удовлетворение потребностей общества в производстве услуг

г) удовлетворение потребностей в обеспечении социально-профессиональной структуре

19. Результат профориентации это:

- а) появление новой профессии
- б) сформированность и готовность личности к выбору профессии
- в) положительное отношение общества к выбранной профессии человека

20. Профориентация состоит:

- а) теоретическая подготовка
- б) практическая деятельность
- в) интеллектуальное развитие личности

21. Профессиональная ориентация как социальное явление зародилась:

- а) в нач. 19 века
- б) в 3 тыс. до н.э. (Др. Вавилон)
- в) в 1575 г. в речах испанского врача

22. Профориентология как наука началась изучаться:

- а) нач. 19 в.
- б) в кон. 17 в.
- в) нач. 20 в.

23. Историческая востребованность в профессиональной ориентации как социально психолого педагогической системы появилась:

а) в период коренной ломки общественного уклада, в промышленный переворот

- б) после отмены рабства в Западной Европе
- в) в постсоветский период (с 1993 г.)

24. Основатель научного учения индивидуального различия людей был:

- а) Ч. Гальтон
- б) Парсонс
- в) Вернадский

25. Основное (первое) учреждение, где исследовались индивидуальные различия личности были:

- а) исследовательские лаборатории
- б) бюро
- в) исследовательские центры при университете

26. Толчок в ускорении развитии профориентологии в нач.20 в. было:

- а) последствия 1 МВ
- б) последствия 2 МВ
- в) последствия кризиса 30-х г.г. США

27. Развитие профориентологии в России можно считать:

- а) нач. 20 в.
- б) нач. 19 в.
- в) равно с западными странами

28. Выберите тезисы, которые характеризуют профотбор в России в 20-30-е г.г. 20 в.

- а) у человека существуют изначально природные данные, неизменяющиеся данные
- б) человек рождается с «чистого листа», возможно стать специалистом любой профессии
- в) профессиональная динамичность существует

29. К дисциплинам, методам, характеризующие профессиональный отбор можно отнести:

- а) координация работы по приёму в учебное заведение
- б) исследование по различным проблемам (творческое развитие личности, личность социальное поведение и др.)
- в) составление единых тестов
- практическое воплощение трудовой деятельности

30. Пригодность к обучению определяется:

- а) общей подготовленностью к обучению в ВУЗе
- б) особенностью характера личности
- в) состоянии здоровья
- г) материальная обеспеченность

д) знакомство в вышестоящими чиновниками в ВУЗе

31. В настоящее время в социально-экономических условиях существует потребность:

а) в развитии интеллектуальных особенностей будущего специалиста

б) в подготовке конкурентно способных специалистов

в) в возможности каждому человеку (гражданину) дать несколько высших образований

32. Главная задача современной школы является:

а) подготовка молодого поколения к активному участию в труде

б) подготовка к правильному конкурентно способному профессиональному самоопределению

в) подготовить к максимальной адаптированности для того, чтобы выпускнику найти хорошо оплачиваемую работу любыми средствами

33. Род трудовой деятельности, являющиеся обычно источником существования и требующий наличия определенных знаний, навыков и умений, которые обеспечиваются обучением в соответствующих по профилю в учебных заведениях, это:

а) специальность;

б) профессия;

в) специализация.

34. Период первичной, амбивалентной оптации:

а) дошкольное детство;

б) младший школьный возраст;

в) подростковый возраст.

35. Специальность, это:

а) деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным и источником материальных средств к существованию;

б) комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков,



необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии;

в) сосредоточение деятельности на относительно узких, специальных направлениях.

36. Инженер, это:

а) специальность;

б) специализация;

в) профессия.

37. Кто из ученых занимался исследованием профессионального самоопределения личности?

а) Е.А. Климов;

б) Н.С. Пряжников;

в) Е.М. Борисова.

38. В каком периоде жизнедеятельности человека осуществляется профессиональное самоопределение?

а) в течении всей профессиональной жизни;

б) в подростковом возрасте;

в) в юношеском возрасте.

39. Представители какого типа профессий умеют воплощать идею или определенное настроение в конкретном непосредственно воспринимаемом ценностном образе?

а) «человек-человек»;

б) «человек-живая природа»;

в) «человек-художественный образ».

40. Профессиональное самоопределение человека в мире профессий и на профессиональном пути является:

а) общественным аспектом формирования профессионала;

б) личностным аспектом формирования профессионала.

41. Процесс вхождения человека в профессиональную деятельность, освоение условий, требований труда, ориентация в новом коллективе, его нормах и

правилах и достижение им в оптимально короткое время требуемой производительности труда, это:

- а) профессиональная адаптация;
- б) профессиональная готовность;
- в) профессиональная ориентация.

42. Профессиограмма, это:

а) технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, способностям человека;

б) системное описание социальных, психологических и иных требований к носителю определенной профессии и определение, исходя из этих требований, необходимая для данного вида деятельности качеств личности составляющих основу профессиональной пригодности людей.

43. Представители какого типа профессий умеют руководить группами, учить и воспитывать людей того или иного возраста лечить, осуществлять полезные действия по обслуживанию различных потребностей людей?

- а) «человек-знаковая система»;
- б) «человек-человек»;
- в) «человек-живая природа».

44. Приобретенная в ходе учебной и практической деятельности способность к компетентному выполнению трудовых функций?

- а) профессионал;
- б) профессиональная готовность;
- в) профессионализм.

45. В каком году советские психотехники интенсивно разрабатывали принципы и методы анализа профессиональной деятельности?

- а) в 1920 году;
- б) в 1926 году;
- в) в 1930 году.

46. Что является важной составляющей профессиограммы:

- а) профессиография;

б) психограмма.

47. Кем было проанализировано дифференцированное профессиографирование?

а) З.З. Кириковой;

б) Е.А. Климовым;

в) Е.М. Ивановой.

48. Что является главным в области познавательных процессов представителей типа профессий «Человек-человек»?

а) душеведческая направленность ума;

б) острота зрения;

в) острота слуха.

49. Диагностическое профессиографирование проводится в случаях:

а) профконсультативной работы с оптантами;

б) выдачи обоснованных рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности;

в) выяснения причин низкой производительности труда неудовлетворительности качества продукции, аварийности и др.

50. В отечественной психологии наибольшую известность получил; психологическая классификация профессий, разработанная:

а) В.В. Бажутиным;

б) Е.М. Ивановой;

в) Е.А. Климовым.

51. Профессиональная консультация, это:

а) подготовка молодого человека к трудовой жизни;

б) форма профориентации как непосредственная помощь обратившемуся в выборе дальнейшего профессионального пути с учетом его интересов способностей, призвания и уточнения отсутствия противопоказаний;

в) система психолого-педагогических мероприятий, направленных на помощь людям.

52. Сколько типов профессий выделил Е.А. Климов:

а) 5

б) 6

в) 8

53. Главным моментом профконсультации является:

а) перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по разрешению профессионально обусловленной проблемы к взаимному; принятию решения;

б) перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по разрешению профессионально обусловленной проблемы на самостоятельно принятие решений.

54. К групповым формам консультативного взаимодействия относятся:

а) диагностика, интервью, беседа, психобиография, сочинения;

б) профориентационные игры, тренинги, психологические практикумы.

55. Психологическая помощь оптанту, испытывающему трудности профессионального самоопределения, осуществляется:

а) социальным педагогом;

б) психоаналитиком;

в) психологом-профконсультантом.

56. Технолог, это:

а) профессия;

б) специальность.

57. Преодоление внутриличностных конфликтов профессиональной самоопределения возможно путем:

а) развития психологической компетентности, разработки альтернативных сценариев профессиональной жизни, повышения профессиональной активности и др.;

б) развитие нравственных норм, регулирующих профессиональную деятельность;

в) развития физической силы.

### 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1. ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКИХ СТАТЕЙ.

*Примерная схема статьи в студенческий научный сборник Тема статьи*

И. О. Фамилия, студент ... курса факультета социальных наук АмГУ

*Какая проблема рассматривается в статье и в чем ее актуальность?*

Формулировка, основания, проявления, актуальность ее исследования: от социальной проблемы или проблемы межличностных отношений к педагогической проблеме (1-2 абзаца).

Лишь в этом месте статьи уместен некоторый оттенок публицистичности. Далее следует строго придерживаться академического стиля изложения. При этом предпочтительными считаются безличные или неопределенно-личные предложения. Вместо «Я считаю» пишут "Анализ многочисленных исследований по данной проблеме (или "Анализ проведенного нами исследования:") приводит к выводу:"

*Какие результаты предшествующих исследований по проблеме автор считает наиболее ценными?*

И. О. Фамилии исследователей и их вклад, ценный, по мнению автора (2-3 абзаца). Исследователи и их выводы не просто перечисляются. Этот раздел статьи поясняет читателю, что явилось исходным пунктом в собственных рассуждениях и поисках автора. Здесь и далее ссылки на использованную литературу оформляются по образцу (А. Б. Иванов, 2005, с. 25), где после фамилии автора, следует год издания цитируемой работы, а далее указываются страницы. Если фамилия автора уже упомянута в тексте, то далее в скобках следуют лишь год издания и страница (2005, с.25) или только год издания, если приводится только мысль, а не цитата автора (2005).

*Какие противоречия и в силу каких причин остались нерешенными?*

На основе анализа литературы выделяются наиболее важные противоречия исследуемой проблемы, на решение которых следует обратить особое внимание в работе с детьми. Таких противоречий имеет смысл выделить 3-5. В качестве вводного используется оборот типа «Несмотря на обилие научно-методической

литературы по данной проблеме остаются актуальными (или :в настоящее время обострились) противоречия между:...». Противоречия выстраиваются примерно в следующем порядке: 1) между требованиями общества в определенной сфере и неготовностью большого количества выпускников школы их выполнять; 2) между потребностью определенной части школьников в овладении чем-либо и неумением педагогов оказать им поддержку в реализации этой потребности; 3) между необходимостью достижения педагогами какой-либо цели и неразработанностью соответствующих педагогических средств и условий.

*В чем состоит цель и особенности Вашего собственного исследования?*

Целью педагогического исследования, как правило, является теоретическое обоснование процесса формирования (или развития, воспитания) какого-либо качества личности; разработка какого-либо педагогического средства (метода, приемов или их системы); отбор оптимальной системы эффективных педагогических условий и т.д.

*Сущность исследуемого качества*

Какими теоретическими методами и что выяснили по его специфике и типическим чертам? Какого определения придерживаетесь? Какие функции этого качества в развитии личности в целом выделяете? Каково его содержание (состав, элементы, компоненты) и структура? Можно проиллюстрировать краткими примерами. При изложении или использовании мнения других исследователей обязательны ссылки на них. Собственные выводы выделяются и излагаются гораздо более подробно.

*Процесс развития исследуемого качества*

Какие критерии Вы выделяете, и какими методами диагностировали исследуемое качество у подростков (обязательно с обоснованием своей позиции)? По какой выборке, какие уровни развития и особенности их проявления в поведении и деятельности подростков выявили? Какие тенденции развития данного качества в классном коллективе обнаружили? Здесь приводятся микрохарактеристики подростков различных уровней развития.

*Как стимулировать развитие исследуемого качества?*

Содержание, приемы, методы, организационные формы, стимулирующие развитие исследуемого качества. Примеры из собственного опыта, фрагменты эффективной педагогической деятельности учителей, у которых Вы учились или проходили практику, примеры описанного в литературе опыта с обязательным их анализом или пояснениями.

### *Выводы*

Что нового обнаружили (какие-то элементы, стороны, грани выделенного Вами педагогического явления, их взаимосвязи, логику, структуру, закономерности, свойства, этапы или уровни развития, конкретные проявления, методику изучения или стимулирования:)? Какова степень новизны этих находок (отдельные стороны явления или приемы, сочетания методов или форм, дополнение или преобразование педагогических систем)? В чем значимость этих находок для педагогической деятельности и ее исследования?

### *Перспективы дальнейших исследований*

Что необходимо выяснить в процессе дальнейшего исследования этой или смежных проблем? Что отработать или проверить на практике?

### *Литература*

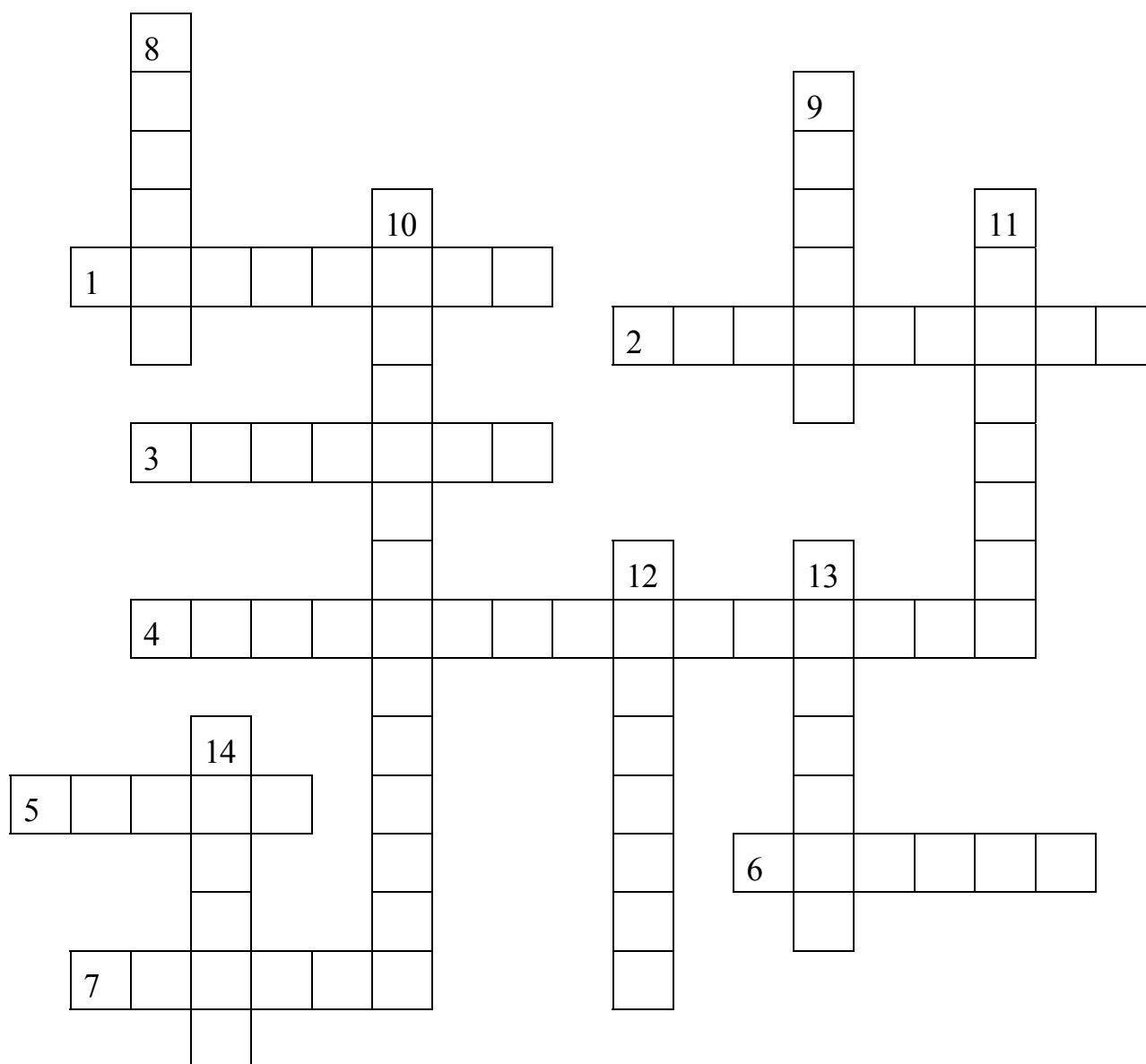
Список литературы, на которую имеются ссылки в статье, в соответствии с ГОСТом. Источники предпочтительно перечислять по алфавиту. Иностранские источники на языке оригинала перечисляются в порядке латинского алфавита после литературы на русском языке.

### *Правила оформления*

Студенческая статья представляется в 1 экз. в виде машинописного текста на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (297x210 мм) через 1,5 интервала объемом 5-7 стр. Поля: верхнее - 2 см, нижнее - 2 см, левое - 3 см, правое - 2 см.

При компьютерном варианте размер шрифта Times следует выбирать равным 14.

### 3.2. КРОССВОРД ПО КУРСУ



**По горизонтали:**

1. Кто стоял во главе группы ученых-энтузиастов начавших осуществлять индивидуальную работу по оказанию помощи людям при выборе профессии в начале 20-х годов в России.
2. В каком городе в России в 1927 г. было организовано бюро по профконсультированию.
3. Кто выделил основные факторы успешного выбора профессии.
4. Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии.



5. Автор профессиограммы.

6. В каком городе в 1908 году было открыто бюро по профессиональному консультированию.

7. В какой стране приобрел широкое применение Фукуяма-тест.

**По вертикали:**

8. В какой древней стране профессиональную ориентацию проверяли страхом смерти.

9. В какой стране начала разворачиваться деятельность профориентации в начале XX века.

10. Система взаимодействия личности и общества, направленная на удовлетворение потребностей человека в профессиональном самоопределении.

11. В какой стране после первой мировой войны был принят закон «О системе профориентации и консультации».

12. Трудноразрешимая ситуация, которая может возникнуть в силу сложившейся дисгармонии межличностных отношений людей в обществе или группе, а также в результате нарушения равновесия между существующими в них структурами

### **3.3. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ**

**АДАПТАНТ** - привыкание молодого специалиста к работе, вхождение во многие тонкости работы.

**АДАПТАЦИЯ** - приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды. Практикуется, как взаимоотношения индивида и его окружения как процессы гомеостатического уравнивания.

**ВЫБОР ПРОФЕССИИ** - это правильность и пригодность выбора профессии с учетом индивидуальных способностей, качеств человека и требований специальности.

**ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ** - направлена на изучение личности учащегося, его интересов, склонностей, способностей с целью выявления их соответствия избираемой или близкой к ней профессии.

**ИНТЕРНАЛ** - опытный работник, который уже может самостоятельно и успешно справляться с основными профессиональными функциями.

**КОНКУРС** – процедура занятия должности путем определения рейтинга кандидатов и выбора лучшего из них.

**МАСТЕРСТВО** - качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности, интеграция сформированных профессионально важных качеств личности в индивидуальный стиль деятельности.

**МОТИВЫ** - то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. Мотивы применяются для обозначения самых различных явлений и состояний, вызывающих активность субъекта. В роли М. Могут выступать потребности и интересы, влечения и эмоции, установки и идеалы.

**ОПТАНТ** - фаза выбора профессии.

**ОПТИМАЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ** - когда интересы и склонности согласованы между собой и дополняют друг друга по их предметной соотнесенности, по широте предметного содержания, по устойчивости, по силе, по длительности.

**ПЕРСОНОГРАММА** – информационно-психологическая модель характера личности. Формализованная персонограмма – способности человека,

проранжированные по степени их развития. Полный набор определяемых способностей (порядка 100) называется генеральной персонограммой (психологический паспорт), а сокращенный – для решения задачи профессионально-должностного соответствия – рабочей персонограммой.

**ПРОФЕССИОГРАММА** – информационно-психологическая модель характера профессии, должности, рабочего места с точки зрения предъявляемых к ним требований. Формализованная профессиограмма – набор необходимых способностей, проранжированных по значению. Тождественность персонограммы работника и профессиограммы говорит об их взаимном соответствии. В этом случае обратная профессиограмма (профессиограмма, записанная наоборот) служит критерием полного несоответствия.

**ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЕ** - предназначено для профориентационной и профконсультационной работы, в целях определения или формирования их интересов к каким-либо профессиям.

**ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ** - вхождение (адаптация) и освоение профессии, профессиональное самоопределение приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ** - система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ** - научно организованное информирование о профессиях, предназначенное главным образом для молодежи, оканчивающей общеобразовательную школу в целях практической помощи в выборе профессии с учетом склонностей, интересов и сформировавшихся способностей, а также потребностей общества. П.к. Должна располагать сведениями о роли и перспективах каждой профессии, о потребности в кадрах, о содержании трудовой деятельности социально-

экономическом и санитарно-гигиеническом статусе профессий, путях профессионального обучения, с одной стороны, и о тех требованиях, которые предъявляет профессия к человеку, его психическим особенностям, о медицинских и физиологических показаниях и противопоказаниях к профессии с другой.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ** - это характеризующее данного человека своеобразно переживаемое им избирательное отношение личности к действительности, влияющее на его деятельность.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА** - освоение системы профессиональных знаний, умений и навыков, формирование профессионально важных качеств личности, склонности и интересы к будущей профессии.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ** - совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в той или другой профессии. П.п. не дана человеку изначально, она формируется в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности при наличии положительной мотивации, ее возникновению и упрочнению способствует система материальной и моральной стимуляции, удовлетворение, получаемое от деятельности осознание общественной значимости ее результатов и др.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ НАМЕРЕНИЕ** - это высшая стадия развития профессионального интереса, оформленного в сознании учащегося как его профессиональный выбор. Этот выбор реализуется в соответствии с логической схемой: "хочу - могу - надо".

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОВОСПИТАНИЕ** - работа над собой по совершенствованию своей пригодности к той профессии (или типу профессий), которой он думает заниматься в будущем.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ** - процесс становления профессиональной направленности личности (интересы, призвание, профплан и т.д.).

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС** - непосредственное эмоциональное

практико-познавательное отношение к профессии, при благоприятных условиях переходящее в направленность личности на конкретную профессиональную деятельность, мотивы и цели которой совпадают.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КЛИРИНГ** – оптимальное соотнесение работников и рабочих мест, людей и профессий. Это значит, что по отношению к каждому человеку все профессии располагаются в порядке его возможностей работать в этих профессиях, и по отношению к каждому рабочему месту все кандидаты располагаются в порядке возможности занимать это место. Для создания системы профессионального клиринга необходимо снабдить каждого работника психологическим паспортом – описанием его характера, а каждое рабочее место – профессиограммой, описывающей характер этого места. Кроме того, у работника должна быть возможность выставить свои условия, а от работодателя потребовать дать гарантию их удовлетворения или прийти к компромиссу. Профессиональный клиринг – это методологическая основа работы службы занятости.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР** - представляет собой систему средств, обеспечивающих простейшую оценку соответствия человека и профессии в тех видах деятельности, которые осуществляются в нормативно заданных условиях, требующих от человека повышенной ответственности, здоровья, высокой работоспособности и точности исполнения задания, устойчивой эмоционально-волевой регуляции. Заданные условия могут быть: гигиенические, микроклиматические, технические, социально-психологические.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЛАН** - главная штурманская карта, важнейший регулятор профессионального пути. Мысленное представление будущего.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОДБОР** - предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психодиагностической и медицинской диагностики.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР** – характер, типичный для

работающих в данной профессии или необходимый для нее. Кроме профессионального бывают другие социально-демографические характеры: половой, возрастной, национальный, религиозный.

**ПСИХОГРАММА** - психологический процесс профессий, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

**ПСИХОДИАГНОСТИКА** - область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА** - система социально-психологических способов и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности в ходе формирования его способностей, ценностных ориентаций и самосознания, повышению его конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности в условиях реализации собственной профессиональной карьеры.

**САМООЦЕНКА** - оценка своих способностей, отдельных качеств, результатов своего труда и т.п. В самооценке проявляется отношение человека к себе как к субъекту деятельности.

**СКЛОННОСТИ** - избирательная направленность личности на определенную деятельность, побуждающая ее заниматься. Ее основой является глубокая устойчивая потребность индивида в той или иной деятельности, стремление совершенствовать умения и навыки, связанные с данной деятельностью.

**СПОСОБНОСТИ** - индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности.

**СПРАВОЧНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ** - учащимся сообщается о каналах трудоустройства требованиях к приему на работу и учебу, возможностях освоения различных профессий, сроках подготовки, перспективах профессионального роста.

### 3.4. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.

#### *Основная:*

1. Резапкина Г.В. Секреты выбора профессии. М., 2002 г.
2. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: программа профессионального самоопределения для подростков. М., 2000 г.
3. Саитбаева Э.Р. Научные педагогические основы самоопределения педагога-профессионала. М., Оренбург, 2001 г.
4. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М., 2002 г.
5. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М., 2001 г.
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001 г.
7. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., 2004 г.
8. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.
9. Чебровская С.В. Психологические основы разработки профессиограмм. Комсомольск-на-Амуре, 2005 г.
10. Смирнов И.П. Человек-образование-профессия-личность. М., 2002 г.
11. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд). М., 2003 г.
12. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М., Екатеринбург, 2003 г.

#### *Дополнительная:*

1. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников. М. Просвещение. 1988 г. 272 с.
2. Келасьев В.Н. Диагностика профессиональных способностей, система профессионального отбора социальных педагогов и социальных работников. М., Просвещение, 1994 г., 124 с.
3. Климов Е.А. Как выбирать профессию. М., Просвещение, 1990 г. 158 с.

4. Профессиональная ориентация молодежи. Под ред. К.К.Платонова. М., Высшая школа, 1978, 262 с.
5. Сазонов А.Д., Симоненко В.Д., Аванесов А.С. Профессиональная ориентация учащихся . под ред.А.Д.Сазонова. М., Просвещение, 1988, 223 с.
6. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М., Воронеж. 1996 г.
7. Рыжов В.А. Организация профориентационной работы в развитых капиталистических странах. М., 1987 г.
8. Гейжан Н.Ф. Теория и практика профессиональной консультации. М., 1991 г.
9. Пряжников Н.С. Карточные профконсультационные методики. М., 1993 г.
10. Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург. 1998 г.
11. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995 г.
12. Гарбер Е.И., Козача В.В. Методика профессиографии. Саратов. 1992 г.
13. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996 г.
14. Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью. Калуга. 1994 г.
15. Артюхова И.С. Проблема выбора профиля обучения в старшей школе // Педагогика. – 2004. -№2. –С.28-33.
16. Бойко Л.И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества // Социс. – 2002. -№3. – С. 78-82.
17. Буглаев В., Попков В. Предвузовская подготовка абитуриентов // Высшее образование в России. – 2000. -№5. –С.60-63.
18. Винтин И.А. Особенности профессионального самоопределения старшеклассников региона // Регионология. – 2002. - №3. - С.188-195.
19. Гнатюк Н. Выбирая профессию // Воспитание школьников. – 1994. - №4. – С.23-25.



20. Гнатюк Н. Выбирая профессию // Воспитание школьников. – 1994. - №5. – С.30-32.
21. Гнатюк Н. Выбирая профессию // Воспитание школьников. – 1994. - №6. – С.27-29.
22. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. – Киев: Наука, 1988. -144с.
23. Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника: Воспитательная концепция проф. Ориентации / А.Е. Голомшток.-М.: Педагогика,1979. – 160с.
24. Демин А.Н. Психологическое содержание профессиональной ориентации // Прикладная психология. – 1999. - № 4. – С.12-29.
25. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. -1997. – Т.18. - № 6. – С.35-44.
26. Зорькая Н. Молодежь: типы адаптации, оценка перемен, установки на социальное достижение // Мониторинг общественного мнения. – 2001.-№2.  
27. – С. 23-30.
28. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, 2000. – 452с.
29. Йовайша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации в истории школьников / Л.А. Йовайша. – М.: Педагогика. – 1999 г. 129с.
30. Кларин М.В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках / М.В. Кларин. – М.: Изд-во «Инапресс», 1994. – 222с.
31. Климов Е. А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
32. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов н/Д, Изд-во «Феникс», 1996. – 512 с.
33. Колытов А. Д. Проблемы занятости молодежи: региональный подход // Педагогика. – 1999. -№1. – С. 24-31.
34. Кон И.С. В поисках себя: личность и ее самосознание (от самоопределения к самореализации) / И.С. Кон. – М.: Просвещение, 1989. – 256с.

35. Кондаков И.М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального образования // И.М. Кондаков, А.В. Сухарев. – Вопросы психологии. – 1989. - № 5. – С.158–164.
36. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности / Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – СПб.: Изд-во «Сатис», 1991. – 228с.
37. Леонтьев Д. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии. – 2001. - №1. – С.57-66.
- 42 Лясников Н. Мотивы выбора профессии // Человек и труд. – 2000. – №8. –С.42-43.
38. Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации / Приложение к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 сентября 2004. - № 1. – 25с.
39. Пряжников Н.С. Активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения / Методическое пособие 2. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭКС», 1997. – 80с.
40. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Пряжникова Е. Ю. – М.: Изд-во «Академия», 2001. – 480с.
41. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение в культурно – исторической перспективе // Вопросы психологии. – 1996. -№1. – С. 62-72.
42. Психология популярных профессий // под ред. Л. А. Головей. – СПб.: Речь, 2003. – 256с.
43. Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация молодежи / А.Д. Сазонов, Н.И. Калугин, А.П. Менщиков и др. – М.: Высшая школа, 1989. – 272с.
44. Рогов Е.И. Выбор профессии: становление профессионала / Е.И. Рогов. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 334с.
45. Сафин В. Ф. Психологический аспект самоопределения личности // Психологический журнал. – 1984. -№4. – С. 65-73.

46. Сахаров В.Ф. Система профессиональной ориентации учащихся средних школ / Киров: Волго-Вятское кн. Изд-во, 1977. - 176с.
47. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе / Л.Н. Собчик. – СПб.: Речь, 2002. -72с.
48. Укке Ю. В., Алексеева Л. П. Профессиональная ориентация в системе непрерывного образования // Вестник высшей школы. – 1989. -№1. – С. 49-52.
49. Чебышева В.В. Психологические проблемы профориентации школьников // Вопросы психологии. – 1971. - №1. - С.114-119.
50. Чебышева В.В. Некоторые психологические вопросы подготовки школьников к труду // Вопросы психологии. – 1978. - №2. - С.12-22.
51. Черемошкина Л. Мотивация труда: факторы влияния // Человек и труд. – 2004. -№8. –С.75-79.
52. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.А. Шавир.- М.: Педагогика, 1981. – 96с.

## Активизирующие профориентационные методики

**1. Игровое упражнение «Кто есть кто?»**

Смысл игрового упражнения - дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания учащихся друг о друге.

Игра проводится в круге, но возможен вариант проведения его в классе. В игре могут участвовать от 6-8 до 12-15 человек. Время на первое проигрывание - 5-7 минут.

Процедура игрового упражнения следующая:

1. Инструкция: "Сейчас я буду называть профессии, каждый в течение нескольких секунд должен посмотреть на своих товарищей и определить, кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Далее я хлопну в ладоши и все по команде одновременно должны показать рукой (или ручкой) на выбранного человека (наиболее подходящего для названной профессии)".

Еще перед началом самой игры ведущий может спросить у участников группы, какие профессии для них наиболее интересны и выписать эти профессии (примерно 10-15 штук) на доске, называя впоследствии профессии из этого перечня. Это исключит случаи, когда названная профессия будет никому не интересна, а может даже и неприятна.

Если игроков немного (6-8 человек), то показывать можно не одной рукой, а двумя (одной рукой - на одного человека, другой - на другого). Для большего количества участников лучше все это проделывать одной рукой, иначе будет путаница.

2. Показав рукой на своего товарища, все должны на время замереть, а ведущий сам по очереди подсчитывает, сколько рук показывает на каждого человека, то есть чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии. Конечно и сами игроки могут сосчитать, сколько рук на них указывает, но по опыту проведения игры, часто оказывается, что без помощи ведущего многие сбиваются.

Если упражнение проводится в классе и учащиеся сидят на своих местах за партами, то все основные правила сохраняются, а ведущий должен быть готов к несколько большим эмоциям игроков.

## **2. Игровое упражнение «Угадай профессию»**

Цель данного упражнения - познакомить участников со схемой анализа профессий.

Упражнение проводится с классом или группой, а может быть использовано и в индивидуальной работе. По времени оно занимает около часа. При этом на подготовку к игре уходит около 30-40 минут, а на саму игру 10-15 минут.

Процедура включает следующие основные этапы:

1. Ведущий просит назвать учащихся в классе (группе) профессию, которую все хорошо знают, например, профессия - таксист.

2. Далее ведущий обращается к классу со следующим заданием: "Представьте, что я "свалился с луны" и ничего не знаю о земных профессиях, хотя по-русски все понимаю ... попробуйте объяснить мне, что это за профессия такая (например - таксист, т.е. то, что ранее называли учащиеся)". Обычно участники игры называют 8-12 характеристик профессии, которые являются далеко не исчерпывающими и сами признаются, что вроде бы и знают, о чем рассказывать, но забыли. Иногда учащиеся просят, чтобы им задавали наводящие вопросы. Смысл данного этапа - сформировать желание у учащихся познакомиться со схемой, которая позволила бы им не путаясь рассказать о любой профессии.

3. Ведущий предлагает учащимся записать в свои тетради схему анализа профессии (см. схему анализа профессии). Сразу же, по ходу записи таблицы ведущий показывает, как можно было бы анализировать только обсуждавшуюся профессию (например, таксист), которая вызвала определенные затруднения у участников игры. Задача данного этапа - не столько проанализировать профессию, сколько показать учащимся, что схема на самом деле несложная и с ее помощью вполне можно анализировать различные виды трудовой

деятельности. Поэтому не следует на данном этапе много спорить и лучше закончить его как можно побыстрее, чтобы у участников было ощущение легкости использования данной схемы.

4. После первого знакомства со схемой анализа профессий все участники разбиваются на пары (в обычном классе многие и так уже сидят парами) и игрокам предлагается следующее:

- сначала каждый загадывает конкретную профессию и так, чтобы не видел напарник, выписывает ее где-нибудь;
- каждый игрок "кодирует" загаданную профессию с помощью характеристик схемы анализа профессии в свободной колонке на своей таблице;
- игроки обмениваются тетрадями с закодированными профессиями;
- каждый игрок по тетради своего напарника пытается отгадать загаданную (закодированную) профессию примерно в течение 5-10 минут и предлагает 3 варианта отгадки (если хотя бы один вариант будет правильным или близким к правильному ответу, то считается, что профессия отгадана).

Если профессия не отгадана, и в ходе обсуждения игроки в паре выяснят, что значительная часть характеристик профессии названа (закодирована) была неверно, то виноватым оказывается тот, кто не смог правильно закодировать профессию.

Данное упражнение можно использовать в работе с микрогруппой (3-5 человек), когда каждый загадывает свою профессию, после чего по очереди эти профессии отгадываются всеми участниками. Например, игрок, загадавший профессию сам зачитывает ее характеристики, а каждый из остальных участников называет по очереди свои варианты отгадки. Работа с микрогруппой позволяет более предметно и спокойно организовывать обсуждение загаданных профессий.

Упражнение можно использовать и в индивидуальной работе как элемент профконсультации. Если школьник обратился к психологу с просьбой уточнить или проверить уже сделанный выбор, то можно предложить ему загадать (закодировать) по схеме уже выбранную профессию, предварительно

познакомив учащегося с самой схемой анализа профессий. И тогда профконсультант выступит в роли отгадывающего. Важным в такой работе может оказаться обсуждение профессий, соответствующим характеристикам, которые выписал сам подросток и которые, скорее всего, и привлекают его больше всего в будущей работе. Такое обсуждение можно использовать для коррекции представлений учащегося о наиболее привлекательной для него профессии.

Если школьник вообще не знает, чего хочет, то профконсультант сначала опять же знакомит его со схемой анализа профессий, затем - предлагает ему выписать наиболее привлекательные для себя характеристики профессии и уже после этого и профконсультант, и подросток на отдельных листочках пытаются написать по 3-5 профессий, соответствующих этим привлекательным характеристикам, т.е. как бы пытаются отгадать закодированную профессию.

### **3. Человек - профессия (по типу "Ассоциации")**

Цель игры - на ассоциативном, образном уровне научиться соотносить человека (в том числе самого себя) с профессиями и таким образом повысить готовность школьников различать профессиональные стереотипы.

Игра проводится в круге, рассчитана на количество игроков от 6-8 до 15-20. Время одного проигрывания - от 7-10 до 15 минут.

Процедура предполагает следующие основные этапы:

1. Общая инструкция: "Сейчас мы загадаем любого из сидящих в круге, а кто-то постарается отгадать этого человека, но отгадывать он будет с помощью одного единственного вопроса: с какой профессией этот (загаданный) человек ассоциируется, т.е. общий облик человека какую профессию больше всего напоминает? Каждый по кругу должен будет называть наиболее подходящую для загаданного профессию. Профессии могут повторяться. После этого у отгадывающего будет возможность подумать немного (примерно 30-40 секунд) и называть свои варианты отгадки. Интересно, какой по счету вариант будет правильным?".

2. По желанию выбирается доброволец - отгадывающий и отправляется на

некоторое время в коридор, а остальные быстро и тихо (!) выбирают любого из присутствующих. При этом загаданным может быть и сам отгадывающий, ведь вернувшись из коридора, он также будет сидеть во время игры в круге.

3. Приглашается отгадывающий, садится в круг и начинает всем по очереди задавать вопрос: "С какой профессией ассоциируется загаданный человек?". Каждый человек должен быстро дать ответ (ответ должен быть правильным и в то же время не является откровенной подсказкой).

4. После того, как все дали свои варианты ассоциаций, отгадывающий думает немного и начинает называть тех, кто по его мнению, в наибольшей степени соответствует названным профессиям. Если игроков немного (6-8 человек), то отгадывающий может обратиться к участникам с этим же вопросом повторно, т.е. как бы пройти второй круг.

5. Обсуждение организуется следующим образом. Если кого-то назвали по ошибке, то можно спросить у него, насколько соответствует его представление о себе названным профессиям, т.е. так ли уж сильно ошибся отгадывающий? У того человека, кого на самом деле загадали, можно спросить, согласен ли он с названными профессиями (насколько они соответствуют его собственному представлению о себе, о своем образе...). У отгадывающего можно поинтересоваться (когда он уже будет знать, кого на самом деле загадывали), чьи ответы-профессии помогали, а чьи мешали ему отгадывать.

#### **4. «Эпитафия»**

Цель игрового упражнения - повысить у игроков готовность осознанно выстраивать свои жизненные и профессиональные перспективы, выделяя и логически связывая основные (ключевые) события собственной жизни. Методика рассчитана на работу в круге. Количество участников - от 8-10 до 15-20. Время проведения - от 25 до 40 минут.

Процедура включает следующие основные этапы:

1. Участники рассаживаются в круг и ведущий "загадочным голосом" рассказывает такую притчу: "Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить примерно такие надписи: "Сулейман



Бабашидзе. Родился в 1820 году, умер в 1858 году. Прожил три года...", или "Нузгар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет...". Далее ведущий может спросить у группы: "Что, на Кавказе считать не умеют? Может со смыслом делались эти приписки на могильных плитах? А с каким смыслом?". Смысл приписок в том, что таким образом односельчане оценивали насыщенность и общую ценность жизни данного человека".

2. Общая инструкция: "Сейчас мы совместными усилиями составим рассказ о некотором человеке, который в наше время ? Например, в 1995 году) закончил школу и стал жить дальше, прожив ровно до 75 лет. Каждый должен будет по очереди назвать важное событие в жизни данного человека - из этих-то событий и сложится его жизнь. Обращаю особое внимание на то, что события могут быть внешними (поступил туда-то, поработал там-то, сделал то-то... - по типу "комсомольско-молодежной биографии"), а могут быть и внутренними, связанными с глубокими размышлениями и переживаниями (например, некоторые люди стали великими, почти не выходя из своего дома...). Желательно предлагать события, соответствующие реальности (без всяких встреч с инопланетянами и прочими "веселыми ребятами-суперменами"...). В конце игры каждый попробует оценить, насколько удалась жизнь главного героя, насколько она оказалась интересной и ценной: каждый как бы сделает приписку на могильной плите нашего главного героя, сколько же лет он прожил не по паспорту, а по-настоящему...".

3. Ведущий называет первое событие, например: "Наш герой окончил среднюю школу с двумя тройками...". Далее, остальные игроки по очереди называют свои события. Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал очередному участнику. Если участников игры немного (всего 6-8 человек), целесообразно пройтись по второму кругу, то есть дать каждому участнику возможность назвать и по второму событию.

4. Когда последний игрок называет свое событие, предполагается, что главный игрок умирает в 75 лет, согласно условию игры.

5. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, и пока без

каких-либо комментариев, просто сказать, сколько лет можно было бы приписать на могильной плите героя...

6. Все по очереди называют свои варианты (лет, прожитых не напрасно...).

7. Далее ведущий предлагает прокомментировать названные годы тем игрокам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество лет для главного героя. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем не обязательно высказывать свою точку зрения (или хотя бы подождать с этим, дав возможность высказаться остальным участникам). Довольно часто, по нашему опыту, многие игроки оценивают судьбу первого героя не очень высоко, называя 20, 30, 45 и т.п. лет (а по паспорту - 75 лет!). Нередко группа высказывает желание "еще разок попробовать". Но часто и после второго проигрывания (даже с несколько иным героем) получается не очень-то интересно. Обычно при втором проигрывании группа начинает излишне фантазировать и многие потом сами заявляют, что "все это похоже на правду - чушь какая-то (или "мрак какой-то)". Таким образом, построить интересную жизнь даже в воображении оказывается совсем непросто.

8. Завершить игру можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события, и жизнь оказывается похожей на биографию для отдела кадров...). Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь событие, которое могло бы украсить любую жизнь.

9. Немного подумав, участники игры по очереди называют такие события. Задача ведущего - не столько критиковать (а многие по-прежнему называют внешние события), сколько хвалить игроков, поощряя их вообще размышлять об этом.

10. Можно даже предложить участникам "задание на дом": "Если у Вас будет соответствующее настроение, то тихо и спокойненько подумать, какие события могли бы украсить конкретно ваши будущие жизни".

## **5. «Ловушки-капканчики»**

Целью игры является повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Данное игровое упражнение проводится в круге, количество участников - от 6-8 до 12-15. Время - 20-30 минут.

Процедура включает следующие этапы:

1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения; оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего...).

2. В группе выбирается доброволец, который будет "представлять" какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя...). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком много!

3. Общая инструкция: "Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или от каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке (например, в нашем главном герое) и именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают... Желательно определить даже две-три таких трудности - ловушки на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их. Главному игроку также дается время, чтобы он выделил

несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и также подготовился ответить, как он собирается их преодолевать.

После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность, также должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз - знак "плюс". Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели".

4. Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем, что трудности бывают не только внешними, но и внутренними (последние часто оказываются даже более существенной преградой-ловушкой на пути к своим целям...).

5. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуманной (например, разговор с самим Господом Богом накануне ответственного экзамена...), то сама группа должна решить, обсуждать подобную трудность или нет.

6. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

7. После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность.

8. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

9. Наконец, подводятся общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре предлагали ему остальные

участники.

## **6. Профессьянс**

Настоящая методика включает пять групп характеристик профессиональной деятельности. “Формула-5” предназначена для оперативного поиска (или уточнения) образа наиболее привлекательной для клиента профессии (группы профессий), а также для знакомства с основными группами характеристик профессионального труда. Система рассчитана на индивидуальную работу и занимает по времени примерно 30-50 минут. Процедура включает следующие основные этапы.

Еще до проведения методики все карточки должны быть разложены на пять групп.

Клиенту объясняется общий смысл работы с карточками, из которых необходимо будет составить по определенным правилам образ наиболее привлекательных для него профессий.

Далее предлагается первая группа карточек - цели труда (см. Рис. 8 и Перечень карточек), которые необходимо расположить на столе в ранговом порядке, слева - наиболее привлекательные для клиента цели, а справа - менее привлекательные или явно отвергаемые. Сразу же клиенту предлагается перевернуть обратной стороной те карточки с целями, реализовать которые ему в настоящий момент сложно (по самым разным причинам). Таким образом, на столе оказывается выложенная с помощью карточек мотивационно-операциональная картина относительно целей возможного профессионального труда, т.е. что хотел бы делать клиент и как он сам оценивает свою готовность это делать. На данном этапе лучше не обсуждать сделанные расклады.

После этого клиент аналогично раскладывает и все другие четыре группы карточек, чтобы в итоге на столе оказались проранжированными и оцененными с точки зрения “достижимости” все пять групп карточек с характеристиками труда. На столе таким образом получается определенный расклад карт: 5 рядов по 9 карточек в каждом ряду. Заметим, что удобство данной методики в том, что перед глазами клиента и профконсультанта выложены все карточки методики,

что позволяет не только строить образ выбираемой профессии более целостно, но и оперативно корректировать его в ходе совместного обсуждения.

На этом этапе психолог может начать задавать уточняющие вопросы, суть которых сводится в выявлении некоторых противоречий в разложенных карточках и, по возможности, в корректировке этих противоречий. Например, клиент хотел бы в будущем “исследовать что-либо, делать открытия” (соответствующая карточка лежит слева, в числе наиболее привлекательных), но “знаковые системы”, без которых сложно представить себе современного ученого-исследователя, его явно не интересуют (соответствующая карточка лежит близко от правого, “отвергаемого” края). Психолог просит клиента объяснить, нет ли здесь противоречия. Вполне возможно, что клиент противоречия здесь не увидит и, по своему, будет прав, т.е. профконсультант может лишь озадачить клиента с помощью своих вопросов, но ни в коем случае не “переубеждать” его. Ориентируясь на перевернутые обратной стороной карточки, психолог может также уточнить, почему клиент считает себя не готовым реализовать некоторые свои намерения, но особенно увлекаться подобными вопросами не следует.

Далее профконсультант предлагает клиенту выбрать шесть наиболее привлекательных для себя карточек с характеристиками профессий, но так, чтобы из каждого ряда была взята хотя бы одна карточка. По отобранным карточкам клиенту предлагается “угадать”, с какими профессиями эти характеристики соотносятся. Например, клиент отбирает следующие карточки: “перемещение, транспортирование”, “техника”, “механические средства”, “особые условия”, “льготы, высокая зарплата” и “сидячая работа”, которые, скорее всего, могут быть соотнесены с водительскими профессиями и, в меньшей степени, - с профессией автослесарь (резервные варианты - слесарные и станочные специальности). Сначала назвать профессии должен попытаться сам клиент, но если у него не получается, подсказать ему может профконсультант.

Бывает и так, что по отобранным карточкам сложно назвать какие-либо специальности и тогда клиенту предлагается выбрать еще одну-две карточки

дополнительно (всего - не более 8-ми карточек).

Оставшиеся на столе карточки позволяют перепроверить правильность выделенных профессий. Например, если клиент остановился на варианте водительских профессий, но карточки “открытый воздух” и “относительная самостоятельность” находятся среди крайне правых (отвергаемых) характеристик профессионального труда, то, скорее всего, профессия водитель ему вряд ли подойдет.

Важную роль играют перевернутые обратной стороной карточки, показывающие, что клиент не готов реализовать те или иные цели, работать с некоторыми предметами труда, использовать определенные средства и т.д. Например, если под выбранную клиентом профессию подходят 7 карточек из 8-ми отобранных, но среди этих 7-ми карточек 6 - перевернутые, то возникают сомнения относительно реалистичности данного варианта. Даже если из этих же отобранных 8-ми карточек под какую-то другую профессию подходят только 5, но из них перевернутой оказалась лишь одна карточка, то такой вариант выглядел бы более реальным, что особенно важно учитывать в усложнившихся в последнее время условиях трудоустройства выпускников школ и появлением так называемого “рынка труда”.

При “угадывании” по карточкам тех или иных профессий очень эффективным оказывается прием группировки сходных карточек из числа отобранных. Например, в одной группе могут оказаться карточки “организовывать людей”, “взрослые люди”, “голос”, “помещения с людьми”, в другой группе - “обслуживать” (высокого сервиса). Нередко одна или две карточки одной группы могут одновременно принадлежать и другим группам. Если вместе с клиентом расположить все отобранные карточки на столе по группам, где расстояния карточек друг от друга будут определять их сходство, то получится своеобразная “молекула профессий”. При этом сама степень сходства между карточками (“валентные связи”) должны каждый раз определять клиент с помощью профконсультанта, поскольку видение этих связей носит субъективный, индивидуальный характер.

Опыт использования данной методики другими специалистами показывает, что ее кажущаяся простота на самом деле требует от профконсультанта определенного навыка. Для выработки такого навыка советуем самому нарисовать данную методику (“прочувствовать” ее своими руками), затем потренироваться на самом себе (как бы несколько раз “проконсультировать” себя), затем поупражняться на близком человеке и, только после этого, использовать методику в работе с реальными клиентами.

Для самостоятельного изготовления методики лучше использовать плотный ватман, тексты отпечатать на машинке, декоративные линии проводить фломастером или мягким карандашом (от шариковых ручек на ватмане образуются канавки, что приводит к изгибу карточек и быстрому выходу их из строя), а для нанесения красноватого фона использовать обычный красный карандаш и мягкую бумагу, чтобы аккуратно растереть ею штрихи по бумаге. Начать, естественно, следует с подготовки бумаги, а закончить печатанием текстов. Для хранения карточек советуем изготовить из плотного картона аккуратную коробочку и подписать ее.

Естественно, что каждый профконсультант может видоизменять формулировки на карточках в соответствии со своим опытом и воображением, но для начала мы советуем все-таки попробовать наш вариант.

Перечень карточек с характеристиками профессий для профессьянса “Формула-5”:

1. Цели труда - Ц :

Ц-1. Оценивать, проверять, контролировать

Ц-2. Исследовать что-либо, делать открытия

Ц-3. Перемещать, транспортировать что-либо

Ц-4. Преобразовывать исходные материалы, монтаж, сборка

Ц-5. Преобразовывать человеческое сознание (обучение, воспитание, консультирование)

Ц-6. Творить, изобретать, создавать новое

Ц-7. Организовывать людей, руководить



Ц-8. Обслуживать что-либо или кого-либо

Ц-9. Постоянно работать над собой, “быть в форме” (тренировки, репетиции, самообразование)

2. Предмет труда - П :

П-1. Техника

П-2. Знаковые системы (тексты, показания приборов, информация)

П-3. Общественные, экономические, социально-политические системы

П-4. Художественный образ (мир искусства, чувства, переживания)

П-5. Система идей, наука

П-6. Живая природа (звери, птицы, рыбы, насекомые, растения, микроорганизмы)

П-7. Взрослые люди

П-8. Дети (дошкольники и школьники)

П-9. Детали, материалы; сырье, подлежащее обработке

Ц-1.

Оценивать,

проверять,

контролировать

Ц-1.

Оценивать,

проверять,

контролировать

Точно так же готовятся и все остальные карточки, но для каждой группы желательно обозначать разделительные (декоративные) линии своим цветом: цели - голубым, предметы - коричневым, средства - оранжевым, условия - зеленым, особенности - желтым. Две верхние линии на обратной стороне всех карточек лучше сделать красным фломастером.

3. Средства труда - С:

С-1. Ручные (простые приспособления и приборы, а также “золотые руки”)

С-2. Механические (станки, машины и другая техника)

С-3. Автоматические (работающие по заданной программе)

С-4. Компьютеры и микрокалькуляторы

- С-5. Знания, способы мышления, память
- С-6. Выразительные движения, мимика (умение вызывать доверие и уважение, быть обаятельным)
- С-7. Творческое мышление (способность к нестандартным действиям, к собственному взгляду на вещи)
- С-8. Возможности организма и органов чувств (хорошее зрение, слух и т.д.)
- С-9. Голос (владение тембром, интонациями)
- 4. Условия и организация труда - У :
- У-1. Бытовой микроклимат (контора-офис, отдел, кабинет)
- У-2. Помещения с людьми (торговый зал, театр, учебная аудитория)
- У-3. Разъезды, частые командировки
- У-4. Относительная самостоятельность (самому за все отвечать)
- У-5. Открытый воздух
- У-6. Экстремальные условия (в воздухе, на воде и под водой, в шахте, космосе, на войне и т.п.)
- У-7. Особые условия (цех, лаборатория, транспортное средство)
- У-8. Изысканные отношения, престижные знакомства
- У-9. Высокая официальная зарплата, льготы (часто связаны с тяжестью работы, нервными и моральными затратами)
- 5. Особенности работы - О :
- О-1. Минимальный риск судимости (“честная” профессия)
- О-2. Минимальные профессиональные вредности (“здоровая профессия”)
- О-3. Возможность выпивать и ругаться на работе
- О-4. Повышенная ответственность (материальная, моральная, за жизнь и здоровье людей)
- О-5. Приключения, риск, азарт
- О-6. Чаевые, подарки (возможность дополнительного заработка)
- О-7. Тихая, спокойная работа
- О-8. Работа преимущественно сидя
- О-9. Работа в постоянном движении