

Федеральное агентство по образованию
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГОУ ВПО «АмГУ»
Факультет социальных наук

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой МСР
_____ М.Т. Луценко
« ___ » _____ 2007 г.

Учебно-методический комплекс дисциплины

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ И ТРУДО-
УСТРОЙСТВА**

Для специальности 040101 «Социальная работа»

Составитель: Мороз Д.Ю.

Благовещенск 2007

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

Д.Ю. Мороз

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Организация профориентационной работы и трудоустройства» для студентов очной, заочной и заочно-сокращенной форм обучения по специальности 040101 «Социальная работа». – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2007. - ___ с.

Учебно-методические рекомендации ориентированы на оказание помощи студентам всех форм обучения по специальности 040101 «Социальная работа» для формирования специальных знаний по дисциплине.

© Амурский государственный университет

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Программа курса "Организация профориентационной работы и трудоустройства" составлена на основании Государственного образовательного стандарта ВПО для специальности 040101 Социальная работа.

Цель курса: вооружение студентов знаниями, умениями и навыками по основам организации профориентационной деятельности и технологиями трудоустройства.

Задачи курса: ознакомление студентов с проблемами организации профориентационной деятельности; вооружение студентов технологиями трудоустройства в современных условиях; приобщение студентов к научно-исследовательской деятельности в области профориентационной работы.

Преподавание курса связано с другими курсами образовательного стандарта: "Теория социальной работы", "Технология социальной работы" "Занятость населения и ее регулирование", "Профессионально-этические основы социальной работы", и опирается на их содержание.

Изучение курса "Организация профориентационной деятельности и трудоустройства" как учебного предмета имеет особое значение для профессионального становления будущих социальных работников. Данный курс расширяет научный кругозор студентов, способствует выработке правильного отношения к социальной работе, дает ясное представление о службах социальной защиты населения, обусловленности их деятельности социально-экономической, политической структурой общества.

По завершению обучения студент должен:

- овладеть системой знаний о закономерностях организации профориентационной деятельности и трудоустройства, знать и понимать сущность основных социально-технологических систем;

- иметь представление об особенностях профориентационной работы и технологиях трудоустройства в современных условиях социальной сферы;

- владеть прикладными умениями в социальной работе и применять их на практике;

- уметь анализировать и оценивать эффективность профориентационной деятельности в учреждениях социальной защиты населения.

Семинарские занятия по организации профориентационной деятельности и трудоустройства играют важную роль в системе профессионально-социальной подготовки студентов университета. Их цель состоит в организации самостоятельного углубленного изучения студентами технологий трудоустройства, изучение практического опыта городских служб социальной защиты населения в области профориентационной работы. Организация систематической самостоятельной работы студентов при проведении семинарских занятий поможет актуализировать преподавание курса "Организация профориентационной деятельности и трудоустройства", углубить теоретический фундамент, на основе которого будущие социальные работники сферы социальной защиты населения смогут выработать творческий подход к решению сложных социальных задач.

Программа курса "Организация профориентационной работы и трудоустройства" предполагает изучение в объеме 100 часов.

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КУРСА ПО ТЕМАМ И ВИДАМ РАБОТ

Очное отделение

№	Наименование тем и разделов	Все-го	Аудит. занятий		Сам. работа
			Лекц.	Семина.	
1.	Происхождение и значение термина "профессия"	6	2	-	4
2.	Взаимосвязь понятия "профессия" с другими понятиями ее проблемного поля	6	2	-	4
3.	Технологические характеристики профессии	6	2	2	2
4.	Психологические типы профессий	6	2	2	2
5.	Понятие "профессия" в трудах зарубежных исследователей – социологов-классиков	6	2	-	4
6.	Понятие "профессия" в трудах отечественных исследователей 60-80-х годов	6	2	-	4
7.	Толкование понятия "профессия" в современной научной литературе	6	2	2	2
8.	Сущность и содержание профессиональной ориентации	6	2	-	4
9.	Деятельность службы занятости в рамках профориентационной работы	6	2	2	2
10.	Имидж как основа карьерного роста профессионала	6	2	2	2
11.	Опережающая профориентация как одно из направлений профориентационной работы	6	2	-	4
12.	Критерии и методики изучения профессиональной пригодности в профориентационной работе	6	2	2	2
13.	Схема и принципы профконсультирования	6	2	-	4
14.	Профконсультирование в школе	6	2	-	4
15.	Индивидуальное профконсультирование при трудоустройстве	8	2	2	4
16.	Групповое профконсультирование при трудоустройстве	8	2	2	4
	Итого	100	32	16	52

Заочное отделение

№	Наименование тем	Всего	Лекции	Самостоятельная работа
1	Сущность и содержание профессиональной ориентации	4	2	2
2	Опережающая профориентация как одно из направлений профориентационной работы	6	2	4
3	Критерии и методики изучения профессиональной пригодности в профориентационной работе	6	2	4
4	Схема и принципы профконсультирования	6	2	4
	Итого	22	8	14

Заочно-сокращенное отделение

№	Наименование тем	Всего	Семинары
1	Толкование понятия "профессия" в современной научной литературе	2	2
2	Деятельность службы занятости в рамках профориентационной работы	2	2
	Итого	4	4

3. КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Раздел 1. Общее понятие о профессии

Тема 1. Происхождение и значение термина "профессия".

Что такое профессия? Как и когда появились профессии? Профессиональная трудовая деятельность человека. Источники получения информации о различных профессиях.

Люди характеризуются большим количеством социальных признаков. Занимая различное положение в экономической, политической и культурной структуре общества, они принадлежат к разным социальным группам, категориям населения. Так, человек может быть учащимся, работающим, безработным, пенсионером, инвалидом, руководителем, подчиненным, предпринимателем, преступником, следователем, учителем, строителем, родителем, супругом и т.п. Классовая, этническая, религиозная, семейная, профессиональная принадлежность - это наиболее важные социальные характеристики любого человека.

По профессиональному признаку люди делятся на большие группы или категории людей, занимающихся одинаковым видом трудовой деятельности. Следовательно, выбрать себе профессию - значит не только выбрать себе работу, но и быть принятым в определенную группу людей, принять ее этические нормы, правила, принципы, ценности, образ жизни. Профессия - это социальная характеристика человека, указывающая на его принадлежность к определенной категории людей, которые занимаются одинаковым видом трудовой деятельности.

Приходится считаться с тем, что в обиходной речи и в литературе слово «профессия» употребляется в нескольких значениях. Профессия – это необходимая для общества и сложившаяся в нем ограниченная (вследствие разделения труда) область осуществления человеком трудовых функций, позволяющая ему получить взамен приложенного им труда сред-

ства существования и развития. Если профессии понимать так, то они существуют в виде множеств распределенных в обществе трудовых постов. Трудовой пост – системное образование, включающее, как минимум, семь следующих подсистем.

1. Заданные или построенные самим субъектом труда представления об ожидаемых в обществе результатах труда (цели). Результаты могут быть не только вещественными, но и информационными, процессуальными. Результаты труда могут существовать и в физическом мире, и в мире культуры, и даже во внутреннем мире людей.

2. Заданный или подлежащий поиску, созданию предмет, исходный материал. И это не обязательно вещь, но любая система (биологическая, техническая, социальная, знаковая, художественно-эстетическая).

3. Система средств, орудий труда. Она включает не только внешние, но и внутренние средства, т.е. схемы принятия решений, мысленные образцы (эталонные) нормальности трудового процесса и прочее подобное.

4. Система заданных и внутренне принятых работником обязанностей (трудовых функций).

5. Система прав работника (на оплату труда, его безопасные условия и т.д.).

6. Производственная среда (предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия, «режимы» и т.п.).

7. Зона мыслимых возможностей и ограничений для развития субъекта деятельности (на данном трудовом посту). Его развитие в профессиональной деятельности (ценное или нежелательное).

Причастность человека к той или иной профессии накладывает некоторый «отпечаток» на его душевный склад (миропонимание, интересы, структуру опыта, отношения к разным сторонам действительности и т.д.).

Как появились профессии?

Термин "профессия" происходит от латинского корня, означающего: говорить публично, объявлять, заявлять. Отсюда, кстати, и слово "профес-

сор". Но происхождение слова "профессия" скорее запутывает, чем объясняет наше понимание его смысла. Обратимся к истории.

Очень давно, у первобытных людей, когда еще не существовало разделения труда, не было и разных профессий. Каждый человек вынужден был всем заниматься сам. Впрочем, кое-какое разделение труда все-таки было – между мужчинами и женщинами. Мужчины, как правило, охотились на животных, строили жилище, делали оружие, орудия, лодки. Женщины – собирали съедобные растения, готовили пищу, делали одежду, растили детей.

Потом по мере развития общества стали возникать рыночные отношения между людьми и появилась специализация людей по видам труда. Одни люди становились охотниками, другие - рыбаками, третьи - земледельцами, четвертые - строителями, пятые - ткачами, шестые - гончарами, седьмые - кузнецами, восьмые - знахарями, колдунами, шаманами, жрецами. Они обменивались друг с другом продуктами своего труда. Накопленные в каждой группе людей знания и навыки передавались из поколения в поколение. Появилось разделение труда, возникли профессии.

Что такое профессиональная трудовая деятельность человека?

Не любой человеческий труд может считаться профессиональным. Например, уход за своими собственными детьми не является профессиональной деятельностью, хотя его и можно назвать трудом. А вот уход за детьми в детском саду, который осуществляет няня, является в полном смысле этого слова профессиональным. Трудовая деятельность человека является профессиональной, если выполняются по крайней мере еще два условия.

Во-первых, профессия характеризуется наличием определенного уровня квалификации, мастерства, умения, профессиональной подготовки, специально полученных знаний и навыков, которые часто подтверждаются специальными документами о профессиональном образовании: дипломами, свидетельствами, аттестатами, сертификатами.

Во-вторых, профессия является своего рода товаром, который человек может продавать на рынке труда. Причем, товаром, который пользуется спросом, за который другие люди готовы платить. То есть профессиональная деятельность может служить источником доходов человека.

Информационные материалы о профессиях, опубликованные в различных изданиях, являются наиболее полными и точными. Однако, не везде и не всегда в Вашем распоряжении может иметься удобный доступ ко всем этим материалам. Кроме того, поиск необходимой информации может быть достаточно трудным занятием, требующим определенных навыков и терпения. Иногда может потребоваться помощь других людей. Наибольший интерес могут представлять следующие источники информации:

- книги,
- газеты и журналы,
- телевидение и радио,
- видеофильмы,
- информация на компьютерных дисках,
- информация в глобальных компьютерных сетях.

Книги, учебники, справочники, энциклопедии, которые содержат систематические сведения о разных профессиях, можно найти в библиотеках, книжных магазинах, киосках и лотках, на книжных полках у своих знакомых. Иногда в поиске и выборе необходимых книг могут помочь библиотекари, продавцы, преподаватели и профконсультанты. Литературные данные о профессиях являются самыми объективными и исчерпывающими, хотя не всегда они в должной мере современны.

В газетах и журналах иногда публикуется информация об отдельных профессиях, но чаще сообщается о конкретных представителях этих профессий, описываются события, в которых они участвовали. Читая любой самый обыкновенный репортаж или интервью, можно получить информацию о том, какие профессии и специальности встречаются в нашей жизни. Правда, не все профессии в одинаковой мере представлены в прессе, а

только те, которые привлекают самих журналистов и интересуют читателей. Иногда некоторые профессии освещаются пристрастно, односторонне, в зависимости от моды, или в угоду общественному мнению. Кроме того, существуют специальные газеты, которые кроме объявлений о приеме на работу и учебу рассказывают о конкретных профессиях, занятиях и видах трудовой деятельности. Например, такие Санкт-Петербургские газеты, как "Профи", "Биржа труда", "Ищу работу".

Есть также специальные телевизионные и радиопередачи, такие как программа "Тест" (Телевизионная Служба Трудоустройства), радиопрограмма "Профи", существующие в Санкт-Петербурге, с помощью которых можно получить много полезной информации о разных профессиях, учебных заведениях и рабочих местах. Однако, даже общеинформационные, учебные и развлекательные передачи часто касаются тех или иных профессий. Если Вы будете внимательно следить за тем, кого показывают на телеэкранах, кто и о ком рассказывает по радио, Вы несомненно получите наглядное представление о широком круге профессий. Но это представление, наверное, будет не слишком полным. К тому же, представители некоторые профессий редко попадают в эфир.

В наше время, наряду с большим количеством художественных, развлекательных и музыкальных видеофильмов начинают появляться видеокассеты с учебными фильмами. Некоторые из них представляют собой видеоописания конкретных профессий. Вы можете узнать, как можно познакомиться с такими фильмами, у профконсультантов в центрах профориентации и центрах занятости. Разузнайте, есть ли такая возможность в Вашей школе, в библиотеках и студиях видеозаписи.

Если у Вас или у Ваших знакомых есть доступ к компьютеру или даже сам компьютер, то Вы можете знать, что огромное количество информации Вы можете найти на компьютерных дисках. Особенно, на компьютерных CD (компакт-дисках), которые в больших количествах продаются в книжных и компьютерных магазинах города, а также на рынках.

Среди дисков с многочисленными компьютерными играми и программным обеспечением Вы можете найти многочисленные базы данных, тексты, электронные версии книг, справочники, энциклопедии, обучающие программы, психологические тесты. В том числе, содержащие сведения о разных профессиях.

Ну и наконец, пока еще самый непривычный источник информации вообще и о профессиях в частности - это глобальные компьютерные сети, такие как общепланетная компьютерная сеть INTERNET и ее российская часть RELCOM. В настоящее время в INTERNET можно найти любую информацию, какая только существует в мире. Но большей частью эта информация написана на английском языке. Русскоязычная сеть RELCOM пока еще не может сравниться по объему и качеству информации с INTERNET, но и в ней можно найти многое, в частности, сведения об учебных заведениях, о профессиях, по которым они обучают, о рабочих местах и т.д. Компьютерная сеть позволяет не только получать любую информацию с различных узлов сети - компьютеров-серверов, но и обмениваться сообщениями с различными людьми с помощью электронной почты, а в некоторых случаях даже получать высшее образование прямо за своим компьютером.

Тема 2. Взаимосвязь понятия "профессия" с другими понятиями ее проблемного поля.

Взаимосвязь понятий "профессия", "увлечение", "хобби". Взаимосвязь понятий "профессионал", "любитель", "дилетант". Содержание и отличительные характеристики этих понятий. Как можно познакомиться с разными профессиями.

Чем профессионал отличается от любителя и дилетанта?

Профессионал – это квалифицированный человек, продающий результаты своего труда.

В отличие от профессионала, дилетант - это человек, характеризующийся отсутствием требуемого стандартного уровня профессиональной квалификации. Тем не менее, некоторые дилетанты пытаются зарабатывать деньги, пользуясь недостаточной компетентностью некоторых людей, нарочно или ненамеренно вводя их в заблуждение относительно качества своего труда.

Напротив, любитель - это человек, занимающийся каким-либо видом трудовой деятельности не ради заработка, а для собственного удовольствия. Это не мешает некоторым любителям достигать уровня профессиональной компетентности и качества деятельности, не уступающего уровню многих профессионалов.

Например, увлечение составлением гороскопов можно считать просто хобби. Но когда человек имеет диплом астролога и составляет гороскопы для клиентов, это уже можно назвать профессией. Или если человек занимается спортом ради своего удовольствия, то мы считаем его просто любителем, а если он зарабатывает этим себе на жизнь - то он профессиональный спортсмен.

Как связаны между собой профессия и увлечение?

Ваше увлечение может стать профессией. Равно как Ваша профессия может быть для Вас увлекательной. Любое Ваше увлечение может быть ценным с профессиональной точки зрения. И если Вы умеете делать красивые вещи, шить, вкусно готовить, стричь, делать массаж или уколы, выращивать цветы или разводить домашних животных, ремонтировать бытовую технику, писать компьютерные программы, играть в шахматы, ходить в туристические походы, заниматься восточными единоборствами, танцуете или занимаетесь историей города, то Вы не только имеете возможность полноценно отдыхать, общаться с интересными людьми и быть интересным собеседником. Любое Ваше увлечение может стать поводом для завязывания деловых знакомств, источником дополнительного дохода или даже поворотным пунктом для выбора новой профессии.

Конечно, идеальным вариантом для человека является случай, когда его профессия является одним из его увлечений, хобби. В этом случае человек получает от своей профессии максимум удовольствия и ходит на работу с желанием и энтузиазмом. Если это не так, то человек ищет возможности реализации своих интересов и склонностей где-то еще. А к профессии относиться как к вынужденной деятельности, средству удовлетворения других потребностей.

Как можно познакомиться с разными профессиями?

Разумеется, прежде, чем выбрать какую-либо профессию, необходимо достаточно хорошо узнать про нее. Каким образом это можно сделать? Существует несколько путей поиска и сбора информации о профессиях.

Во-первых, Вы можете попросить рассказать об интересующих Вас профессиях знающих людей. Во-вторых, Вы имеете возможность прочитать о разных профессиях в литературе или узнать о некоторых из них в фильмах. В-третьих, в некоторых случаях можно понаблюдать за трудовой деятельностью специалистов на их рабочем месте. В-четвертых, иногда есть возможность попробовать поработать самому.

С кем можно поговорить о профессиях?

Опрос людей, осведомленных в области тех или иных профессий, представляет собой наиболее простой, привычный и быстрый способ познакомиться с профессиональной деятельностью. Однако, не все люди одинаково хорошо владеют профессиональной информацией. Есть смысл обратиться за помощью к следующим людям:

- психологам-профконсультантам,
- школьным учителям,
- преподавателям профессиональных учебных заведений,
- специалистам тех профессий, которые Вас интересуют,
- родителям, родственникам и знакомым.

Наиболее полная и точная информация о профессиях имеется в распоряжении психологов, занимающихся профессиональным консультиро-

ванием. Профконсультированием могут заниматься школьные психологи, психологи городских центров профориентации, психологи районных центров занятости, психологи-консультанты коммерческих фирм. Они знают особенности и требования широкого круга профессий. А если в чем-то сомневаются, могут обратиться к различным информационно-справочным материалам и профессиограммам, которые должны находиться у них под рукой. Однако, подробные сведения к какой-то конкретной профессии у них могут отсутствовать.

Школьные учителя, как правило, владеют неполной информацией о профессиях, но могут помочь Вам при описании школьных и педагогических специальностей, а также, если это учителя-предметники, они могут рассказать Вам о тех профессиях, с которыми связан предмет, который они преподают. В остальных случаях их мнение о тех или иных профессиях основано на их собственном личном опыте и может быть достаточно субъективным.

Преподаватели профессиональных учебных заведений в большинстве случаев очень хорошо осведомлены об особенностях тех профессий, которым они учат. Большинство из них сами имеют опыт работы по этим специальностям. Они обычно знают, какие требования предъявляет их профессия к здоровью, знаниям, навыкам и способностям человека и иногда могут оценить Ваши профессиональные возможности в овладении профессией.

Специалисты, работающие по той или иной профессии, как правило, достаточно хорошо знают цели, средства и условия труда, особенности трудовых действий, требуемое образование, содержание профессиональных знаний и навыков, могут рассказать об учебных заведениях, где можно этому научиться, но их мнение о требованиях профессии к способностям и психологическим особенностям человека могут быть пристрастны. Некоторые из таких специалистов являются энтузиастами своей профессии, а некоторые, напротив, крайне недовольны ей. Их отношение к

профессии может оказать влияние на то, что они Вам про нее рассказывают. Будьте внимательны.

Родители, родственники и знакомые могут служить полезным источником информации только по тем профессиям, по которым они сами являются специалистами. По всем остальным профессиям они вряд ли могут быть экспертами, и, как правило, или вообще с ними не знакомы, или знают о них понаслышке. Их мнение по профессиям, которыми они сами не владеют, часто является предубеждением, стереотипом, основанным на собственной оценке их привлекательности. Осторожно относитесь к профессиональной информации от своих близких.

Как можно понаблюдать за работой специалистов разных профессиями?

Наблюдение за работой профессионалов предоставляет Вам возможность получить собственное впечатление о некоторых профессиях. Побывать на рабочем месте специалиста хотя бы в течение нескольких часов - значит не только понять, но и наглядно представить себе, что он делает, с помощью чего, в каких условиях, в каком состоянии он может находиться. Постарайтесь представить себя на его месте.

- Что Вы будете видеть, слышать, чувствовать?
- О чем Вы будете думать?
- Что Вам будет мешать работать?
- От чего в работе Вы сможете получить удовлетворение?

Лучше всего посмотреть за профессиональной деятельностью не одного, а нескольких разных специалистов, на разных рабочих местах, в разное время, в разных ситуациях.

Подумайте, у кого из знакомых Вы могли бы побывать на работе. С кем из его коллег или сотрудников Вы могли бы познакомиться? Договориться, когда им было бы удобно принять Вас на своей работе и показать свое рабочее место. Можно ли кроме того попросить его рассказать о своей профессии?

Если Вы наблюдаете за деятельностью незнакомого человека, не вмешивайтесь в его работу. Позаботьтесь, чтобы Вас не приняли за какого-нибудь шпиона или наводчика. Если Вам невозможно остаться незамеченным, объясните, что Вы хотите познакомиться с условиями работы специалистов разных профессий и попросите разрешения просто находиться неподалеку в течение того времени, на которое он согласится. Если этот специалист не согласен, попросите у него извинения за беспокойство и постарайтесь найти себе другое место для наблюдения.

Стоит ли попробовать поработать самому?

В конечном счете, только собственный опыт работы по профессии является наиболее точным и правильным. Вы можете испытать себя в роли специалиста по какой-либо профессии, или испытать саму эту профессию на предмет того, насколько вы соответствуете друг другу. Кроме того, даже если Ваша работа для пробы не станет для Вас окончательным профессиональным выбором, все равно она может представлять определенную ценность для Вашей будущей профессиональной карьеры. Веди в процессе работы Вы приобретаете не только профессиональные знания и навыки, становитесь не только квалифицированным специалистом. Вы приобретаете:

- жизненный и трудовой опыт,
- деловые связи и знакомства,
- материальную основу для дальнейшего профессионального роста,

Однако, собственный опыт - это наиболее дорогая и длительная форма знакомства с профессией. Можно позволить себе поучиться и поработать для пробы только в том случае, если овладение профессией не требует значительных затрат времени, сил и средств. Это имеет смысл сделать тогда, когда Вы не уверены в выборе более сложной специальности, или жизненные обстоятельства заставляют Вас отложить на какой-то срок серьезное профессиональное образование.

Тема 3. Технологические характеристики профессии.

Экономические характеристики профессии; педагогические характеристики профессии; медицинские характеристики профессии; психологические характеристики профессии, их взаимосвязь. Профессии, существующие в настоящее время.

Что следует узнать о профессиях?

Планируя свою карьеру, неизбежно приходится собирать сведения о разных профессиях, оценивать их, сравнивать между собой. Для того, чтобы не упустить никакой важной информации о профессиях, желательно, чтобы признаки, на которые Вы ориентировались при сборе профессиональных сведений, были наиболее существенными, и количество этих признаков было достаточно полным и исчерпывающим.

Любую профессию можно подробно описать с помощью довольно большого количества признаков. Для простоты понимания все характеристики профессии можно условно разделить на несколько больших категорий: технологические, экономические, педагогические, медицинские и психологические.

Технологические характеристики профессии включают в себя описание следующих вещей:

– Каков предмет труда? На что преимущественно направлена трудовая деятельность специалиста? Это могут быть другие люди, техника, информация, искусство или природа.

– В чем заключаются цели труда? Может быть это материальное производство, создание каких либо духовных ценностей, обслуживание и уход за людьми, техникой или природой?

– С помощью каких средств осуществляется трудовая деятельность? Какие ручные, механизированные и автоматизированные средства используются в процессе труда?

– Какие трудовые операции применяются в ходе деятельности? Какие физические, умственные и социальные действия приходится выполнять специалисту?

– Каковы характеристики рабочего места специалиста? Где ему приходится работать: в помещении, в кабине, на открытом воздухе? В каком климате он наиболее часто работает? Приходится ли ему работать преимущественно на одном месте или часто разъезжать? Работает ли он в основном в коллективе или индивидуально?

– Чем характеризуется рабочее время специалиста? Работает ли он в жестком или свободном режиме? Приходится ли ему работать посменно, в ночное время, вахтами? Как часто специалист вынужден выполнять работу в нерабочее время, работать длительное время без перерывов, работать в вынужденном темпе, работать неритмично: с паузами и простоями?

– Каковы бывают ошибки в трудовой деятельности? К каким последствиям они могут приводить? Какими причинами они могут вызываться?

Экономические характеристики описывают:

– В каких отраслях используется данная профессия? В промышленности, строительстве, транспорте, связи, сельском хозяйстве, бытовом обслуживании, жилищном хозяйстве, образовании, здравоохранении, науке, культуре, торговле, финансах, управлении, обороне, охране порядка?

– Каков спрос на данную профессию на рынке труда, требуются ли специалисты этой профессии, каковы перспективы найти себе работу по ней?

– В каких пределах изменяется оплата труда среди представителей данной профессии?

Педагогические характеристики определяют:

– Какие требования предъявляет профессия к уровню и содержанию образования?

– Какие учебные заведения осуществляют подготовку по данной профессии?

– Какие знания и навыки необходимы для успешной профессиональной деятельности?

Медицинские характеристики профессии определяют:

– Какой уровень здоровья требуется для данной профессии?

– Какие медицинские противопоказания существуют для данной профессии?

– Какие неблагоприятные условия труда присущи данной профессии? Это могут быть вредные климатические факторы, нарушение биологических ритмов, вынужденная поза и ограниченная подвижность, большие физические нагрузки, однообразие деятельности, вынужденный темп, сложность ситуаций, опасность, риск, угроза поражений, внезапность и неожиданность, быстрая смена действий, помехи и посторонние раздражители, неприятные впечатления, повышенная ответственность, работа в одиночестве, конфликты между людьми.

Наконец, **психологические характеристики профессии** содержат информацию о том, какие требования предъявляет профессия к различным психологическим особенностям человека:

– к его органам чувств, зрительному, слуховому, осязательному восприятию,

– к двигательным качествам: силе и выносливости, скорости и точности движений, подвижности, ловкости,

– к умственным способностям: сосредоточению внимания, запоминанию, пониманию, пространственному воображению, логическим рассуждениям,

– к чертам характера: общительности, самостоятельности, сдержанности, решительности, настойчивости, ответственности и т.д.

Сколько существует профессий?

В разные времена количество профессий значительно менялось. Число профессий неодинаково в странах с различными общественно-экономическими условиями.

В документе, который называется "*Единый тарифно-квалификационный справочник*", насчитывается более семи тысяч названий профессий, имеющих на сегодняшний день в России. Хотя в Санкт-Петербурге (как и в любом другом городе) пользуются спросом несколько сот (десятков) из них, все равно довольно трудно ориентироваться в таком огромном мире.

Тем более, что сильно меняется не только количество профессий, но и их состав, соотношение. В наше время появляются новые профессии и исчезают старые, стираются границы между многими из них, а некоторые, напротив, постоянно делятся, дробятся, размножаются. Поскольку, именно сейчас наша жизнь претерпевает значительные изменения, происходит стремительное развитие общественных отношений, в условиях современного рынка труда появляется большое количество новых, непривычных и незнакомых для нас профессий, хотя в более развитых странах они уже давно стали обычными.

Какие профессии в наши дни можно назвать исчезающими?

В качестве примера можно привести профессию оператора ЭВМ. Ранее существовали специалисты, которые занимались исключительно вводом информации в электронно-вычислительные машины и управлением этими машинами. Машины были большими, дорогими, сложными в работе, количество их было невелико, поэтому доступ к ним осуществлялся через посредство специальных людей - операторов.

Однако, сейчас развитие компьютерной техники достигло такого уровня, что компьютеры в большинстве своем стали персональными, и спрос на *операторов ЭВМ* сократился практически до нуля. Во-первых, современные компьютерные средства благодаря своей дружелюбности

позволяют управлять процессом обработки информации людям, имеющим минимальные навыки пользования компьютером. Во-вторых, компьютеры распространились настолько, что появилась возможность доступа к ним практически любого человека, и специалисты-посредники между людьми и компьютерами перестали требоваться. Сейчас почти каждый профессионал в своей области может и должен владеть навыками использования персонального компьютера в своей профессиональной деятельности.

С ростом всеобщей компьютерной грамотности людей профессия *оператора ЭВМ* в наши дни исчезает также, как ранее с распространением общей грамотности - простого умения читать и писать - исчезла профессия писаря.

Оператор ЭВМ – это представитель целой группы исчезающих профессий, связанной с вводом, обработкой и передачей информации. Поскольку, современное техническое развитие связано, прежде всего, с разработкой и внедрением новых средств информации, связи и управления, на рынке труда перестают требоваться профессии, связанные с обслуживанием устаревших информационных средств, такие как машинистка, телефонист, наборщик, архивист.

Какие новые профессии появляются в наши дни?

Поскольку в наибольшей мере сейчас развивается сфера торговли, управления и информационного обслуживания, то максимальное количество новых профессий появляется именно в этой области. Причем, пока еще нет устоявшихся стандартов в названиях профессий, поэтому многие профессии имеют несколько вариантов названий. Большинство новых названий профессий заимствованы из опыта зарубежных фирм, некоторые представляют собой новые более модные названия уже имеющихся профессий.

Особенно много новых профессий представляют собой разновидности агентов и менеджеров. Например, коммерческий агент, рекламный агент, агент по недвижимости, агент по ценным бумагам, туристический

агент, менеджер по персоналу, финансовый менеджер, менеджер по маркетингу, менеджер по продажам, менеджер по рекламе, менеджер по проектам, офис-менеджер, и т.п.

Относительно новые профессии появляются в области информационного проектирования и обеспечения: менеджер информационных систем, сетевой администратор, администратор баз данных, специалист по сетям и телекоммуникациям, инженер-системотехник, системный аналитик, специалист по компьютерному дизайну, web-дизайнер.

Далеко не по всем из этих профессий в настоящее время можно получить качественную подготовку. Пока еще некоторые из них представляют собой скорее названия должностей в различных фирмах, которые занимают представители других профессий, причем, далеко не всегда смежных.

Тема 4. Психологические типы профессий.

"Человек-человек"; "человек-техника"; "человек-знаковая система"; "человек-художественный образ"; "человек-природа". Психологическая карта профессий.

Как ориентироваться в мире профессий?

Чтобы ориентироваться в мире профессий, мы предлагаем Вам своего рода карту. Территориями этой карты служат группы сходных по своим характеристикам профессий. Дело в том, что каждая профессия предъявляет определенные требования к человеку. Одни профессии требуют от человека силы и ловкости, другие – преимущественно ума и аккуратности, третьи - общительности и сдержанности.

Некоторые профессии требуют от человека практически одинаковых качеств. Их можно объединить в группы, которые можно представить в качестве своего рода профессиональных государств со своими законами, языком, населением, занимающих на карте определенное положение. Например, профессии слесаря по ремонту автомобилей, слесаря механосбо-

рочных работ и слесаря-сантехника различаются только с точки зрения производственных задач и условий труда, но никак не с точки зрения предъявляемых к человеку требований. Поэтому, их смело можно помещать в одно и то же место на психологической карте профессий.

Что такое психологические координаты профессии?

Так же, как и на настоящей географической карте, положение профессии на психологической карте можно описать двумя координатами. Только на психологической карте роль широты играет психологический тип профессии, а роль долготы - психологический класс профессии.

Тип профессии указывает на, то, с чем человеку приходится иметь дело в процессе своей профессиональной деятельности, то есть на предмет труда. Предметом труда могут быть другие люди, техника, информация, художественные произведения или природа. А класс профессий говорит о степени сложности и требуемой квалификации человека, то есть о характере труда. Характер труда может быть исполнительным или творческим.

Какие бывают психологические типы профессий?

По предмету труда можно выделить пять типов профессий.

1. К профессиям типа "**человек-человек**" относятся профессии, связанные с медицинским обслуживанием (врач, медсестра, санитарка), обучением и воспитанием (воспитатель, няня, учитель, преподаватель, тренер), бытовым обслуживанием (продавец, проводник, официант), правовой защитой (юрист, следователь, участковый инспектор). Профессии этого типа предъявляют высокие требования к таким качествам работника как умение устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние людей, оказывать влияние на других, проявлять выдержку, спокойствие и доброжелательность, речевые способности.

2. Тип "**человек-техника**" включает в себя профессии, связанные с созданием, монтажом, сборкой и наладкой технических устройств (каменщик, монтажник, сварщик, инженер-конструктор), эксплуатацией технических средств (водитель, кочегар, крановщик, токарь, швея-мотористка),

ремонт техники (слесарь-ремонтник, механик, электромонтер по ремонту оборудования). Этот тип профессий требует от работника высокого уровня развития наглядно-образного мышления, пространственных представлений, технической осведомленности и сообразительности, хороших двигательных навыков, ловкости.

3. Тип **"человек-знаковая система"** объединяет профессии, связанные с текстами (корректор, машинистка, переводчик, библиотекарь), с цифрами, формулами и таблицами (программист, экономист, бухгалтер, кассир), с чертежами, картами, схемами (штурман, чертежник), со звуковыми сигналами (радист, телефонист).

Профессии этого типа требуют от человека способности к отвлеченному мышлению, оперированию числами, длительному и устойчивому сосредоточению внимания, усидчивости.

4. К типу **"человек-художественный образ"** можно отнести профессии, связанные с созданием, проектированием, моделированием художественных произведений (художник, журналист, модельер, композитор), с воспроизведением, изготовлением различных изделий по эскизу, образцу (ювелир, актер, закройщик, реставратор, столяр-краснодеревщик, цветочник-декоратор). От человека в профессиях этого типа требуется развитый художественный вкус, высокая эстетическая чувствительность, богатое и яркое воображение.

5. Наконец, к типу **"человек-природа"** можно отнести профессии, связанные с изучением живой и неживой природы (микробиолог, агрохимик, геолог), с уходом за растениями и животными (лесовод, овощевод, зоотехник), с профилактикой и лечением заболеваний растений и животных (ветеринар).

Этот тип профессий предполагает наличие у человека хорошей наблюдательности, способности ориентироваться в условиях непредсказуемости и отсроченности результатов, менять цели в зависимости от усло-

вий, выносливости и терпеливости к недостатку комфорта. Какие бывают классы профессий?

По **характеру труда** выделяются два класса профессий.

А) Профессии **исполнительского класса** связаны с выполнением решений, работой по заданному образцу, соблюдением имеющихся правил и нормативов, следованием инструкциям, стереотипным подходом к решению проблем (агент, медсестра, продавец, приемщик заказов, социальный работник, машинист, оператор, станочник, плотник, кассир, машинистка, телефонист, парикмахер, озеленитель). В большинстве случаев профессии этого класса не требуют высшего образования.

Б) Профессии **творческого класса** связаны с анализом, исследованием, испытанием, контролем, планированием, организацией и управлением, конструированием, проектированием, разработкой новых образцов, принятием нестандартных решений, требуют независимого и оригинального мышления, высокого уровня умственного развития и, как правило, высшего образования (врач, менеджер, референт, психолог, учитель, юрист, инженер, экономист, математик, архитектор, физик).

Как выглядит психологическая карта профессий?

Любая профессия может быть одновременно отнесена на основании предмета труда к одному из пяти типов и на основании характера труда к одному из двух классов. Поэтому психологическая карта профессий состоит из 10 клеток (пять строчек, обозначенных цифрами от 1 до 5, соответствуют типам профессии по предмету труда, а два столбика, обозначенных буквами А и Б, соответствуют классам профессий по характеру труда. Каждая группа профессий имеет свое буквенно-цифровое обозначение, например: А1 – исполнительские профессии типа "человек- человек", Б1 – творческие профессии типа "человек-человек", А2 – исполнительские профессии типа "человек- техника" и т. д. Каждая группа объединяет множество профессий, сходных между собой по наиболее существенным психологическим признакам. При этом не учитываются такие признаки, как от-

расль экономики, вид предприятия, условия труда, уровень заработной платы и т.п.

Всегда ли можно ли определить точные координаты профессии на психологической карте?

Разумеется, деление профессий на психологические типы и классы является достаточно условным. Ведь, строго говоря, любая профессия характеризуется несколькими предметами своей деятельности. Но одни из них являются более существенными, а другие - менее.

Так профессиональному юристу чаще всего приходится работать с людьми, поэтому, его профессию можно смело отнести к типу "человек-человек". Однако, в значительной мере юристу приходится иметь дело с текстовой информацией: документами, законами и т.п. Поэтому, деятельности юриста могут быть присущи также особенности профессий типа "человек-знаковая система". Или медсестра, которая должна прежде всего уметь общаться с больными людьми, но кроме того она должна иметь навыки ухода за больными и использования технического оборудования, а также знать основы анатомии, физиологии и патологии человека, химии и фармакологии, быть внимательной при работе с документами, данными анализов, показателями аппаратуры. В качестве примера других смежных профессий можно назвать профессии продавца, охранника, секретаря-референта, парикмахера, закройщика. Кроме того, общие профессиональные категории могут включать в себя несколько специализаций. Так, человек, получивший юридическое образование и имеющий специальность юриста, может в дальнейшем выбрать один из нескольких путей своей профессиональной карьеры. Например, он может стать адвокатом, следователем, юрисконсультантом, нотариусом или криминалистом. И если труд адвоката направлен в основном на людей, то нотариус чаще имеет дело с документами, а криминалист - с информацией.

Поэтому, зная только общее названия целой категории профессий, трудно бывает с уверенностью отнести их к какому-то одному типу. Так,

существует довольно большое число разных специализаций агентов, продавцов, врачей, менеджеров, учителей, инженеров.

Как можно пользоваться картой профессий?

С одной стороны, зная название профессии и найдя ее на карте, можно определить ее координаты, то есть узнать, какие требования предъявляет эта профессия к человеку. Например, профессия бухгалтера относится к профессиям типа "человек-знаковая система" творческого класса, следовательно, требует от человека высокого уровня развития способностей к отвлеченному мышлению, оперированию числами, вниманию и усидчивости, анализу информации, планированию и контролю. С другой стороны, зная степень развития способностей человека, можно определить для него психологически наиболее подходящие тип и класс профессий. Например, если Вы легко вступаете в контакт, быстро знакомитесь с людьми, без проблем налаживаете отношения с другими, спокойны и доброжелательны, хорошо владеете своей речью, то в наибольшей степени Вашим способностям соответствуют профессии типа "человек-человек".

Наконец, для любой профессии карта позволяет подобрать другие психологически наиболее сходные, близкие специальности. Например, если какая-либо профессия, которая подходит Вам по интересам и возможностям, не устраивает Вас с точки зрения условий труда, лучше всего выбирать смежную профессию, входящую в тот же самый тип и класс.

Психологическая карта профессий достаточно проста, наглядна, понятна и легко запоминается. Поэтому, такой картой охотно пользуются и психологи-профконсультанты и их клиенты.

Раздел 2. Основные подходы к определению понятия "профессия"

Тема 5. Понятие "профессия" в трудах зарубежных исследователей – социологов-классиков.

Толкование понятия профессия в трудах К. Маркса, Г. Спенсера, Э. Дюркгейма, М. Вебера, Г. Зиммеля, П. Сорокина. Общее и особенное в подходах классиков социологии к определению понятия "профессия".

«Профессия» как понятие социологической науки развивалось исторически, отражая изменения самих профессиональных феноменов и конкуренцию различных, подчас радикально расходящихся исследовательских ориентаций в трактовке сути профессии. У классиков социологии (К. Маркс, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм) превалировало восприятие профессии сквозь призму категорий разделения труда и шире – дифференциации социальной деятельности. При этом задачи исследования профессий неизбежно подчинялись логике общей социологической концепции того или иного автора – будь то обоснование принципов экономического детерминизма и выявление законов движения капиталистического производства (К. Маркс), доказательство универсальности «основного закона эволюции» (Г. Спенсер) или поиск оснований социальной интеграции и усиления социальной сплоченности (Э. Дюркгейм). Более масштабную, всестороннюю и теоретически фундированную концепцию профессионального комплекса мы находим у Вебера, которого интересовали самые разнообразные аспекты социально-исторического развития профессий: экономические функции профессий и типы профессионального разделения (профессиональной структуры), связь профессии с жизненным призванием личности и глубоко затрагивавший его лично процесс вырождения «свободных интеллектуалов» в узких «специалистов» и «экспертов». Хотя многое в изысканиях классиков остается спорным, а часть их суждений утратила актуальность или даже обнаружила свою ошибочность (например, надежды Дюркгейма на особую, центральную роль профессиональной корпорации в процессе социальной интеграции все более фрагментирующегося буржу-

азного общества), их основные методологические принципы и теоретические достижения были восприняты последующими поколениями социологов и уже поэтому представляют несомненный научный интерес. Попробуем кратко обозначить существо их подходов к анализу профессиональных феноменов, учитывая при этом, что соответствующие концепции К. Маркса и Э. Дюркгейма достаточно широко известны; вкладу Г. Спенсера и М. Вебера в этом отношении уделялось меньше внимания.

Для К. Маркса профессия – не что иное, как таксономическая единица обособления деятельности внутри частного (особенного) разделения общественного производства, в отличие от его общего разделения на роды (земледелие, промышленность, торговля), с одной стороны, и единичного разделения труда внутри мастерской, - с другой. Разделение труда и начинается с обособления разнообразнейших профессий. Тем самым был показан объективный критерий разграничения профессии и специальности как особенного и единичного уровней в системе разделения труда. Здесь профессиональное разделение связывается в первую очередь со сферой общественного материального производства, а применительно к современному для Маркса обществу – производства, создающего стоимость. При подобном подходе профессии вне сферы материального производства вытесняются на периферию исследовательского интереса как менее значимые в составе корпуса профессий. Следствия подобной исследовательской установки в методологическом плане нам еще предстоит оценить ниже.

Во многом противоположный марксовому подход демонстрирует Г. Спенсер в «Основаниях социологии», где он формулирует всеобщие законы эволюции в терминах дифференциации и интеграции функций тех или иных социальных институтов. Институт профессий, занятых задачей «возрастания и возвышения жизни», возникает из первичной политико-церковной деятельности. При этом к собственно профессиям британский социолог относит лишь так называемые «свободные профессии»: это врачи и хирурги; танцоры и музыканты; ораторы и поэты, актеры и драматурги;

биографы, историки и литераторы; ученые и философы; судьи и законники; учителя; архитекторы; скульпторы; живописцы. Именно эти профессии рассматриваются Спенсером как наиболее репрезентативные представители профессий вообще. Институт профессии конституируется у Спенсера: выделением в обществе специализированных функций; их закреплением за определенными группами общества; системой объединения профессионалов для защиты своих специфических интересов. При этом характерно, что «профессиональные» и «промышленные» институты (т. е. профессии в сфере материального производства) рассматриваются Спенсером как рядоположенные, хотя и тесно связанные друг с другом.

Попытаемся зафиксировать различия в подходах к пониманию существа профессии, представленные теориями К. Маркса и Г. Спенсера. Они касаются: *генезиса профессии*; в одном случае это разделение материального труда, в другом – внепроизводственная деятельность (по управлению обществом и выполнению духовных функций). Итак, возникают ли профессии первоначально в лоне материального производства или вне его? *критериев* отнесения того или иного вида специализированной деятельности к собственно профессиональной: участие ли это в процессе созидания материального богатства или, напротив, в процессах духовного производства? (Интересное развитие данная тема получает также у Г. Зиммеля); *основного функционального назначения* профессии: удовлетворение *общественных* или, в первую очередь, *производственных* потребностей?

Как будет видно дальше, эта теоретическая дилемма отнюдь не является случайным следствием различной парадигмальной принадлежности марксизма и спенсерианства; напротив, она отражает реально существующую двойственность феномена профессии, которая проявляется в генезисе, развитии и в функционировании этого социального явления.

Линия Г. Спенсера на исследование профессий в связи с общим законом дифференциации деятельности нашла определенное продолжение в

развитой Э. Дюркгеймом теории разделения труда. Дифференциация профессий и разнообразие деятельности в промышленности рассматриваются им как выражение общественной дифференциации. Вместе с тем изоляция каждого в своей специальной деятельности ведет к дезинтеграции общества, чрезмерная специализация создает угрозу общественной связи.

И именно профессиональная группа должна стать, по мысли французского социолога, одним из базовых общественных институтов, интегрирующих расколотое общество. В качестве образца он указывает на профессиональные группы адвокатов и судей, солдат и преподавателей, врачей и священников, обладающих собственной профессиональной этикой. Напротив, «экономические профессии», к которым Дюркгейм относил профессиональные группы в промышленности – предпринимателей и наемных работников, демонстрируют постоянные конфликты и торжество «индивидуального эгоизма». Поскольку «экономические профессии поглощают теперь большую часть коллективных сил», профессиональная группа должна стать также и частью политической структуры.

Хотя Э. Дюркгейм нигде специально не уточняет само понятие профессии, он настолько часто употребляет в качестве синонимичного ему другое близкое понятие – «профессиональная группа», что можно, по видимому, констатировать фактическое отождествление им этих двух понятий. Подобная трактовка сущности профессии существует и поныне.

При всей несхожести между собой взглядов трех классиков социологии на сущность профессии (профессия как вид деятельности; профессия как институт; профессия как профессиональная группа), отправной точкой анализа выступает у всех троих понятие социальной структуры в широком смысле (т.е. дифференциации социальной деятельности). С альтернативной исследовательской программой выступил М. Вебер. В рамках его теории понятие профессии соотносится не столько с экономической и социальной структурой общества (хотя эта проблема получила у него систематическую разработку), сколько с поведением индивида, его жизненным

миром и системой его ценностей. Интегрирующее смысло-жизненное содержание понятие «призвание» для Вебера не случайно сопрягается с понятием «профессия» (по-немецки оба понятия обозначаются, как известно, одним термином – «Beruf»). Проблема профессионального призвания красной нитью проходит через целый ряд его работ.

Наиболее систематическое представление о профессии мы находим в «Хозяйстве и обществе». Профессия, по Веберу, – такая спецификация, специализация и комбинация функций индивида, которая составляет для него основу постоянной возможности обеспеченности или заработка. Выделяется три вида профессионального разделения: несвободное либо свободное (автономное либо гетерономное); основанное на спецификации либо специализации функций; наконец, автокефальная либо гетерономная реализация профессиональных функций.

М. Вебер, как и К. Маркс, отмечает примат экономических целей над интересами собственно профессионального развития в рыночном хозяйстве. Согласно разъяснениям В. Зомбарта, в дорыночную эпоху образование специальных профессий по призванию осуществляется путем органического развития, т. е. в связи и под исключительным воздействием личного умения производителя. Здесь разделение труда по способностям еще не подчиняется вынужденному, экономически и технологически навязанному разделению труда. «Органическое» профессиональное разделение труда (по призванию и на основе личных способностей и умений работников) противостоит в капиталистической рыночной экономике социально-экономическому разделению труда. Этот социальный процесс и лежит в основе противопоставления и разделения «высших» и «низших» профессий, которое прослеживается при сопоставлении теорий К. Маркса и Г. Спенсера.

Профессиональная структура того или иного сообщества, согласно Веберу, различается в зависимости от степени развития типичных профессий вообще, уровня профессиональной спецификации и специализации хо-

зайствованию и уровня и способа профессиональной стабильности либо профессиональной подвижности. Объектом самостоятельных и стабильных профессий становятся при этом лишь функции, которые требуют хотя бы минимального уровня обучения и для которых существуют постоянные возможности заработка.

Отметим несомненные достоинства веберовского подхода к пониманию существа профессии и типологии профессий.

Во-первых, это *предельно широкий подход* к установлению границ профессии. Практически в состав профессий включается любое занятие, дающее заработок, а такие признаки, как постоянство занятия, необходимость обучения, уровень квалификации, характер применяемых в профессии способностей, не являются для Вебера обязательными признаками профессии (скорее, это атрибут лишь «стабильных» профессий). Подобный подход резко контрастирует с современным пониманием профессии, настаивающим на обязательности ее «общественного признания».

Во-вторых, феномен профессии конституируется для Вебера (как и для Маркса) на *пересечении социального и технического разделения* труда, причем первое относится к автономности/гетерономности осуществления трудовых функций, а также их автокефальности / гетерокефальности, тогда как второе характеризуется спецификацией, специализацией либо комбинацией функций.

В-третьих, предложенная Вебером типология профессий *является многомерной* (произведенной по нескольким различным основаниям), *масштабной* и *исторически всеохватывающей*: сюда включаются виды профессиональных занятий и в домашнем хозяйстве, и в коммунальном хозяйстве средневековых городов, и в кастовом строе, и внутри религиозной общины, и в феодальной, и в бюджетной, и в рыночной экономике; здесь нет дискриминации какой-либо исторически существовавшей группы профессий.

В-четвертых, Вебер соотносит профессиональную занятость прежде

всего с *потребностями индивида* в обеспечении средств к существованию и только затем – с потребностями общества. В соответствии с принципами методологического индивидуализма типы профессионального членения обусловлены и типами мотивации, доминированием того или иного типа социального действия в структуре профессиональной мотивации. Вместе с тем такое соотнесение имеет смысл не для всех, а лишь для свободно избираемых профессий.

В-пятых, профессиональное разделение находится у Вебера *в тесной связи с развитием хозяйства*, именно экономическая функция и конституирует феномен профессии. Он учитывает по крайней мере тройную детерминацию профессионального разделения экономическими процессами. В первую очередь, каждому историческому типу хозяйства присуща своя профессиональная структура, свой набор профессиональных ролей. Далее, структуры профессиональных занятий сильно различаются в зависимости от отношений собственности (одни виды профессиональной деятельности доступны собственникам, другие – не имеющим собственности). Наконец, Вебер особо подчеркивает то обстоятельство, что рыночное хозяйство подчиняется соображениям экономической эффективности структуру и содержание профессиональной деятельности, в ряде случаев даже деформируя их в соответствии с требованиями рынка. В то же время относительно более старых и традиционных профессий такой закономерности не отмечается – напротив, Вебер констатирует здесь более выраженное воздействие харизматических и даже магических элементов.

В целом подход М. Вебера к характеристике сущности профессий можно назвать функциональным (это способ обеспечения индивида средствами к существованию благодаря сочетанию и комбинации различных трудовых функций), и указание на несубстанциальный характер профессии имеет, на наш взгляд, принципиальное значение в трактовке этого социального феномена.

Как минимум два наличествующих у классиков теоретических сю-

жета – о профессиональной стратификации и о воздействии профессии на развитие личности – мы обнаруживаем также в трудах П. Сорокина. Его определение профессии в «Системе социологии» близко к веберовскому и отражает, по-видимому, широко принятые в начале века научные представления о сути профессии: это «обычно длящееся занятие индивида, дающее ему средства к существованию». Источник дохода и социальная функция индивида связаны друг с другом и образуют в совокупности профессию. Влиянию профессиональной деятельности на образ жизни человека посвящены и соответствующие экспериментальные разработки Сорокина.

В более позднем труде «Социальная мобильность» Сорокин обращается к проблеме «низших» и «высших» профессий, основываясь на своей теории социальной стратификации; здесь можно наблюдать перекличку с идеями Спенсера о генезисе «высших» профессий из первоначальной политико-церковной деятельности. Сегодня подобный подход фактически общепринят в западной социологии профессий.

Тема 6. Понятие "профессия" в трудах отечественных исследователей 60-80-х годов.

Толкование понятия профессия в трудах С.Г. Струмилина, В.Г. Подмаркова, В.Н. Шубкина, В.И. Паниотто, Г.А. Чередниченко, О.И. Шкаратана. Общее и отличительное в их подходах.

В начале 1920-х гг. в условиях безраздельного господства марксистской социологической парадигмы в отечественной науке возобладали качественно иные теоретические позиции в анализе проблем профессионального разделения. Исследования профессиональной классификации и квалификации труда, предпринятые С.Г. Струмилиным, родились прежде всего из практических потребностей тарификации и обоснования систем оплаты труда. Здесь можно наблюдать другой подход к пониманию существенных признаков профессии: «Профессия – совокупность приобретенных

школьной или внешкольной выучкой специальных трудовых навыков, совмещаемых обычно в одном лице и объединяемых общим названием, например, слесарь, столяр, скрипач». Родственные профессии объединяются в группы; с другой стороны, некоторые профессии подразделяются на специальности. «Профессия» и «специальность» – исторические понятия, складывавшиеся по мере усложнения и разделения общественного труда, поэтому объемы и степени расчлененности присущих им навыков чрезвычайно разнообразны. Поскольку всякий труд, даже самый простой и нерасчлененный, предполагает известное накопление навыков, необученные (неквалифицированные) профессии – тоже профессии. В основе профессии лежит, согласно данной трактовке, функциональное содержание труда, освоенное самим субъектом. За основу профессиональной квалификации труда Струмилин предлагал брать «самого производителя со всеми его профессиональными признаками».

Развитое Струмилиным понимание профессии как суммы навыков и необходимых для их выполнения способностей нашло затем свое место в отечественной социологии профессий. В русле такого подхода нет и не может быть существенной разницы между «высшими» и «низшими» профессиями, поскольку они полагаются лишь разными ступенями, определяемыми уровнем квалификации труда и необходимым для этого уровня количеством лет обучения. Одним словом, «мамы всякие нужны, мамы всякие важны», всякий труд одинаково почетен. В основе профессии лежит, согласно этому подходу, функциональное содержание труда, освоенное самим субъектом.

Представленный подход можно интерпретировать как описательный, эмпирический, ибо конкретное функциональное содержание труда в рамках той или иной профессии всегда исторически изменчиво, подвижно. Кроме того, основной акцент сделан здесь не на месте и роли профессии в целостной системе социальных связей, а на проблеме пригодности индивида к выполнению тех или иных профессиональных функций, его подго-

товки к труду. Вследствие этого из базового теоретического концепта общей социологии понятие профессии неизбежно становится прикладным по преимуществу понятием.

В 1960–1980-е гг. в отечественной социологии оформился определенный круг исследовательских областей (связанных с социологическим изучением профессий), значительная часть которых была ориентирована на решение задач прикладного характера. Получает свое развитие и теоретическая проблематика: исследуются сущность и содержание профессии, социально-профессиональная структура советского общества, предпринимаются попытки разработать классификацию профессий (в первую очередь рабочих), изучаются рефлексивные моменты профессиональной деятельности.

Одним из первых к теоретической проблематике социологии профессий обратился В.Г. Подмарков, выступивший продолжателем многих идей С.Г. Струмилина. Он строго различает трудовую функцию –

объективные условия труда, содержание труда, совокупность объективно заданных операций – и профессию как характеристику подготовленности работника к выполнению трудовых функций, как актуализированную способность к труду. Центральное ядро профессии образует механизм соединения работника с условиями производства и условиями его собственного развития. Соответственно этому профессия есть «усвоенный самой личностью способ ее включения в трудовой процесс, аккумуляция качеств, необходимых для выполнения трудовых функций». Сущность профессии предстает, следовательно, в качестве единства двух сторон: «объективной» и «субъективной», причем собственно понятие профессии отражает вторую сторону этого единства. Аналогичного понимания профессии придерживались и другие отечественные социологи (В.Н. Шубкин, В.И. Паниотто, Г.А. Чередниченко и др.)

Наиболее важными элементами профессии В.Г. Подмарков полагал степень совершенства работника в плане готовности к выполнению данно-

го вида труда, а также институциональное признание профессии и создание системы критериев владения ею. Отметим, что при подобном подходе логично выдвигаются в центр всего комплекса социальных и гуманитарных наук, изучающих профессии, психология и профпедагогика. Поэтому неудивительно, что на сегодняшний день психологическая наука не только является у нас наиболее «продвинутой» в деле научного изучения профессий (свидетельство тому – выход учебных пособий по психологии профессий), но и реально претендует на ключевое место в системе профессиональных дисциплин.

Можно констатировать определенное развитие и обогащение понятия профессии, выработанного еще в рамках классического этапа. В современном понимании не всякая трудовая деятельность, даже специализированная и постоянная, образует основу профессии; наличие квалификации и специальной подготовки полагается обязательным и всеобщим признаком профессии; предполагается возможность свободного выбора профессии для всех членов общества; профессия становится формой реализации жизненного призвания; она понимается как совокупность взаимосвязанных специальных качеств личности. Здесь можно усматривать отражение объективного процесса усложнения труда, новых требований к качеству труда и профессиональному образованию.

В свою очередь, «субъективизация» понятия профессии выдвигает на первый план рефлексивное содержание профессиональной деятельности (удовлетворенность профессией, профессиональное самочувствие, профессиональный выбор, профессиональные ценности и т.п.), что актуализирует разработку проблем «микросоциологии профессий». В рамках этого направления исследований можно констатировать определенные достижения отечественной социологии.

В известном исследовании ленинградских авторов дается следующее определение профессии: это «род деятельности, требующий специальных знаний и подготовки в достаточно широкой области материального или

духовного производства и накладывающий на представителей этого рода деятельности ответственность за эффективность исполнения обязанностей в системе общественного разделения труда». Здесь уточняется и детализируется восходящее еще к Марксу понимание профессии как специализированной деятельности в системе разделения труда. С трактовкой профессии через отнесенность к конкретному виду труда мы встречаемся и в работах О.И. Шкаратана; для него «профессия означает конкретный вид труда, за которым скрыты сущностные свойства социально разделенного труда». В более поздней работе этого автора данное определение корректируется в духе «рыночных реформ»: теперь это «особого рода деятельность индивида (имеющая рыночную стоимость), которой этот индивидуум занимается постоянно с целью получения устойчивого дохода».

В целом, все упомянутые трактовки сущности профессии так или иначе опираются на подходы, выработанные еще классиками: профессия связывается либо с трудовой деятельностью, либо с развитием специальных качеств личности, либо с профессиональной группой.

В отечественной социологии сложилась прочная традиция изучения отдельных профессиональных групп, среди которых основное внимание уделялось в первую очередь рабочим профессиям, а также учителям, инженерам, ученым. Прочим профессиональным группам повезло меньше; почти совершенно были обойдены вниманием социологов профессии сферы услуг, публичные выборные профессии, чиновники и др. Подобная абберрация исследовательского интереса обусловлена выраженным технократическим перекосом в системе профессиональной подготовки кадров, а также причинами идеологического порядка (доминировало представление о рабочем классе как о наиболее продвинутой социальной группе, в силу чего трудовая деятельность рабочих выступает своеобразным эталоном профессиональной деятельности вообще).

Конечно, давление социального заказа нельзя сбрасывать со счетов, однако это же направление задавалось и ориентирами марксистской мето-

дологии. Если в качестве исходного принципа объяснения социальных процессов принимается тезис о первичном, базовом характере производственных отношений применительно к любым другим видам социальных связей, то сфера производства, естественно, оказывается средоточием самых главных для общества профессий, а также источником генезиса новых «прогрессивных» профессий, по сравнению с которыми все остальные расцениваются как менее значимые.

Кроме того, общепринятое в марксистской социологии положение об отсутствии классовых и производных от них социально-профессиональных противоречий при социализме ограничивало исследовательский горизонт в основном позитивной трактовкой профессий и профессионализма, не позволяя вскрывать расхождения между интересами общества и сплоченных профессиональных корпораций.

В целом, на наш взгляд, можно зафиксировать процессы становления в рамках отечественной социологии 1960–1980-х гг. социологии профессий как самостоятельной отрасли социологического знания, однако они остались незавершенными (не была создана даже классификация профессий, которая охватывала бы все типы профессиональной занятости, – подобная задача была решена лишь для рабочих профессий).

Подводя итоги данного краткого историко-социологического экскурса, можно следующим образом сформулировать проблему, связанную с поиском сущности профессии. Задача состоит в нахождении необходимых и достаточных признаков этого социального явления, которые обладали бы свойствами общезначимости и универсальности, т. е. были бы одинаково применимы для описания и исследования самых различных профессиональных комплексов и типов профессий: открытых и закрытых, традиционных и новых, исторически существовавших и только возникающих на наших глазах, простых и сложных, «высших» и «низших» и т.п. Однако, продвигаясь по этому пути, мы рискуем обнаружить, что почти все обычно принимаемые характеристики и признаки профессии не выдерживают

проверки на универсальность: это относится и к признаку постоянства занятия, и к наличию специального образования (целый ряд простых профессий его не требует), и к общественному признанию профессии, и к возможности свободного выбора профессии, связи профессии с жизненным призванием и т.п.

Представляется более плодотворным не описательное конструирование понятия профессии на основе ряда эмпирически фиксируемых признаков (эта операция должна быть логически заключительной, а не исходной), а определение места профессии в общественном целом на основе ее функционального назначения. Такой способ концептуализации понятия профессии предложен И.М. Моделем и Б.С. Модель. Для них «профессия является социально-технологическим механизмом, который создан обществом для обеспечения своих материальных и духовных потребностей путем локализации его в определенном виде профессиональной деятельности и предназначен для производства определенного вида продукта». Эта дефиниция не свободна от недостатков (наличие логического круга в определении – *профессия* определяется через деятельность *профессиональной* же группы; позволительно усомниться и в том, что в рамках профессии производится «определенный вид продукта»), однако в ней важны два принципиальных момента, которые нуждаются в дальнейшем развитии и конкретизации.

Во-первых, это указание на *технологическую*, т. е. *несубстанциальную* природу профессии. Субстанцию ее составляет труд (или шире – социальная деятельность), тогда как профессия выступает лишь *средством* развития содержания труда в целях удовлетворения потребностей общества и личности. Во-вторых, принципиально важным представляется акцентирование потребностей общества в целом, а не только общественного производства.

Учитывая эти соображения, в качестве исходного можно было бы предложить следующее понимание профессии: это *социальный механизм*

дифференциации и специализации трудовой деятельности на видовом и внутривидовом уровне (но не единичном), функционирующий как средство развития содержания труда.

Указания только на видовой уровень дифференциации труда недостаточно, поскольку границы между профессией и специальностью (подразделением внутри профессии) весьма подвижны и текучи. Строго говоря, ученый, педагог, юрист, медик, военнослужащий, предприниматель – это сегодня не отдельные профессии, а классы родственных профессий (профессиональные поля); они выступали в качестве самостоятельных профессий лишь в неразвитом состоянии. В результате прогрессирующей внутрипрофессиональной дифференциации специальности могут превращаться в профессии; именно таким путем во многом и возникло все богатство современных профессиональных занятий.

В нынешних условиях, к примеру, когда профессия социального работника, новая для нашего общества, находится в начальной стадии институционализации, уже можно с полной уверенностью прогнозировать, что со временем – и при выраженности соответствующих общественных потребностей – она может вырасти в группу родственных профессий, таких как валеолог, суицидолог, социальный терапевт и т.п.

От этого общего и потому «тощего», абстрактного определения профессии можно идти к его конкретным признакам и атрибутивным характеристикам (которые, как мы видели, исторически развиваются), а также к структуре данного, весьма богатого понятия. Присущая понятию профессии дихотомичность, двойственность особенно отчетливо выступает при знакомстве с концепциями западных социологов.

Тема 7. Толкование понятия "профессия" в современной научной литературе.

Профессия как вид деятельности. Определение профессии через понятие "профессиональная группа". Профессия как социально-

технологический механизм обеспечения потребностей человека. Профессия как способ дифференциации и специализации деятельности.

Прежде всего, понятие профессия – это занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и которое служит ему источником средств к существованию. Далее, профессия объединяет группу людей, занимающихся однотипной деятельностью, внутри которой устанавливаются определенные связи и нормы поведения.

Профессия выступает как особая форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием.

По определению Б.Шоу, профессия – это «заговор специалистов против непосвященных». Несколько определений профессии приводил в своих работах Е.А. Климов. Наиболее полным является следующее: «Профессия – это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития». Уточняя это объемное определение, Е.А. Климов характеризует профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему.

Приведем еще одно его определение: «С точки зрения общества профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта». Более узкое определение профессии с точки зрения конкретного человека приводит В.Г. Макушкин: «Профессия – это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию».

Обобщение имеющихся трактовок позволяет дать следующее определение. Профессия – это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества.

В англоязычной среде различают понятия «профессия» и «занятие». Термин «профессия» применяется лишь к узкому кругу высокостатусных видов профессиональной деятельности. Все другие виды деятельности относятся к специальностям или видам работы, занятий. В отечественном профессиоведении различают понятия «профессия» и «специальность». Профессия – понятие более широкое, чем специальность, ее отличительными признаками помимо профессиональной компетентности являются социально-профессиональная компетенция, профессиональная автономия, самоконтроль, групповые нормы и ценности. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Например, профессия – врач, специальности – терапевт, педиатр, окулист, уролог и др.; профессия – инженер, специальности – конструктор, технолог, металлург и др.

Специальность – это 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. Таким образом, специальность – один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов либо на достижение общих результатов специфическими средствами.

В истории развития цивилизации разделение труда на профессиональные виды деятельности наблюдается уже до нашей эры в Египте, Древней Греции, Римской империи и других развитых государствах. Существенная дифференциация труда произошла в эпоху промышленной революции. Последующий научно-технический прогресс привел к значи-

тельному обновлению и расширению номенклатуры профессий. В официальном справочнике США в 1965 году в алфавитном порядке были приведены характеристики 21741 профессии и около 40000 специальностей.

В Международный стандарт классификации профессий в 1988 году было занесено 9333 профессии. Единый тарифно-квалификационный справочник объединяет около 7000 профессий и специальностей. Эти документы отражают профессиональную ситуацию, сложившуюся ко времени их составления. Опубликованные справочники в момент выхода их в свет уже нуждаются в корректировке, так как мир профессий весьма динамичен. Постоянно возникают новые профессии, содержание труда действующих профессий обновляется, отмирают профессии низкоквалифицированного труда, появляются совмещенные и интегративные профессии и специальности.

По многим профессиям и специальностям подготовка осуществляется на предприятиях и в учреждениях подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Для подготовки по наиболее массовым профессиям, требующим высокой определенной квалификации, существует система начального, среднего и высшего профессионального образования. Для этой системы базовым является понятие «учебная профессия». Учебная профессия – это уровень квалификации, отражающий объем и качество знаний, умений и способностей, необходимых для дальнейшего освоения и выполнения видов деятельности в конкретном профессиональном поле.

Можно выделить следующие основные характеристики профессии: 1) это ограниченный вид трудовой деятельности; 2) деятельность должна быть общественно - полезной; 3) профессиональная деятельность предполагает специальную подготовку (заметим, что это именно современное понимание; еще К.Маркс говорил, что «при развитой промышленности работник вынужден будет постоянно обновлять свою профессию»; в настоящее время в ФРГ на некоторых фирмах не присваивается квалификация «ключевая квалификация» - по Д.Мартенсу – если работник не демонстри-

рует «способность адаптироваться к динамичному производству и к легкому переходу от одного вида труда к другому»); 4) это деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, моральное и материальное, дающее человеку возможность не только удовлетворять свои насущные потребности и являющееся условием его всестороннего развития (сейчас в качестве такого вознаграждения выступают прежде всего деньги); 5) это деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

Квалификация – это уровень профессионального мастерства. Выделяют формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и т.п., а также реальную квалификацию, то есть уровень мастерства, который данный человек может действительно проявить. Должность – является более сложным и путаным понятием, поэтому определить это понятие сложнее. Например, иногда под должностью понимают разновидность руководящей работы. Иногда должность совпадает с пониманием квалификации. Более распространенное понимание должности: это любая фиксированная работа и профессия.

Профессиональная деятельность – это социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета труда, цели, средств, способов и условий) различают виды профессиональной деятельности. Профессия – это социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития. Профессионал – работник, обладающий помимо знаний, умений, качеств и опыта также определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью, профессиональной надежностью. Профессионал способен обнаружить проблему, сформулировать задачу и найти способ ее решения. Профессионалы

составляют основу партиципаторной организационной структуры и предприятия, учреждения, нацеленной на развитие.

Раздел 3. Профессиональная ориентация

Тема 8. Сущность и содержание профессиональной ориентации.

Многообразие толкований понятия "профессиональная ориентация". Цель и задачи профориентационной работы. Основные направления профессиональной ориентации. Профессиональное информирование. Профессиональное консультирование. Профессиональный отбор. Профессиональный подбор. Профессиональная пропаганда. Профессиональная пригодность.

Профориентация сегодня

Выбор профессии определяется ответами на три вопроса: могу? хочу? надо? Могу ли я достичь успеха в этой профессии? Хочу ли? Получу ли я работу через 5-6 лет, когда окончу институт? Окончательно проблема профориентации пока не решена. Во-первых, сложность в том, что человек легко приспосабливается ко многим видам деятельности. Не существует прирожденного слесаря или банкира. Во-вторых, название профессии само по себе не дает исчерпывающей информации о ней. Например, машинист метропоезда только потом узнает, что он должен не только управлять высокоавтоматизированным поездом, но и лично извлекать тела погибших на рельсах.

Обо всех нюансах профессии знают только сами профессионалы, да и то их должностные обязанности могут претерпевать существенные изменения на разных предприятиях. Например, бухгалтер в одной организации может работать только наедине со своим компьютером, а в другой - еще обязан регулярно объезжать фонды для уплаты налогов, сидеть в очередях, спорить с инспекторами.

Практическая психология предлагает несколько вариантов решения проблемы профориентации. Могу? Для ответа на этот вопрос составляются

подробнейшие описания рабочего дня специалиста (профессиограммы). Но профессий существует несколько тысяч, появляются новые, и есть различия в зависимости от специфики предприятий. Выбор профессии по принципу: хочу? И если вам нравится такой вид деятельности, вы ищете, где этим занимаются.

В России наиболее распространена методика профориентации академика Е.А.Климова, в которой профессии дифференцированы по пяти областям человеческой деятельности (человек-человек, человек-машина, человек-окружающая среда, человек-знаковые системы, человек-художественный образ). В зависимости от ответов на вопросы о том, чем бы вам хотелось заниматься, предлагается ряд профессий в конкретной области.

Очень интересны методики профориентационных карточных игр Н.С.Пряжникова для подростков 12-15 лет и его опросник, позволяющий взрослому человеку определиться по 20 группам профессий, основываясь на предложениях об их содержании. В Великобритании компанией SHL разработана сходная методика, содержащая более 100 вопросов и утверждений. Однако разница в том, что в программах обучения английских школьников предусмотрены практические занятия по большинству элементарных видов деятельности, составляющих основу многих профессий. Поэтому они не просто предполагают, что работа понравится, а имеют небольшой практический опыт.

Выбор профессии по позициям: могу? хочу? надо? Профориентационная работа Государственного центра профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных граждан и незанятого населения в основном дает ответы на эти вопросы. Однако работа занимает около двух часов, полностью зависит от квалификации психолога, учитывает только очевидные для составителей тестов составляющие профессии, а они далеко не всегда совпадают с реальностью. В итоге наш вариант профориентации позволяет ответить на все три вопроса: могу? хочу? надо? Выбор

профессии определяется врожденными способностями, психологическими характеристиками, уровнем знаний, отношением к различным жизненным ситуациям. Наш тест позволяет последовательно ограничивать выборку 80 профессий, требующих высшего образования, и наиболее востребованных на рынке труда.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ – комплекс специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей, интересов и возможностей, в соответствии с социально-экономической ситуацией на рынке труда.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ (от фран. orientation — установка) — комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями и с учетом потребности в специалистах народного хозяйства и общества в целом. Сложились две формы профессиональной ориентации:

1) профессиональная ориентация на узкой базе, состоящая в том, что в учебном заведении, готовящем специалистов, учащимся раскрывают все особенности предстоящей им деятельности, указывают оптимальные способы приобщения к данной профессии и т. д.; 2) профессиональная ориентация на широкой базе, состоящая в ознакомлении молодых людей, еще не сделавших свой выбор, с миром профессий.

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ – информирование общества и конкретных лиц о существовании и значимости множества профессий, применяемых в данном регионе. Описание и демонстрация особенностей предмета труда, применяемых орудий, целей и условий осуществления трудового процесса дают возможность человеку сделать ориентировочный выбор области приложения своих физических и духовных сил, позволяющей получить вза-

мен приложенного труда необходимые средства существования и развития.

Профессиональная ориентация в соответствии с законом.

В соответствии со статьёй 9 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" граждане имеют право на консультацию, профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, получение информации в органах службы занятости.

Главная цель профессиональной ориентации - оказывать содействие гражданам, обращающимся в службу занятости, в получении в оптимально короткие сроки подходящего места работы согласно потребностям работодателей, рынка труда и личным интересам граждан путем их профессионального информирования, консультирования и психологической поддержки.

Основные задачи профориентационной работы:

- информирование о ситуации на рынке труда, о требованиях, предъявляемых к профессии;
- определение с помощью тестирования подходящей для клиента сферы деятельности;
- консультирование населения по вопросам выбора или смены профессии, информирование о возможностях обучения новой специальности, повышения квалификации;
- профессиональный отбор потенциальных работников по запросу работодателя;
- социальная адаптация и психологическая поддержка безработных граждан и незанятого населения.

Основные направления профессиональной ориентации:

профессиональное информирование – ознакомление с современными видами производства, миром профессий, их содержанием, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, состоянием рынка тру-

да, учебной базой региона; широкое ознакомление населения, и, прежде всего молодежи, с существующими профессиями, их содержанием, значимостью;

профессиональное консультирование – оказание помощи с целью принятия осознанного решения в выборе (перемене) профессии с учётом интересов и склонностей, психологических особенностей и возможностей личности, особенностей рынка труда; заключается в согласованном между консультантом и консультируемым выборе совокупности доступных последнему профессий из числа ориентировочно предпочитаемых после общего его психологического исследования;

профессиональный отбор – установление психофизиологических и личностных особенностей человека, его подготовленности к выполнению трудовых функций применительно к конкретным профессиям с помощью аппаратных и социально-психологических методов; состоит в научно обоснованном допуске человека к определенному труду в случае обнаружения у него необходимых задатков, достаточной физической и образовательной подготовки;

Профподбор служит для определения круга профессий, наиболее подходящих для данного человека, т.е. помогает ему подобрать профессию с помощью научно обоснованных методов и средств.

Профпропаганда – формирование у молодежи интереса к определенным видам труда и в частности – разъяснение престижности рабочих профессий.

психологическая поддержка – система мер, направленных на снижение психологической напряжённости, формированию позитивного настроения и уверенности в будущем; психологическая поддержка - методы, способствующие снижению психологической напряженности, формированию позитивного настроения и уверенности в будущем.

Тема 9. Деятельность службы занятости в рамках профориентационной работы.

Клуб "Выбор" для профессиональной ориентации старшеклассников. Клуб "Карьера" по профориентации выпускников вузов. "Клуб ищущих работу" по профориентации безработных граждан. Клуб "Новый старт" для безработных, долгое время состоящих на учете в службе занятости. Клуб "Бизнес-старт" для граждан, желающих организовать собственное дело. Методы профессиональной ориентации.

Проблемы профессиональной ориентации помогают решать клубы : **"Выбор"** (для старшеклассников) и **"Карьера"** (для выпускников вузов, техникумов и др. учебных заведений).

Социальная адаптация и психологическая поддержка безработных граждан и незанятого населения осуществляются через деятельность **Клуба ищущих работу** (для ищущих работу и безработных граждан), **"Новый старт"** (для безработных, долгое время стоящих на учете), **"Бизнес-старт"** (для граждан, желающих пойти на самозанятость, создать собственное дело).

1. Клуб "Выбор"

Старшеклассник!

В клубе "Выбор" **Вы сможете найти ответы на многие вопросы**, важнейшими из которых являются следующие:

На что ориентироваться при выборе профессии? Как оценить свои профессиональные склонности и способности? Как найти им соответствие в мире профессий? Что такое рынок труда? На что ориентироваться на рынке труда? Как эффективно строить отношения с людьми? Как избежать ошибок при выборе профессии? Как стать бизнесменом?

2. Клуб "Карьера"

Выпускник!

Не верь, что молодому специалисту труднее получить работу. Сложности есть в любом возрасте, и они преодолимы. *Твои преимущества:* мо-

лодость, энергия, свежие теоретические знания, тренированный ум, гибкость мышления, повышенная способность адаптироваться в современных условиях.

Осознанно строить и корректировать перспективы своего профессионального и личностного роста научат в клубе "Карьера".

В клубе помогут: познакомиться с ситуацией на рынке труда; получить полную информацию о предприятиях, учреждениях города и области; овладеть методами активного поиска работы; воспользоваться консультационными услугами юриста, психолога; составить профессиональное резюме, подготовиться к собеседованию с работодателем; овладеть навыками формирования своего имиджа; познакомиться с основами предпринимательской деятельности и самозанятости.

3. Клуб ищущих работу

Вы отдали работе многие годы, но так сложилось, что теперь вы ее лишились и снова, как в юности, стоите перед жизненно важным выбором: ЧТО ДЕЛАТЬ? Мы предлагаем вам курс занятий в Клубе ищущих работу. Неформальное общение со специалистами службы занятости и людьми, оказавшимися в такой же, как вы, жизненной ситуации, поможет сделать выбор. Безработный – не должность, а переходное состояние, из которого есть выход.

Основные задачи клуба: обучить самостоятельному поиску работы, сформировать позитивную установку на трудоустройство, укрепить уверенность в себе, повысить мотивацию к поиску работы

В ходе занятий опытные специалисты помогут вам увидеть перспективы применения вашего богатого профессионального и жизненного опыта, оценить свои возможности, выявить скрытые способности и сильные стороны, обучиться методам эффективной самопрезентации.

4. Клуб "Новый старт"

Для тех, кто долгое время старается найти работу, но ничего не получается. **В клубе "Новый старт" Вам помогут ответить на волнующие**

Вас вопросы: Как найти работу? Как выиграть в конкурентной борьбе за вакантное место? Как сохранить работу?

В клубе "Новый старт" Вас научат как: нейтрализовать стрессовые переживания, занять активную жизненную позицию, преодолеть жизненные барьеры.

В клубе "Новый старт" Вы узнаете: как написать профессиональное резюме, как пройти собеседование с работодателем, как самопрезентовать на рынке труда, как обрести уверенность в себе.

***ПОМНИТЕ:** двери открываются тому, кто стучится!*

5. Клуб "Бизнес-старт"

Если Вы не утратили свой творческий потенциал и энергию, умение справляться с трудностями и готовность идти на определенный риск, если Вы приняли решение попробовать себя в бизнесе. Приходите в клуб "Бизнес-старт"! Здесь проводится подготовка безработных и ищущих работу граждан к предпринимательской деятельности, а также к работе в коммерческих структурах.

Для начала – беседа со специалистами по организации собственного дела и компьютерное тестирование. Это поможет убедиться в том, что предпринимательская деятельность Вам по плечу. Ваши способности плюс желание, в итоге Вы – слушатель курса "Бизнес-старт"

В программе обучающего курса клуба "Бизнес-старт": психология успешного бизнеса, основы предпринимательской деятельности, маркетинговые исследования, бизнес-планирование, правовое обеспечение предпринимательства, имидж делового человека, основные навыки пользования ПК.

Слушателям курса "Бизнес-старт" гарантируется не только курсовое обучение, но и оказание консультационных услуг по обеспечению эффективного хозяйствования.

Все услуги, оказываемые слушателям клуба - бесплатны!

Есть решения, которые трудно принимать в одиночку. Есть вопросы, на которые смогут ответить только специалисты.

В процессе профориентационной работы применяются следующие методы:

1) объективные тесты с выбором ответа. К ним относятся интеллектуальные тесты, тесты специальных способностей, а также тесты достижений, определяющие уровень знаний, умений и навыков;

2) тесты-опросники, диагностирующие черты личности и направленность: интересы, установки, отношения, ценностные ориентации;

3) методики субъективного шкалирования и самооценки, предусматривающие оценку каких-то объектов внешнего мира, людей, событий своей жизни либо себя самого. К этой группе относятся методика самооценки дембо-рубинштейна, семантический дифференциал, методики ранжирования (тест люшера), сортировки и др.;

4) интерактивные методики, в эту группу входят психологическая беседа (интервью), являющаяся методом прямого взаимодействия и поэтому сочетающая сбор информации с психолого-педагогическим взаимодействием; ролевая игра, которая, так же как и беседа, относится к коррекционно-диагностическим методам;

5) проективные методики, построенные главным образом на интерпретации ответов клиента на внешние нейтральные вопросы, его реакций на ситуации, допускающие множественность возможных суждений при восприятии;

6) стандартизированное аналитическое наблюдение, характеризуемое наличием цели и предмета наблюдения, процедурной схемы, выделенными признаками наблюдения и способами их регистрации; на основании анализа признаков наблюдения производится интерпретация поведения и принимается решение;

7) приборные психофизиологические методики, применяемые в основном в целях профотбора; с их помощью регистрируют физиологиче-

ские индикаторы: дыхание, пульс, кожное сопротивление, мышечный тонус и т.д. К этой группе психодиагностических методик относятся также аппаратные поведенческие методики; с их помощью диагностируют элементарные психические функции и свойства нервной системы; разновидность аппаратных методик являются тесты-тренажеры для диагностики определенных профессиональных умений.

Рассмотренные группы методов позволяют осуществить сбор информации, необходимой для оказания профориентационной, профконсультационной помощи. Совокупность конкретных методов диагностики, направленных на решение профконсультационной проблемы, определяет психодиагностическое поле деятельности профориентолога.

Тема 10. Имидж как основа карьерного роста профессионала.

Внешний вид профессионала. Индивидуальный стиль поведения. Имиджмейкер, его роль и возможности в создании имиджа профессионала. Секреты успешного имиджа.

Как ни странно, влияние на карьерный рост оказывают не только деловые качества. Успешное продвижение вверх по служебной лестнице зачастую может зависеть от вашего имиджа. А основой его является, безусловно, внешний вид. Ведь недаром "По одежке встречают..."

Если индивидуальный и профессиональный образ человека не соответствует тому, чем он является на самом деле, то человек может оказаться в неловкой ситуации. Наша внешность должна без слов говорить, кто мы, чтобы директора компании невозможно было перепутать с ее рядовым сотрудником, а главного бухгалтера с секретарем.

Найти свой, индивидуальный образ вам может помочь специалист – имиджмейкер. Сначала нужно определить тип и линии фигуры и лица человека. В зависимости от этого, руководствуясь определенными методиками, специалист рекомендует стилевые линии в силуэте одежды, внут-

ренные линии – форму воротников, аксессуаров, рисунок ткани, прическу, стиль обуви.

Например, если в лице доминируют округлые линии, то они должны преобладать в одежде и аксессуарах. Все это должно соответствовать также цветовому типу внешности, который зависит от цвета глаз, волос и кожи. И, наконец, от темперамента и характера человека зависит стиль одежды. Например, если с синим пиджаком надеть красную блузку – это будет драматический стиль, белую - классический, а белую с рюшками или жабо - романтический.

Профессиональный образ создается уже на основе индивидуального. С его помощью человек стремится воздействовать на определенную группу людей, показать им, что он профессионал в своем деле. Например, клиенты банка хотят быть уверенными в его надежности, и внешний вид его служащих должен быть олицетворением стабильности. Их одежда должна быть традиционной, консервативной, без излишеств – это классический серый костюм, светлая сорочка, неяркий галстук. А, скажем, те же имидж-консультанты, чтобы вызвать доверие клиента, своей внешностью должны показывать, что они не отстают от моды, следуют новым направлениям, ни о какой традиции в одежде здесь не может быть и речи.

По некоторым элементам одежды можно определить статус сотрудника компании. Одежда руководителя должна быть более дорогой. В западных компаниях, например, специальные правила определяют, сколько должен стоить костюм клерка, топ-менеджера или президента корпорации. И подчиненный не имеет права одеться на работу более дорого, чем позволяет его положение. Статус руководителя прекрасно подчеркивает цвет.

Как выглядеть более авторитетно и властно? Нужно надеть темно-синий костюм, белую сорочку и красный галстук. Это важно знать молодым руководителям, которым необходимо завоевывать авторитет у подчиненных. Мужчинам не крупного телосложения нужно позаботиться о такой одежде, в которой можно выглядеть более высоким и широкоплечим. И,

конечно, аксессуары. Сегодня они из простых украшений превратились в символы власти. Для мужчины это часы, чем они дороже, тем выше его статус. Для женщины – это серьги, которые должны быть не меньше, чем глаза, крупное ожерелье, брошь – все, что привлекает внимание к голове.

Гардероб женщины-руководителя – отдельная тема. Женщина-руководитель должна выглядеть наравне с мужчинами, никак не подчеркивать своим внешним видом, что она принадлежит слабому полу. Для деловой женщины подойдут те же традиционные костюмы и те же цвета. Внешний вид женщины становится более мужским, и теоретики моды полагают, что новый век окончательно выровняет внешний облик мужчин и женщин - очень похожими станут и одежда, и аксессуары.

Однако, иногда бывает непросто убедить клиента одеться или причесться именно так, как рекомендует имиджконсультант. Действительно, кто прав, если имиджмейкер советует, например, надеть красный галстук, а клиент считает, что нужно надеть желтый? Любая рекомендация должна быть обоснована, то есть имиджмейкер при создании образа должен руководствоваться специальными методиками.

Обратитесь к имиджмейкеру, согласуйте с ваш собственный вкус с советами профессионала и вперед, к вершинам карьеры!

Рассмотрим, из чего складывается представление о нас:

1) в визуальном измерении это внешний вид: стиль одежды, прически и аксессуары, а также манеры, мимика, жесты, осанка;

2) в вербальном измерении – культура общения, устные и письменные коммуникативные способности, голос, речь.

Для того, чтобы сформировать профессиональный стиль на каждый день, очень важно знать, какую информацию подают различные сигналы.

Наш образ создается языком цвета, рисунка, фактуры и линий силуэта. Каждый цвет вызывает определенные ассоциации и имеет оптические свойства.

Возьмем желтый – цвет любознательности, новаторства, открытости миру. В то же время цвет производит впечатление поверхностное, изменчивое. Чем ярче желтый, тем меньше его должно быть в костюме. Бледно-желтый смотрится в рубашках и блузах. Если с синим – то доверительно, с серым – интеллектуально.

Красный – самый полярный по значению. Цвет обольщения и опасности, энергии и мятежа. В одежде отражает импульсивность, готовность к действию, авторитетность и лидерство. Положительно воздействует, если составляет менее 50% всего внешнего облика.

В противоположность красному, синий – цвет созерцания и медитации. В одежде такого цвета мы выглядим уверенно и солидно. Но излишнее обилие его создает дистанцию, ощущение холода и рациональности.

Коричневый – вызывает ощущение стабильности и предсказуемости. Его приземленность и простоту надо разбавить яркими, холодными или блестящими поверхностями.

Сине-зеленый, хвойный – это жесткий, настойчивый цвет. В одежде – серьезность и самодостаточность. Чистый зеленый – консервативен, ассоциируется с бюрократией и буржуазией. Желто-зеленый – теплый и расслабленный, символизирует миролюбие и коммуникабельность.

Очень хороший цвет для профессионального гардероба – серый. Темно-серый – тяжелый и авторитетный. Светлый – вносит оттенок интеллигентности и ума, он предполагает готовность к контактам. Любой серый требует стильных дополнений, яркой отделки или изысканного, отточенного силуэта.

Еще два ахроматических цвета: черный и белый. В силу своей категоричности, белый подходит только как блузка или рубашка, а черный – для брюк или юбок. В больших количествах белый провоцирует эмоциональную холодность, скептическое настроение. А черный придает облику значительность, скрытый мятежный характер. К описанным выше свойствам следует добавить, что человек на многое реагирует рефлекторно, и ес-

ли мы долго носим одежду одного цвета, нас будут воспринимать соответственно его свойствам еще какое-то время, во что бы мы ни одевались.

Стили одежды и соответствие их профессиям.

Само понятие «профессиональный стиль» говорит о том, что существуют стереотипы восприятия обществом той или иной профессии. В целом, профессии разделяются по предметам труда, целям, средствам и условиям труда.

К примеру, работа биологов, ветеринаров, агрономов, геологов связана с живой природой. Их одежда должна быть простой, удобной и практичной. Наличие спецодежды упрощает эту задачу.

К числу специалистов, работающих со знаково-символической информацией, относятся бухгалтеры, программисты, корректоры, картографы. Важными качествами этих людей является точность, умственная работоспособность, надежность, интеллектуальность, усидчивость. Для бухгалтера идеальна деловая классическая и консервативная одежда. Костюмы серых, синих, темно-зеленых цветов со светлыми блузами и шарфиками.

Людям, работающим с техникой, желательно использовать консервативный стиль со спортивными элементами.

Для людей творческих профессий подойдет богемный, эксклюзивный стиль.

Одна из самых важных в мире профессий – преподаватель. Оптимальным будет деловой костюм с блузой или без нее. Можно также надеть рубашку с юбкой и жакетом. Платья подойдут учителям старшей возрастной группы, брючные костюмы – молодым. Эта профессия полностью строится на общении и взаимодействии, поэтому цвет очень важен. Избегайте черного, красного, малинового, желтого, белого, коричневого, в качестве основных цветов вашего костюма. Предпочтительны будут синий, серый, бежевый, серо-голубой и серо-зеленый. Лучшие стили одежды – классический и «Шанель» с романтическими элементами.

Тема 11. Опережающая профориентация как одно из направлений профориентационной работы.

Опережающая профессиональная ориентация военнослужащих, готовящихся к выходу на пенсию. Опережающая профессиональная ориентация выпускников учебных заведений.

Профессиональная ориентация появилась менее ста лет тому назад. Профориентация играет важную роль в системе сопровождения профессионального обучения и адаптации на рынке труда социально незащищенных групп населения. До недавнего времени к ним относились молодежь, женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды. В настоящее время к этой же категории относят военнослужащих, уволенных в запас, и членов их семей, выпускников учреждений профессионального образования.

Проведение мероприятий по снижению социальной напряженности среди военнослужащих, увольняемых с военной службы, и членов их семей нужно начинать как можно раньше, непосредственно в частях. В местах компактного проживания военнослужащих необходимо создавать службы, способные оказывать психологическую, профконсультационную помощь, дающие возможность получить новую специальность методом дистанционного обучения. Это наиболее актуально для частей, расположенных обособленно, вдали от учебных центров.

Опережающую профориентационную работу с военнослужащими, увольняемыми с военной службы, необходимо развивать как по традиционным направлениям, так и по новым, стимулирующим военнослужащих к активным поискам вариантов трудоустройства. Цель этой работы – повышение мотивации к трудовой деятельности после увольнения из армии, психологическая готовность к предлагаемым вариантам переобучения и дальнейшего трудоустройства.

Опережающая профессиональная ориентация является одним из этапов профессиональной переподготовки военнослужащих по гражданским специальностям. Здесь важно определить соответствие профессиональных

притязаний человека и ситуации на рынке труда, направить усилия на активизацию возможностей человека по обеспечению индивидуальной занятости, формирование мотивации к профессиональному обучению как средству повышения гарантии занятости.

На этапе предстоящего увольнения из армии у военнослужащих появляется чувство тревожности и неуверенности. Снижается интерес к службе, могут быть отмечены нарушения в стабильности отношений, неустойчивость в поведении. Главным направлением работы профориентационных служб на этом этапе является осуществление упреждающей профориентационной работы с акцентом на профинформирование, на максимальное обеспечение процесса самоориентации.

Следующий этап адаптации наступает сразу после увольнения из армии. Этот период характеризуется необходимостью определения направления действий по выбору новой специальности и переобучению по ней. И здесь важно правильно оценить соответствие военной и вновь выбираемой специальности, которая по своему содержанию являлась бы родственной или смежной военной специальности. Этот путь трудоустройства бывших военнослужащих должен быть приоритетным.

Следующий этап – профессиональная переподготовка. Он характеризуется повышением общего уровня активности человека, что напрямую связано с появлением перспектив трудоустройства по вновь получаемой специальности.

Рынку требуются специалисты высокого класса, а военное образование подразумевает наличие этого качества, поэтому в процессе переподготовки необходимо как можно более полноценно пользоваться имеющимися знаниями, дополняя их новыми полезными навыками. До 85 % увольняемых в последние годы офицеров, прапорщиков и мичманов не имеют гражданской специальности или утратили за время службы бывшие навыки. В то же время система переподготовки и переквалификации на гражданские профессии позволяет оказать содействие только каждому пятому

из них. Обеспечение занятости является особенно проблематичным для бывших военнослужащих, проживающих в обособленных военных городках, где практически отсутствует возможность трудоустройства.

С учетом того, что малый и средний бизнес активно входят в нашу жизнь, необходимо уделить особое внимание целенаправленной подготовке и помощи военнослужащим, желающим заниматься предпринимательской деятельностью.

Другой многочисленной группой на рынке труда, нуждающейся в помощи социальных работников, являются выпускники учебных заведений. Проблема трудоустройства молодых специалистов была актуальной всегда. Трудности, которые испытывают молодые специалисты с высшим и средним специальным образованием, вызваны наличием на сегодняшний момент следующих противоречий на рынке труда:

- между социальными, профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий, организаций и фирм в рабочей силе;
- между задачей повышения эффективности подготовки вузами молодых специалистов и существующей системой вузовской подготовки;
- между теоретической подготовкой выпускников и отсутствием необходимых навыков практического использования полученных знаний;
- между жизненными, профессиональными планами выпускников и реальными возможностями их осуществления.

Однако проблема к этому не сводится. В современных условиях все острее складывается противоречие между структурой, характером профессионально-трудовых намерений выпускников учебных заведений (предложение) и структурой, характером потребностей в сфере труда (спрос). С каждым годом разрыв между качественными характеристиками предложений на рынке труда и качественными характеристиками спроса стремительно растет. А значит, усугубляются проблемы реальной трудовой занятости молодежи. Ни для кого не секрет, что каждый руководитель учреждения профессионального образования, прежде всего, заинтересован в том,

чтобы привлечь как можно больше абитуриентов. Ведь благосостояние учреждения, финансирование, количество преподавательских ставок зависят не от того, сколько выпускников найдут работу по специальности, а от того, сколько студентов будет принято на обучение.

Поэтому количество и состав специальностей, по которым идет обучение, соответствуют не спросу на эти специальности, а их популярности среди населения. Это приводит к тому, что, закончив учебное заведение, молодые люди не могут трудоустроиться.

В рамках опережающей профориентационной работы с молодежью можно выделить следующие направления работы:

- превентивная профориентационная работа с выпускниками школ, средних специальных и высших учебных заведений;
- оказание организационно-методической помощи преподавателям учебных заведений;
- психологическая поддержка;
- мониторинг молодежного рынка труда и прогноз его развития;
- информирование молодежи о ситуации на рынке труда, востребованных профессиях, возможностях трудоустройства и обучения;
- обучение безработной и незанятой молодежи, имеющей профессию, навыкам поиска работы, самопрезентации.

После получения диплома в большинстве случаев бывшие студенты предоставлены сами себе. Резко меняется и их социальный статус; из достаточно защищенной ранее категории «молодых специалистов» они превращаются в одну из наиболее слабозащищенных и наименее конкурентоспособных на рынке труда групп населения. В нынешних условиях молодежь оказывается и в профессиональной, и в общей жизненной ситуации дезориентированной по причине малого жизненного опыта и отсутствия твердых установок и нуждается в специальной адресной помощи со стороны государства.

Решая вопросы трудоустройства выпускников, следует делать акцент на повышении активности и инициативы у молодых специалистов, чтобы они смогли стать реальными субъектами на рынке труда. Задача вуза заключается в обеспечении их более раннего и более основательного включения в эту систему. Взаимодействие между предприятиями и организациями, заинтересованными в квалифицированных специалистах, с одной стороны, и вузами – с другой, должно стать более тесным и менее формальным, а обучение в вузе – более дифференцированным и адаптированным к интересам организаций.

Поскольку предприятия и организации предъявляют наиболее высокие требования к практической подготовке выпускников, вузам целесообразно значительно расширить (при оптимуме в соотношении между изучением предметов базового цикла и дисциплин прикладного характера) практическую сторону в учебных программах. Наряду с традиционными формами (учебная практика, стажировки) им необходимо чаще заключать договоры с организациями о совместных программах, оговаривая участие в них студентов. Необходимо заинтересовывать организации и фирмы в таком сотрудничестве, предоставляя им возможность отбирать для себя нужных студентов, расширяя для этого продолжительность учебной практики в этих фирмах.

В заключение отметим, что проблема профессиональной ориентации военнослужащих, увольняемых в запас, и выпускников учебных заведений имеет много общего: в обоих случаях речь идет о том, чтобы трудоустроить специалистов. Обеспечение успешной социально-психологической адаптации бывших военнослужащих и выпускников учреждений профессионального образования – это проблема и личностная, и государственная. Решение этой проблемы даст возможность гармонизировать отношения рынка труда и рынка рабочей силы, позволит обществу эффективно использовать подготовленных специалистов в интересах экономического развития, поможет им на равных конкурировать на рынке труда.

Тема 12. Критерии и методики изучения профессиональной пригодности в профориентационной работе.

Понятие и этапы технологии определения профессиональной пригодности. Основные понятия, характеризующие профессиональную пригодность в области социальной работы.

Профориентация построена на сопоставлении психологических качеств индивида с качествами необходимыми для какой-либо профессии. Совокупность качеств необходимых для профессии ложатся в основу профпригодности. Возникает вопрос: какова должна быть степень корреляции между нужными для профессии качествами и качествами, имеющимися у индивида. Должны ли они совпадать полностью или нет?

Профессии это явления общественные возникающие и сменяющие друг друга несравненно быстро, в отличие от особенностей человека которые обусловлены природой. В тех случаях, когда организм человека его природные особенности имеют те или иные ограничения, люди создают внешние и внутренние средства деятельности для их преодоления. То есть, помимо природных данных люди пользуются орудиями труда, которые помогают им выполнять ту работу, которую сам человек не смог бы сделать.

Например, для работы с невидимыми глазом объектами люди используют увеличительные стекла, лупы, микроскопы, телескопы, телевизионные установки и т.д. Все орудия, средства труда одновременно являются и средствами усиления способностей и возможностей человека, преодоления природных ограничений его деятельности. Однако упомянутые орудия и средства создаются годами, а профессию нужно выбирать сейчас. Поэтому ограничения в выборе профессий существует и их нужно знать.

Средства деятельности могут быть не только внешними, но и внутренними. Так, например, если человек не может выполнить какую-либо работу это не значит, что он не пригоден к этой работе. Если вооружить

его советом как это делать, то человек сможет выполнять эту работу. То есть, мнение о личных качествах человека как о чем-то закоренелом не верно.

Рассмотрим еще одну немаловажную особенность свойства «пригодность», которое может, относится не только к человеку, но и к инструменту материалу. Например, круглый напильник не пригоден для заточки обычной пилы. Для этого нужен трехгранный. Однако из этого не следует, что круглому напильнику присуще свойство непригодности. Здесь он не пригоден, а в другом не заменим.

Свойство «пригодность» отличается тем, что может быть приписано лишь конкретной ситуации, включающей обязательно два компонента: данный человек и данная специальность. И обозначает это свойство не что иное, как взаимное соответствие. Нет одного из компонентов системы – теряет смысл вопрос о пригодности. Из этого следует, казалось бы, странный вывод: свойство «профпригодность», как бы мы не понимали его по существу, не присуще человеку как таковому. Он не является сам по себе носителем этого свойства. Правда, в нашей речи часто встречаются выражения типа «профпригодность человека», «определить профпригодность» и т.п., но это не более как условность.

Итак, из сказанного ясно, что, хотя в нашей речи встречается выражение «профпригодность человека», на самом деле его надо понимать так: «взаимное соответствие данного человека в данной области приложения его сил в данное время».

В принципе профессия как область приложения сил человека может быть «не приспособленной» и в этом смысле не пригодной для него. Причем взаимная не пригодность профессии и человека может быть не только за счет технической, предметной, но и за счет социально-организационной стороны труда. Так как человек не может работать «вообще», он всегда оказывается в какой-то обстановке как предметной, так и микросоциальной.

Из сказанного ясно, что вопрос профпригодности необходимо рассматривать индивидуально и конкретно.

На самом деле большая или меньшая профессиональная непригодность создана порой самими людьми, хотя, конечно же, нельзя не учитывать роль природных предпосылок, таких как здоровье, свойства нервной системы и т.д.

Все люди отличаются один от другого по своим личным качествам. И среди этих качеств есть такие, которые называют профессионально ценными. Так, например, хирургу, электрогазосварщику, скрипачу важна высокая культура движений, животновод должен быть заботливым и дальновидным, чертежник – скрупулезно аккуратным и т.д. Если существует понятия «профессионально ценные качества человека, то можно составить список, где будут отдельно указаны ценные и неценные качества. Любое качество в одном случае является профессионально ценным, а в другом будет противодействовать успешной работе. Так, общительный человек испытывает неудовлетворенность работой сосредоточенности в «одиночку» и наоборот, если его работа связана с общением.

В вопросах профпригодности нужно разбираться конкретно, индивидуально еще и потому, что на одной и той же работе разные люди добиваются успеха за счет разных сочетаний своих личных качеств. Каждый хороший работник максимально использует свои сильные стороны и преодолевает, компенсирует разными средствами слабые. Народная мудрость гласит: «всяк мастер на свой лад».

При анализе профессиональной пригодности отдельно взятого человека к конкретной профессии надо помнить, что профессионально ценные качества не рядоположены, а образуют нечто ценное, систему.

Е.А. Климов выделяет пять основных слагаемых данной системы.

1. Гражданские качества – моральный облик человека как члена общества
2. Отношение к труду, профессии, интересы и склонности

3. Дееспособность общая не только физическая, но и умственная. Включая интеллектуальные способности, гибкость психики, самоконтроль, инициативность. А также физические - состояние здоровья, сила, выносливость и т.д.

4. Единичные, частные, специальные способности. Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии.

5. Навыки, привычки, знания, опыт

Из сказанного ясно, что у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того как он включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность

Основные рекомендации по формированию пропригодности средствами самовоспитания следующие: 1) подробно разобрать требования избранной профессии к человеку; 2) выделить те пункты, где имеется или можно с большой вероятностью ожидать удовлетворительное или хорошее соответствие своих качеств требованиям деятельности, и пункты, где такого соответствия нет или оно может быть достигнуто после значительных усилий; 3) имея в виду факты выявленного несоответствия, наметить план работы над собой, план самовоспитания (расширение навыков, знаний, пробы сил в практической работе). Завести личный дневник и отмечать в нем ход работы по самовоспитанию. Полезно различать некоторые степени профессиональной пригодности, хотя бы приблизительно.

По мнению того же Е.А.Климова существуют разные степени профпригодности. Он выделяет четыре таких степени:

1. Непригодность (к данной профессии) Она может быть временной или практически непреодолимой. О непригодности стоит говорить, когда отклонение в здоровье не совместимы с данной профессией. А также противопоказания могут быть и педагогическими.

2. Годность (к той или иной профессии или группе таковых) Эта степень характеризуется тем, что нет противопоказаний. То есть, есть реальный шанс, что человек будет хорошим специалистом в этой области.

3. Соответствие (данного человека данной области деятельности). Характеризуется не только отсутствием противопоказаний, но и наличием личных качеств которые годны для выбора данной профессии или группе профессий.

4. Призвание (данного человека данной области деятельности). Эти степень профпригодности характеризуется тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди равных себе по обучению и развитию.

Подводя итоги, хотелось бы сказать, что абсолютной профпригодности быть не может потому, что все люди разные, и вроде бы одни и те же качества имеют разные оттенки, будучи свойственны разным людям, и профессий тоже множество. То есть в принципе, все в руках человека, так как при желании и усердии он может добиться всего.

Раздел 4. Профессиональное консультирование как основа трудоустройства

Тема 13. Схема и принципы профконсультирования.

Основные этапы профессионального консультирования. Принципы профессионального консультирования: ответственность, компетентность, добровольность, конфиденциальность, активность, позитивный эффект, лояльность.

Профконсультирование является специальной деятельностью по оказанию помощи клиенту в решении проблем индивидуальной занятости с учетом его особенностей и реальной ситуации на рынке труда. Эти проблемы связаны с выбором профессии, определением профиля профессионального обучения, трудоустройством, сменой сферы деятельности.

Профконсультант может реально помочь, прежде всего, в решении проблемы выбора профессии и в определении профиля профессионально-

го обучения. Для большинства клиентов службы занятости актуальны также проблемы психологической и социальной адаптации.

Последствия общения с консультантом имеют большую личностную значимость для клиента. Каким будет вмешательство консультанта – развивающим или разрушающим личность клиента – зависит от соблюдения им этических принципов профессиональной деятельности:

1. Ответственность. Консультант несет персональную ответственность за адекватность используемых методов, правильность проведения диагностических процедур, обоснованность суждений, выводов, рекомендаций.

2. Компетентность. Профконсультант должен иметь необходимую специальную теоретическую и практическую подготовку, использовать приемы и методы, соответствующие его квалификации и личным возможностям, постоянно повышать свою квалификацию, знакомиться с новыми разработками в области своей профессиональной деятельности, выбирать методы адекватно конкретной ситуации консультирования.

3. Добровольность. Клиент участвует в профконсультации по собственному желанию и имеет право отказаться от какого-либо вида работы с консультантом (тестирования, анкетирования и т.п.) без объяснения причин.

4. Конфиденциальность. Информация, полученная профконсультантом в процессе работы с клиентом, не подлежит разглашению (сознательному или случайному), а передача её другим лицам возможна лишь с согласия консультируемого и если это соответствует его интересам.

5. Активность. Консультируемый самостоятельно принимает решение по проблеме, с которой обратился к профконсультанту или в службу занятости. Профконсультант оказывает информационную и психологическую помощь в ответ на запрос клиента, создает условия и поощряет активность и самостоятельность консультируемого в принятии им решения.

Суждения и оценки профконсультанта в процессе работы с клиентом не должны ограничивать свободу последнего в принятии им решения.

6. Позитивный эффект. Профконсультант интерпретирует полученные результаты с позиции соответствия индивидуально-психологических особенностей клиента требованиям конкретной профессии с учетом перспектив ее развития и возможностей компенсации. Он акцентирует внимание на возможностях консультируемого, поддерживает и стимулирует его поисковую активность.

7. Лояльность. Профконсультант уважает личность клиента и защищает его право на свободу в профессиональном самоопределении. Интересы консультируемого, даже не соответствующие интересам службы занятости, являются приоритетными. В общении с любым клиентом профконсультант должен проявлять доброжелательность, тактичность независимо от своего эмоционального и физического состояния и субъективного отношения к нему.

Схема процесса профконсультирования может быть следующей:

Подготовительный этап. Основная задача консультанта на данном этапе – составить общее представление о проблеме клиента. Консультант анализирует имеющиеся у него данные и готовится к консультации: подбирает справочно-информационный материал, необходимые диагностические методики, продумывает стратегию.

Первый этап. Задача консультанта – помочь клиенту сформулировать свою профконсультационную проблему, то есть увидеть эту проблему глазами клиента. Данный этап начинается со знакомства и во многом определяет успешность всей консультации. В самом начале встречи консультант должен представиться. С самого начала консультации необходимо позаботиться о дружеской, доверительной атмосфере. Успешность установления контакта с клиентом зависит от уровня коммуникативной культуры профконсультанта, которая предполагает контроль за собственным невербальным поведением (визуальным контактом, эмоциональным

тоном речи, позами и жестами, межличностным пространством), диагностику состояния клиента по посылаемым им невербальным сигналам, а также вербальную культуру.

Далее консультант оценивает исходную ситуацию по следующим позициям.

1. *Клиент*: в чем заключается его проблема, как он относится к консультации и профконсультанту, в каком состоянии находится, каков может быть внутренний мотив обращения к консультанту.

2. *Условия*: организационные, временные, информационная и методическая оснащенность.

3. *Профконсультант*: осознание профессиональной квалификации и компетентности относительно данной ситуации, функциональная готовность к ней, статус в глазах клиента.

Если контакт с консультируемым не получается, можно использовать несложные методики, например ДДО, "Карту интересов", конструктивный рисунок человека из геометрических фигур. Для неуверенных клиентов рекомендуется создать условия, способствующие переживанию успеха, с помощью заданий на сообразительность, внимание.

Второй этап. Основная задача – выдвижение профконсультационной гипотезы, то есть рассмотрение проблемы клиента глазами специалиста и уточнение либо изменение предварительной гипотезы, определение пути совместного решения проблемы, разработка общего плана дальнейшей консультации, коррекция условий ее проведения. При этом он может удлинить время беседы, перенести ее на другое время, а в промежутке между встречами уточнить или получить необходимую информацию.

Третий этап. Консультант и клиент совместно определяют конкретную цель данной консультации (информационно-справочная, диагностико-рекомендательная, диагностико-корректирующая, формирующая). Этот этап предполагает равную степень активности. Консультант помогает

клиенту взглянуть на себя глазами специалиста. Для этого нужно на доступном уровне объяснить ему необходимые понятия.

Четвертый этап. Консультант и консультируемый совместно стремятся достичь определенной ими на предыдущем этапе цели (информационной, диагностической или формирующей). Важно показать клиенту, что он и сам немало знает. Применяются не только психодиагностические методики, но и наблюдения за клиентом, за его высказываниями о себе, самооценка. Формирующая цель достигается с помощью профориентационных задач, совместного обсуждения различных ситуаций, а так же профориентационных игр.

Пятый этап. На этом этапе происходит совместное подведение итогов консультации (окончательных или промежуточных). Консультируемого спрашивают, что дала ему консультация, достигнуты ли ее цели, какие выводы он сделал. Далее, если консультация многоразовая, определяются пути дальнейшей работы, а если одноразовая – составляется более совершенный вариант профессионального плана. В том случае, если обратная связь с консультируемым в чем-то неожиданна для профконсультанта, значит, на каком-то этапе он совершил ошибку. При выходе из контакта желательно отметить положительные стороны клиента, отметить его интересные мысли, выразить надежду на удачное профессиональное будущее клиента.

Завершается консультация протоколированием следующих сведений: анкетные данные; общие выводы по предварительным данным; первоначальное понимание клиентом своей проблемы; гипотеза профконсультанта; совместно конкретизированная цель и шаги, предпринятые для её достижения; итоги консультации, сформулированные клиентом и консультантом; примечание.

Конечно, эта схема носит общий характер, и должна “настраиваться” согласно ситуации.

Тема 14. Профконсультирование в школе.

Особенности профконсультирования в школе. Схема профконсультирования.

Развивающая (активизирующая) профконсультация не исключает активности самого субъекта из процесса решения жизненно важной задачи, в отличие от директивной профконсультации. Основной её целью является активизация процесса формирования психологической готовности учащегося к профессиональному самоопределению, которая должна быть включена в учебно-воспитательный процесс. Развивающая профконсультация подразумевает работу с учащимися разного возраста. Главный момент в ней – перенесение акцента с акта выбора профессии на подготовку к ней путём правильной оценки природных особенностей и направленного формирования необходимых качеств, свойств личности.

Следующий принцип развивающей профконсультации – это реализация нового подхода к использованию и интерпретации психодиагностических методик. Ещё один принцип состоит в отказе от наращивания арсенала методик психодиагностики и сосредоточения основного внимания на разработке и применении специальных коррекционных программ и систем психотренировок.

Наконец, реализация принципов сотрудничества консультанта с консультируемым путём гуманистического подхода к профконсультированию. Успех профконсультации во многом зависит от того, удастся ли наладить с учащимся доверительные отношения. Неприемлемы давление, директивный тон и навязывание собственного мнения. Профконсультант должен делать акцент на объяснении того, что выбор профессии будет правильным тогда и только тогда, когда он осознан, самостоятелен и когда ему предшествовала кропотливая работа по самопознанию и изучению мира профессий.

Для грамотного построения профконсультационной работы консультант должен разбираться в особенностях и тенденциях мира современных

профессий, обладать знаниями о закономерностях формирования способностей и склонностей, владеть методиками психодиагностики, отчётливо представлять себе роль природного и приобретённого в профессиональном самоопределении, владеть методиками коррекционной работы.

Для учащихся хорошо зарекомендовала следующая схема консультирования:

1. Выявление интересов, склонностей, профессиональных предпочтений.
2. Формирование образа “идеальной” профессии.
3. Анализ мира профессий и конкретизация «идеального» образа в виде возможных вариантов профессий.
4. Анализ психологических портретов реальных профессий.
5. Изучение индивидуально-психологических особенностей клиента.
6. Сопоставление выявленных особенностей с требованиями профессий.
7. Уточнение профессии, разработка программы и способов овладения профессией.

Теперь я рассмотрю некоторые направления работы профконсультанта в условиях современной школы.

У учащихся старших классов есть выраженная потребность посоветоваться с психологом о своём профессиональном выборе. В зависимости от степени развития их профессиональных планов и уровня развития способностей профконсультант намечает стратегию проведения консультации. Для одних достаточно две-три беседы и краткое диагностическое обследование, чтобы принять решение о выборе профессии и начать подготовку к ней. Для других требуется углубленное обследование и многократные консультации, чтобы подойти к этому решению. Поэтому психолог должен начать изучение профессиональных намерений учащихся с 7-го класса; а, начиная с 8-го класса, следует проводить индивидуальные консультации с теми, кто планирует после 9-го класса продолжить обучение в

техникуме или колледже. До начала индивидуальных профконсультаций надо провести изучение профессиональных намерений и уровня развития некоторых способностей у школьников.

Очевидно, что учащиеся, имеющие выраженные профессиональные интересы и достаточно устойчивый профессиональный план, в наименьшей степени нуждаются в помощи профконсультанта, и их консультируют только в случае самостоятельного обращения к психологу. Подмечено, что такие учащиеся обращаются к профконсультанту за получением подтверждения правильности уже совершённого выбора.

Работа с менее успешными в этом плане учащимися не ограничивается несколькими консультациями. Прежде всего психологу следует выявить их интересы и склонности, примерно очертить круг интересующих их профессий и сформулировать рекомендации по ознакомлению с ними. Профконсультант может наметить план углубленного изучения учащимся интересующих профессий, в который входит ознакомление с профессиональной литературой, консультации с сотрудниками центра профориентации, а также профессионалами. В результате этой работы у одних учащихся произойдет укрепление профессиональных планов, а у других может произойти изменение их намерений. Эта работа активизирует учащихся, даёт им возможность приобретать опыт, осваивать алгоритм ознакомления с профессией.

По окончании этого этапа профконсультант приступает диагностической и коррекционной работе. Подбор методов диагностики должен опираться на адекватное понимание профессиональной деятельности: понимание содержания профессии как совокупности требуемых знаний, умений и навыков, целей деятельности и т.д., плюс определённых требований к психике (т.е. скорости, темпу и интенсивности протекания психофизиологических процессов). Соответственно, в каждом индивидуальном случае углубленное психодиагностическое обследование должно вестись более прицельно, исходя из понимания его проблем и из полученных на преды-

дущих этапах профконсультации результатов. Если у учащегося не обнаружено серьёзных проблем в развитии важных качеств, намечается план самоподготовки и формирования требуемых способностей, предлагается система психотренировок (развитие нужного вида внимания, памяти, пространственного мышления и т.п.), а затем производится обстоятельное обсуждение с учащимися их достижений, возникающих сложностей и путей их преодоления.

В целом вся профконсультационная работа должна строиться так, чтобы из диагностической она превратилась в диагностико-коррекционную. Все этапы консультации служат одной цели – активизировать учащегося, сформировать у него стремление к самостоятельному выбору профессии с учётом полученных с помощью профконсультанта знаний о своих способностях и перспективах их развития.

Завершать профконсультацию может беседа с обсуждением проведённой работы, формулированием рекомендаций, принятием решения о продолжении выполнения намеченного плана или же о пересмотре первоначально выбранных сфер деятельности, корректировкой профессиональных намерений и т.д. Конечно, при разных запросах профконсультация может быть проведена либо целиком и полностью, либо без некоторых этапов, например, коррекционной части.

Тема 15. Индивидуальное профконсультирование при трудоустройстве.

Сущность и содержание индивидуального профконсультирования. Этапы индивидуального профессионального консультирования: информирование, диагностика, коррекция.

Профконсультирование характеризуется двумя признаками: количеством консультируемых и целями. По количественному признаку консультации могут быть индивидуальными и групповыми (размер группы зави-

сит от целей консультаций и организационных возможностей, но не должен превышать 30 человек).

Индивидуальная профессиональная консультация как процесс активного взаимодействия профконсультанта с клиентом с целью оказания помощи в решении проблем профессионального самоопределения является основным видом деятельности консультанта. Главная задача профконсультанта – помочь клиенту сориентироваться и найти выход из проблемной ситуации, связанной с выбором профессии. Сложность выполнения этой задачи обусловлена тем, что в ней много "неизвестных" слагаемых, ограничений объективного характера, вариантов решений и проверить их правильность можно лишь по истечении некоторого времени. К тому же сама профессия, как объект выбора, имеет множество различных признаков. При этом выбирается не столько сама профессия, сколько способ достижения жизненного успеха.

Обычно в рамках одной консультации осуществляются информирование и диагностика, формирующее и коррекционное взаимодействие. Справочно-информационная профконсультация направлена на информирование клиента по следующим вопросам:

- интересующие профессии и основные качества, необходимые для работы по ним;
- предприятия и организации, где есть вакансии по конкретной профессии;
- возможности обучения и переобучения по различным специальностям;
- конъюнктура рынка труда;
- возможности индивидуальной деятельности и организации малого бизнеса.

Для достижения информационной цели консультант не только снабжает клиента достаточно полной и достоверной информацией, но и знакомит его со способами получения нужных сведений: какие бывают

справочники, как ими пользоваться, какие вопросы задавать специалистам и т.п.

Предполагается использование профконсультантом различных справочников, информационных карт, описаний профессий в виде отдельных профессиограмм. А в работе со школьниками профконсультанту могут помочь книги из серии "Мир профессий". Это особенно значимо при профконсультировании молодежи – именно эта категория клиентов имеет меньше возможностей и опыта в получении необходимой информации. Помимо традиционно используемых видов информации в процессе консультирования можно использовать различные информационные материалы развивающего характера. Например, это могут быть различные классификации, упорядочивающие мир профессий, структурирующие и расширяющие информационное поле выбора.

В рамках функционального подхода (согласно которому важно не где работать, а что делать – творить, описывать, ремонтировать и т.п.) основой классификации профессий является функция. Например, функция "обслуживающий" объединяет профессии продавца, официанта, адвоката, психолога, проводника, стюардессы.

В качестве информационных материалов на разных этапах консультации могут использоваться различные факты, результаты научных исследований.

Диагностический компонент в разном объеме присутствует в любой профконсультации. Объектом диагностики могут быть психофизиологические, индивидуально-психологические особенности, социальная и профессиональная направленность консультируемого, мотивационная сфера. Применяя психодиагностические методы, консультант должен руководствоваться принципом необходимости и достаточности для получения такой психологической информации, которая может реально помочь консультируемому в решении его проблем.

В профконсультировании основным предметом диагностики в той или иной степени является профессиональная пригодность. Но, строго говоря, ее нельзя определить до того, как человек стал занимать соответствующей профессиональной деятельностью. Поэтому консультант выявляет только такие индивидуальные особенности, которые облегчают освоение профессиональных действий, способствуют успешной профессиональной деятельности. Сравнив достаточно устойчивые особенности консультируемого с требованиями, предъявляемыми некоторыми видами профессий, консультант может помочь ему перестроить или достроить желательные качества.

В конечном итоге наиболее ценный эффект в психодиагностической консультации состоит в том, что клиент начинает более серьезно задумываться о своих личных качествах, о сложностях проблемы профессионального выбора.

Проведение диагностики предполагает обязательное знакомство клиента с ее результатами, рекомендации консультанта. После проведения диагностики врожденных индивидуально-типических свойств психики (психофизиологических, нейродинамических), то есть практически не изменяющихся в течение жизни, консультант может дать рекомендации следующего плана:

- как соотнести свои профессиональные намерения и психофизиологические возможности;
- от каких профессий следует отказаться, так как их требования не соответствуют психофизиологическим особенностям;
- как выработать индивидуальный стиль деятельности, чтобы предотвратить его стихийное формирование путем проб и ошибок.

Профконсультанту необходимо быть особенно осторожным в выводах и рекомендациях по результатам диагностики интеллекта и специальных способностей, так как они могут развиваться при соответствующей мотивации и осуществлении профессиональной деятельности. Если кон-

сультант сомневается в наличии достаточного уровня развития некоторых способностей, необходимых для успешного овладения профессией, он может предложить консультируемому способы психотренировки, направленные на развитие нужного вида внимания, памяти, пространственного мышления и т.п. В данном случае психодиагностические методики могут быть использованы в качестве критериального инструмента: с их помощью определяются результаты до начала тренировок и после. Такие тренировки дают возможность консультируемому освоить способы развития необходимых способностей. Консультант должен стремиться придать диагностической работе коррекционный и развивающий характер.

В процессе индивидуального консультирования консультанту необходимо учитывать представления клиента об уровне развития у него некоторых индивидуальных особенностей, необходимых для различных профессий. При анализе полученных результатов необходимо учитывать, что их достоверность во многом зависит от способности консультируемого к адекватной самооценке и его уверенности в себе.

Прогнозируемая степень удовлетворенности человека его деятельностью во многом зависит от того, насколько его ожидания соответствуют реальным особенностям профессии. Одни и те же обстоятельства для разных людей могут иметь совершенно различный личностный смысл. Обмануться в своих ожиданиях легче всего в молодом возрасте.

Коррекционная работа профконсультанта проводится на уровне профессиональных предпочтений, ожиданий, представлений о профессиональных перспективах консультируемого, некоторых социальных установок, она включается в процесс консультирования и не имеет определенного алгоритма.

Одно из ключевых направлений в профконсультировании клиентов службы занятости (особенно молодежи) – содействие формированию жизненной перспективы, осознанию образа будущего. Это требует от консультанта более широкого взгляда на ситуацию клиента, анализа выбора про-

фессии как первого звена в цепочке последовательных жизненных выборов, связанных с работой, созданием семьи, социальным продвижением материальным благосостоянием и духовным развитием.

Задача консультанта – помочь клиенту оценить ближайшие жизненные планы с точки зрения долговременных целей и ожиданий, касающихся не только профессиональной, но и других сфер жизни. Ядром жизненной перспективы являются ценностные ориентации, жизненные цели и жизненные планы. Консультируемому необходимо понять различие между этими понятиями и их взаимосвязь, согласовать их при формировании жизненной перспективы.

Для того чтобы определиться в ценностных ориентациях, необходимо ответить на вопросы: в каких сферах жизни сконцентрировать усилия для достижения успеха, на что в первую очередь направить свою энергию. Если клиент уже сделал выбор, следует рассмотреть, какие перспективы открывает данная профессия в других значимых для него сферах жизни. Молодежь, например, наиболее подвержена воздействию стереотипов и часто планирует свое будущее, не учитывая индивидуальные ценности, по принципу “то, что хорошо для всех, хорошо и для меня”.

В ходе консультирования необходимо обращать внимание не только на противоречивость, но и на сформированность иерархии ценностных ориентаций. Если равные по значимости ценности конкурируют, клиенту трудно определить очередность и направленность своих действий.

Следующий шаг в построении жизненной перспективы – постановка жизненных целей: что именно и в какой период жизни должно быть достигнуто. Консультируемому нужно представлять не только направление своей деятельности, но и идеальный результат в виде определенного события. Цели оцениваются с точки зрения конкретности и соответствия способностям и возможностям.

Жизненные планы – ответ на вопрос: какими средствами и в какие конкретные сроки можно реализовать поставленные цели. Консультант

может оценить перспективу клиента по следующим критериям: продолжительность, реалистичность, оптимистичность, согласованность, дифференцированность.

Продолжительность определяется по тому, насколько далеко с собой человек заглядывает в будущее. Увеличение продолжительности тесно связано с повышением общей удовлетворенности жизнью.

Реалистичность выражается в способности разделять реальность и фантазию в представлениях о будущем и направлять усилия на то, что достижимо в действительности.

Оптимистичность определяется соотношением положительных и отрицательных прогнозов консультируемого относительно своего будущего, а также степенью уверенности, что ожидаемые события произойдут в намеченные сроки. Оптимистичность зависит от уже имеющихся жизненных достижений.

Согласованность проявляется в том, насколько будущие события связаны с прошлыми и настоящими. Несогласованность характерна для тех, кто переживает время как чрезмерно растянутое.

Дифференцированность подразумевает выделение в будущем ближайшей и отдаленной перспективы, отдельных последовательных этапов.

В ходе профконсультации такое развернутое построение жизненной перспективы очень трудно реализовать. Учитывая критерии оптимальной перспективы, консультант может помочь клиенту осознать собственное будущее, оценить имеющиеся планы и, при необходимости, скорректировать их.

Профконсультанту не следует “переделывать” клиента на нужный лад в процессе консультирования. Его задача – выявить данные качества с помощью диагностических методов и помочь консультируемому осознать свои проблемы и найти оптимальное решение с учетом своих возможностей. При всем разнообразии форм, методов, приемов, а главное личност-

ных особенностей самого профконсультанта можно выделить основные типы стратегий и этапы консультации.

Тема 16. Групповое профконсультирование при трудоустройстве.

Сущность и содержание группового профконсультирования. Виды консультируемых групп. Виды группового консультирования: справочно-информационное, диагностическое, медико-психологическое, корректирующее, развивающее, формирующее.

Групповой профконсультацией является любая форма по оказанию профориентационной помощи в условиях взаимодействия профконсультанта с группой. Такие консультации традиционно используются в профориентации школьников, но они не являются типичными для деятельности служб занятости. Однако вследствие увеличения количества молодежи, обращаемой в центры занятости, а также усиления профориентационной работы с учащимися, проводимой центрами профориентации совместно со школами, групповая консультация может стать перспективным направлением работы с молодежью.

Групповая консультация имеет свои преимущества. Она позволяет экономить время консультанта в тех видах деятельности, которые не требуют обязательной индивидуальной работы (сбор отдельных данных о консультируемых, некоторые виды диагностики). Групповая профконсультация эффективна как средство профессионального просвещения и информирования, для повышения уровня психологической компетентности в вопросах выбора профессии и поиска работы.

Вместе с тем групповая форма консультации предъявляет определенные требования к профконсультанту: он должен иметь навыки с группой, ораторские способности, уметь донести информацию, чувствовать настроение аудитории, поддерживать интерес слушателей.

Группы могут включать: учебный класс, если инициатора ведения консультации является школа или другое учебное заведение; клиентов

службы занятости с примерно одинаковым уровнем информированности в сфере профессиональной деятельности; клиентов, с которыми проводится первичная профконсультация для подготовки к индивидуальной консультации, или тренинг.

По целевому признаку консультации могут быть справочно-информационными, диагностическими, медико-психологическими, корректирующими, развивающими, формирующими. Поскольку профконсультант в ходе консультации решает, как правило, не одну, а несколько задач, такое разделение имеет условный характер.

Справочно-информационная консультация выполняет прежде всего функцию просвещения клиента по основным вопросам выбора профессии, профессионального обучения и трудоустройства.

Традиционно в практике профориентации в ходе групповых консультаций клиенты получают информацию по следующим темам: “Мир профессий” (многообразие профессий, их классификация по объекту, целям, средствам и уровням труда), “Человек и профессия” (понятия профессия, специальность, должность; требования профессии к человеку; характеристика слагаемых успешного выбора; типичные ошибки выбора профессии), “Здоровье и выбор профессий” и др.

При подготовке информационной консультации надо учитывать, что информация воспринимается наиболее продуктивно первые 10 – 15 минут (оптимальная продолжительность консультации – 45 минут). Поэтому наиболее важные, ключевые понятия, сведения установочного характера следует давать в начале консультации. Затем желательно использовать более активные формы подачи информации: работу с раздаточным материалом (таблицами, графиками, схемами, карточками-заданиями); решение проблемных ситуаций; введение элементов диагностики. На информационную ценность групповых консультаций существенно влияет участие в них представителей предприятий, специалистов различного профиля, способных дать информацию “из первых рук”.

На заключительном этапе информационной консультации необходимо предоставить слушателям возможность задать интересующие их вопросы. При подготовке информационных консультаций может быть использована научно-популярная и методическая литература.

Диагностическая групповая консультация наиболее подходит для выполнения следующих задач: определения сформированности профессиональных планов клиента; выявления уровня информированности в профессиональной сфере; изучения потребностно-мотивационной сферы консультируемых, их интересов, склонностей, мотивов выбора профессии; установления отдельных профессионально важных качеств (если группа подобрана по признаку ориентации на одну и ту же профессию либо на профессии сходного психологического профиля).

Однако возможности диагностики в условиях групповой консультации довольно ограничены. Специфика групповой диагностики в большинстве случаев исключает интерпретацию индивидуальных результатов и рекомендации каждому конкретному клиенту. При проведении групповой диагностики важно использовать только те методы, которые отвечают требованию надежности и рекомендованы для работы. Вопросы и задания должны быть понятными для консультируемых, инструкции – четкими, не допускающими разночтений. При подборе методов следует отдавать предпочтение тем, которые допускают самостоятельную обработку и первоначальную интерпретацию результатов. Желательно, чтобы продолжительность собственно диагностики не превышала 20 минут, иначе на результатах может сказаться утомление, снижение внимания.

При организации групповой диагностической консультации следует обеспечить необходимые санитарно-гигиенические условия (предварительно проветренное помещение, достаточную освещенность, места, удобные для письменной работы и т.п.). Численность группы зависит от сложности диагностической процедуры. Оптимальное количество консультируемых 12 – 15 человек.

Групповая диагностическая консультация включает три этапа. На первом профконсультант объясняет цель консультации. Второй этап – проведение собственно диагностической процедуры. Консультируемым объясняют правила заполнения анкет относительно выполнения психодиагностических методик и инструктируют их. После завершения работы консультант помогает клиенту подсчитать результаты. На заключительном этапе полученные результаты интерпретируются с позиции успешности учебной и профессионально деятельности. По мере возможности даются рекомендации общего плана.

Чтобы определить сформированность профессиональных планов, обычно используется метод анкетирования. Для планирования дальнейшей работы с молодыми клиентами, обращающимися в службу занятости, необходимо получить следующие сведения: выбрана ли профессия, что повлияло на выбор, обоснован ли он знаниями профессии, соответствует ли она интересам и способностям, состоянию здоровья консультируемого, поддерживает ли его окружение этот выбор.

В групповой консультации диагностика может быть элементом психологического просвещения, направленного на формирование образа "Я", представления о себе как личности и субъекте профессиональной деятельности. Такая консультация может затрагивать различные психологические проблемы, связанные с профессиональной деятельностью. Для изучения интересов, склонностей, мотивов выбора профессии оптантов в ходе групповой консультации используются известные методики: "Карта интересов", "Дифференциально-диагностический опросник" (ДДО), опросник профессиональной готовности (ОПГ).

Диагностика отдельных профессионально важных качеств проводится в группах консультируемых, имеющих однородную профессиональную направленность. Профконсультант знакомит аудиторию с профессиограммой интересующей профессии, дает характеристику важных для нее качеств (психограмму) и предлагает консультируемым проверить у

себя уровень развития некоторых наиболее важных из них. Например, группе консультируемых, ориентированных на операторские профессии, можно предложить проверить объем кратковременной памяти, устойчивость и распределение внимания. Если у кого-то получились низкие результаты, профконсультанту следует смягчить ситуацию, предостеречь от поспешных выводов о профессиональной непригодности, пригласить на индивидуальную консультацию.

Развивающая групповая консультация предусматривает применение активных методов работы в группе. К ним относятся имитационные и карточные профориентационные игры, использование элементов социально-психологического тренинга, психотехнические игры и упражнения.

Имитационные игры моделируют профессиональную деятельность, давая тем самым возможность проиграть социальные и профессиональные отношения, что особенно важно в юношеском возрасте, когда реальный опыт еще невелик. Такая форма работы создает условия для самоанализа и осознания своего отношения к профессии. Наиболее доступны для проведения игры, моделирующие профессии типа "человек – человек". От профконсультанта как ведущего требуется артистичность, готовность к импровизации, тактичность по отношению к участникам, хорошее распределение внимания для контроля излишней активности или пассивности отдельных консультируемых. Игра обязательно завершается обсуждением, в ходе которого устанавливается обратная связь участников с ведущим и группой, консультируемые анализируют, в каких ситуациях возникали затруднения, какие психологические качества способствовали, а какие мешали выполнению задачи.

Использование в процессе групповой консультации элементов социально-психологического тренинга, ролевых игр и упражнений стимулирует интерес участников к проблеме профессионального выбора, позволяет им лучше узнать самих себя, свои возможности, способности, осознать мотивы поведения, повысить психологическую культуру, овладеть новыми спо-

собами общения. Наиболее эффективным методом решения этих задач является тренинг профессионального самоопределения, но он требует специальной профессиональной подготовки психологов, ведущих тренинг.

Вместе с играми и упражнениями консультант может использовать развивающий потенциал диагностических методик, особенно направленных на исследование познавательных свойств. Выбор конкретных развивающих процедур зависит от личностных возможностей и склонностей профконсультанта. Однако любую процедуру желательно завершать обсуждением, чтобы участники могли сравнить свои эмоциональные переживания и поведение с эмоциями и поведением других участников, что способствует развитию адекватной самооценки.

4. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

4.1. Для студентов очной формы обучения

Тема 1. Технологические характеристики профессии.

- 1) Характеристики профессии;
- 2) Экономические педагогические характеристики профессии;
- 3) Медицинские характеристики профессии;
- 4) Психологические характеристики профессии, их взаимосвязь.

Темы рефератов:

- 1) Педагогические характеристики профессии;
- 2) Медицинские характеристики профессии;
- 3) Психологические характеристики профессии, их взаимосвязь.

Тема 2. Психологические типы профессий.

- 1) "Человек-человек";
- 2) "Человек-техника";
- 3) "Человек-знаковая система";
- 4) "Человек-художественный образ";

- 5) "Человек-природа";
- 6) Психологическая карта профессий.

Темы рефератов:

- 1) "Человек-человек";
- 2) "Человек-знаковая система";
- 3) "Человек-художественный образ";
- 4) Психологическая карта профессий.

Тема 3. Толкование понятия "профессия" в современной научной литературе.

- 1) Профессия как вид деятельности.
- 2) Определение профессии через понятие "профессиональная группа".
- 3) Профессия как социально-технологический механизм обеспечения потребностей человека.
- 4) Профессия как способ дифференциации и специализации деятельности.

Темы рефератов:

- 1) Профессия как вид деятельности.
- 2) Профессия как социально-технологический механизм обеспечения потребностей человека.
- 3) Профессия как способ дифференциации и специализации деятельности

Тема 4. Деятельность службы занятости в рамках профориентационной работы.

- 1) Клуб "Выбор" для профессиональной ориентации старшеклассников.
- 2) Клуб "Карьера" по профориентации выпускников вузов.
- 3) "Клуб ищущих работу" по профориентации безработных граждан.

4) Клуб "Новый старт" для безработных, долгое время состоящих на учете в службе занятости.

5) Клуб "Бизнес-старт" для граждан, желающих организовать собственное дело.

Темы рефератов:

1) Клуб "Выбор" для профессиональной ориентации старшеклассников.

2) Клуб "Карьера" по профориентации выпускников вузов.

3) "Клуб ищущих работу" по профориентации безработных граждан.

Тема 5. Имидж как основа карьерного роста профессионала.

1) Внешний вид профессионала.

2) Индивидуальный стиль поведения.

3) Имеджмейкер, его роль и возможности в создании имиджа профессионала.

4) Секреты успешного имиджа.

Темы рефератов:

1) Внешний вид профессионала.

2) Индивидуальный стиль поведения.

3) Имеджмейкер, его роль и возможности в создании имиджа профессионала.

Тема 6. Критерии и методики изучения профессиональной пригодности в профориентационной работе.

1) Понятие и этапы технологии определения профессиональной пригодности.

2) Основные понятия, характеризующие профессиональную пригодность в области социальной работы.

Темы рефератов:

1) Понятие и этапы технологии определения профессиональной пригодности.

2) Основные понятия, характеризующие профессиональную пригодность в области социальной работы.

Тема 7. Индивидуальное профконсультирование при трудоустройстве.

1) Сущность и содержание индивидуального профконсультирования.

2) Этапы индивидуального профессионального консультирования: информирование, диагностика, коррекция.

Темы рефератов:

1) Сущность и содержание индивидуального профконсультирования.

2) Информирование как один из этапов индивидуального профессионального консультирования;

3) Диагностика, как один из этапов индивидуального профессионального консультирования;

4) Коррекция, как один из этапов индивидуального профессионального консультирования.

Тема 8. Групповое профконсультирование при трудоустройстве.

1) Сущность и содержание группового профконсультирования.

2) Виды консультируемых групп.

3) Виды группового консультирования: справочно-информационное, диагностическое, медико-психологическое, корректирующее, развивающее, формирующее.

Темы рефератов:

1) Сущность и содержание группового профконсультирования.

2) Виды консультируемых групп.

3) Справочно-информационное консультирование, развивающее, формирующее.

4) Диагностическое консультирование.

5) Медико-психологическое консультирование.

6) Корректирующее консультирование.

7) Формирующее консультирование.

4.2. Для студентов заочной формы обучения

Тема 1. Толкование понятия "профессия" в современной научной литературе.

1) Профессия как вид деятельности.

2) Определение профессии через понятие "профессиональная группа".

3) Профессия как социально-технологический механизм обеспечения потребностей человека.

4) Профессия как способ дифференциации и специализации деятельности.

Темы рефератов:

1) Профессия как вид деятельности.

2) Профессия как социально-технологический механизм обеспечения потребностей человека.

3) Профессия как способ дифференциации и специализации деятельности

Тема 2. Деятельность службы занятости в рамках профориентационной работы.

1) Клуб "Выбор" для профессиональной ориентации старшеклассников.

2) Клуб "Карьера" по профориентации выпускников вузов.

3) "Клуб ищущих работу" по профориентации безработных граждан.

4) Клуб "Новый старт" для безработных, долгое время состоящих на учете в службе занятости.

5) Клуб "Бизнес-старт" для граждан, желающих организовать собственное дело.

Темы рефератов:

1) Клуб "Выбор" для профессиональной ориентации старшеклассников.

2) Клуб "Карьера" по профориентации выпускников вузов.

3) "Клуб ищущих работу" по профориентации безработных граждан.

5. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Во время *самостоятельной работы* основной упор делается на изучение студентами теоретико-методологических основ социальной работы.

Самостоятельная работа студентов включает:

- анализ законодательных актов;
- знакомство с содержанием учебной литературы, рекомендуемой преподавателем, по отдельным вопросам семинарских занятий и индивидуальных заданий;
- изучение периодических изданий;
- знакомство с биографией и трудами отдельных исследователей социальной работы;
- подготовка студентов к семинарским занятиям, выступления с докладом;
- написание рефератов по предложенным темам по изучаемому курсу;
- оформление тематических докладов т.п.

Контроль самостоятельной работы студентов включает:

- текущие контрольные задания на семинарских занятиях по итогам лекции, семинара;
- защита рефератов и докладов;

- тестирование и т.п.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ СТУДЕНТАМИ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Контрольная работа выполняется студентом после изучения учебного материала, а также ознакомления с предлагаемой основной и дополнительной литературой, рекомендуемой при изучении дисциплины "Организация профориентационной работы и трудоустройства".

Номер варианта контрольной работы соответствует последней цифре номера зачетной книжки студента. Если последняя цифра номера зачетной книжки "0", то студент выполняет 10-й вариант.

Контрольные работы, выполненные не по своему варианту, не проверяются и не рецензируются.

Контрольная работа выполняется в соответствии с разработанным планом, которого необходимо придерживаться. В тексте следует указывать наименование раздела работы в соответствии с планом.

После текста контрольной работы приводится список использованной литературы (в алфавитном порядке). Контрольная работа должна содержать переработанную информацию не менее, чем из трех источников.

При написании контрольной работы необходимо делать ссылки на использованный источник информации, указывая его номер в общей нумерации в списке литературы и страницу, на которой находится цитируемая информация, например,— /4, с. 17/.

В конце работы обязательно проставляется дата выполнения контрольной работы, подпись выполнившего ее студента.

Работа может быть выполнена в рукописном варианте (в школьной тетради объемом 18 листов) или в машинописном (компьютерном) исполнении (на бумаге формата А4; шрифт 14 Times New Roman; интервал 1,5; поля: левое—30 мм, верхнее, нижнее—20 мм, правое—10 мм). Работа, вы-

полненная в рукописном варианте, должна быть написана аккуратно, четким, разборчивым почерком. Объем работы—не больше объема школьной тетради или 10—15 страниц формата А4. Страницы должны быть пронумерованы.

Преподаватель имеет право зачесть или не зачесть выполненную студентом работу.

Контрольная работа засчитывается, если: учебный материал усвоен в полном объеме, изложен логично, выводы и обобщения точны и взаимосвязаны, подкрепляются примерами из практической социальной работы, в том числе личного опыта, соответствуют факторам и закономерностям социальной жизни; отсутствует плагиат; используется новейшая литература, в том числе материалы Интернет; допускаются незначительные недочеты.

Контрольная работа не засчитывается, если: в усвоении материала имеются пробелы, тема раскрыта не полностью, материал излагается несистематизированно; выводы и обобщения аргументированы слабо или ошибочны, либо отсутствуют; в работе используется плагиат, цитаты не обозначаются; отсутствует связь с социальной практикой.

После проверки контрольной работы преподаватель пишет на нее краткую рецензию, указывая положительные и отрицательные стороны работы. Незачтенная контрольная работа дорабатывается студентом и сдается на повторную проверку. При сдаче зачета (экзамена) студент должен представить преподавателю зачтенную контрольную работу. Студент, не сдавший вовремя контрольную работу, или чья контрольная работа была не зачтена, не допускается к сдаче зачета (экзамена).

7. ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ (ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ):

Вариант 1

- 1) Что такое профессия? Как и когда появились профессии?
- 2) Профессиональная трудовая деятельность человека.

3) Взаимосвязь понятий "профессия", "увлечение", "хобби". Взаимосвязь понятий "профессионал", "любитель", "дилетант".

Вариант 2

- 1) Экономические характеристики профессии.
- 2) Педагогические характеристики профессии; медицинские характеристики профессии.
- 3) Психологические характеристики профессии.

Вариант 3

- 1) Толкование понятия профессия в трудах К. Маркса, Г. Спенсера, Э. Дюркгейма, М. Вебера, Г. Зиммеля, П. Сорокина.
- 2) Общее в подходах классиков социологии к определению понятия "профессия".
- 3) Особенное в подходах классиков социологии к определению понятия "профессия".

Вариант 4

- 1) Толкование понятия профессия в трудах С.Г. Струмилина, В.Г. Подмаркова, В.Н. Шубкина, В.И. Паниотто, Г.А. Чередниченко, О.И. Шкаратана.
- 2) Общее в их подходах.
- 3) Отличительное в их подходах.

Вариант 5

- 1) Профессия как вид деятельности. Определение профессии через понятие "профессиональная группа".
- 2) Профессия как социально-технологический механизм обеспечения потребностей человека.

3) Профессия как способ дифференциации и специализации деятельности.

Вариант 6

1) Многообразие толкований понятия "профессиональная ориентация".

2) Цель и задачи профориентационной работы.

3) Основные направления профессиональной ориентации. Профессиональное информирование.

Вариант 7

1) Клуб "Выбор" для профессиональной ориентации старшеклассников.

2) Клуб "Карьера" по профориентации выпускников вузов.

3) Клуб "Новый старт" для безработных, долгое время состоящих на учете в службе занятости.

Вариант 8

1) Опережающая профессиональная ориентация.

2) Опережающая профессиональная ориентация военнослужащих, готовящихся к выходу на пенсию.

3) Опережающая профессиональная ориентация выпускников учебных заведений.

Вариант 9

1) Сущность и содержание индивидуального профконсультирования.

2) Этапы индивидуального профессионального консультирования: информирование, диагностика, коррекция.

3) Принципы индивидуального профессионального консультирования.

Вариант 10

- 1) Сущность и содержание группового профконсультирования.
- 2) Виды консультируемых групп.
- 3) Виды группового консультирования: справочно-информационное, диагностическое, медико-психологическое, корректирующее, развивающее, формирующее.

8. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие "профессия", его происхождение. Профессиональная трудовая деятельность человека.
2. Источники получения информации о различных профессиях, их характеристика.
3. Взаимосвязь понятий "профессия", "увлечение", "хобби". Содержание и отличительные характеристики этих понятий.
4. Взаимосвязь понятий "профессионал", "любитель", "дилетант". Содержание и отличительные характеристики этих понятий.
5. Технологические характеристики профессии.
6. Взаимосвязь и взаимовлияние основных профессиональных характеристик.
7. Особенности профессий типа "Человек-человек", "человек-техника", "человек-знаковая система", "человек-художественный образ", "человек-природа".
8. Психологическая карта профессий, правила пользования ею.
9. Толкование понятия профессия в трудах К. Маркса, Г. Спенсера, Э. Дюркгейма. Общее и особенное в их подходах к определению понятия "профессия".
10. Толкование понятия профессия в трудах М. Вебера, Г. Зиммеля, П. Сорокина. Общее и особенное в их подходах.
11. Толкование понятия профессия в трудах отечественных исследователей 60-80-х годов. Общее и отличительное в их подходах.

12. Толкование понятия "профессия" в современной научной литературе.
13. Многообразие толкований понятия "профессиональная ориентация".
14. Цель и задачи профориентационной работы.
15. Основные направления профессиональной ориентации.
16. Клуб "Выбор" для профессиональной ориентации старшеклассников.
17. Клуб "Карьера" по профориентации выпускников вузов.
18. "Клуб ищущих работу" по профориентации безработных граждан.
19. Клуб "Новый старт" для безработных, долгое время состоящих на учете в службе занятости.
20. Клуб "Бизнес-старт" для граждан, желающих организовать собственное дело.
21. Имидж как основа карьерного роста профессионала.
22. Опережающая профессиональная ориентация военнослужащих, готовящихся к выходу на пенсию.
23. Опережающая профессиональная ориентация выпускников учебных заведений.
24. Понятие и этапы технологии определения профессиональной пригодности.
25. Основные понятия, характеризующие профессиональную пригодность в области социальной работы.
26. Основные этапы профессионального консультирования.
27. Принципы профессионального консультирования.
28. Схема профконсультирования в школе.
29. Индивидуальное профконсультирование при трудоустройстве, его этапы.
30. Групповое профконсультирование при трудоустройстве, его виды.

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ

Зачеты служат формой усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, формой проверки прохождения учебной и производственной практики. При отсутствии экзамена зачет служит формой контроля усвоения дисциплины в целом.

Студенты допускаются к экзаменационной сессии при условии выполнения требований обязательной программы обучения и сдачи зачетов, в том числе по учебной и производственной практике.

Аттестация по курсовым работам (проектам) проводится на основе результатов защиты студентами курсовых проектов перед комиссией, назначенной заведующим кафедрой, с участием руководителя работы.

При проведении экзамена (зачета) в устной форме по экзаменационным билетам студент имеет право на подготовку к ответу в течение 30 мин. Преподаватель на экзамене (зачете) учитывает не только ответы на вопросы экзаменационного билета, но не менее 50% итоговой оценки учитывается за успеваемость, посещаемость студента в семестре

Нормы оценки знаний предполагают учет индивидуальных особенностей студентов, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений.

В устных ответах студентов на экзамене (зачете), в сообщениях и докладах, а также в письменных видах работ учитываются: глубина знаний, полнота знаний и владение необходимыми умениями (в объеме программы), осознанность и самостоятельность применения знаний и способностей учебной деятельности, логичность изложения материала, включая обобщения, выводы (в соответствии с заданным вопросом), соблюдение норм литературной речи.

Оценка степени усвоения обучающимися знаний в соответствии с требованиями программы осуществляется в виде зачета- незачета. 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 студент демонстрирует отсутствие понимания изученного, отсутствие самостоятельности суждений, отсутствие убежденности в излагаемом материале, отсутствие систематизации и глубины знаний.

10. ТРЕБОВАНИЯ К РЕФЕРАТУ (ОНИ ЖЕ ЯВЛЯЮТСЯ КРИТЕРИЯМИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕННОЙ РАБОТЫ)

Оформление:

1. Титульный лист: указать наименование учреждения, кафедру (на которую сдается работа), тему, исполнителя и руководителя, город и год.

2. План: соблюдение трехзвенной структуры (введение, основная часть, заключение) и однотипности плана (хронологический или описательный).

3. Текст: соблюдение формата (А 4), наличие полей, ссылок на источник и сносок, указание пунктов плана в тексте, аккуратность и отсутствие грамматических ошибок.

4. Приложение: наличие таблиц, карт, схем, графиков и других средств, наглядно поясняющих содержание, оформленных соответствующим образом.

5. Список литературы: алфавитный, по мере использования или, при различных видах источников, систематический (литература располагается в следующей последовательности: источники, дополнительная литература, и т.д.).

Содержание:

6. Работа должна быть написана в научном или научно - популярном стиле.

7. Объем реферативной работы должен быть не менее 15 -20 листов (лист = 1 страница текста с одной стороны листа, другая сторона остается чистой).

8. Использование нескольких источников (документальные источники, первоисточники), самостоятельный поиск дополнительной литературы (преимущественно монографического характера).

9. Изложение темы должно соответствовать плану, целесообразность включения каждого вопроса рассматривается отдельно.

10. Тема раскрыта полностью: прослеживается логичность изложения, отсутствие плагиата и исторических погрешностей.

11. Наличие собственных оценок и выводов, в работе должно проявиться творчество и собственные мысли автора - наравне с цитатами из работ теоретиков и практиков, разрабатывающих данную тему.

12. Обоснование актуальности темы, ее новизны, степени разработанности, различные теоретические подходы и т.п.; подведение итогов ее изучения.

Глубокое раскрытие темы:

13. Использование новейшей литературы, в том числе и материалов Интернет.

14. Рассмотрение нескольких мнений, позиций, концепций.

15. Опровержение противоположных точек зрения, доказательность и обоснованность аргументов.

16. Использование знаний из дополнительных источников.

17. Отражение собственной позиции и отношения к теме.

11. ВОЗМОЖНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ:

1. Понятие "профессия", его происхождение. Профессиональная трудовая деятельность человека.

2. Технологические характеристики профессии.

3. Особенности профессий типа "Человек-человек", "человек-техника", "человек-знаковая система", "человек-художественный образ", "человек-природа".
4. Психологическая карта профессий, правила пользования ею.
5. Толкование понятия профессия в трудах К. Маркса, Г. Спенсера, Э. Дюркгейма. Общее и особенное в их подходах к определению понятия "профессия".
6. Толкование понятия профессия в трудах М. Вебера, Г. Зиммеля, П. Сорокина. Общее и особенное в их подходах.
7. Толкование понятия профессия в трудах отечественных исследователей 60-80-х годов. Общее и отличительное в их подходах.
8. Толкование понятия "профессия" в современной научной литературе.
9. Многообразие толкований понятия "профессиональная ориентация".
10. Основные направления профессиональной ориентации.
11. Имидж как основа карьерного роста профессионала.
12. Опережающая профессиональная ориентация военнослужащих, готовящихся к выходу на пенсию.
13. Опережающая профессиональная ориентация выпускников учебных заведений.
14. Понятие и этапы технологии определения профессиональной пригодности.
15. Основные понятия, характеризующие профессиональную пригодность в области социальной работы.
16. Основные этапы профессионального консультирования.
17. Принципы профессионального консультирования.
18. Схема профконсультирования в школе.
19. Индивидуальное профконсультирование при трудоустройстве, его этапы.

20. Групповое профконсультирование при трудоустройстве, его виды.

12. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО КУРСУ

Основная:

1. Основы социальной работы: Учебник / Отв. Ред. П.Д. Павленок. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 368с.
2. Павленок П.Д. Теория, история и методика социальной работы: Учеб. пособие. – М., 2005.

Дополнительная:

1. Головаха Е. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи.
2. Гончарова Н.В. О рынке труда выпускников вузов. // Социологические исследования. 1997. № 3.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов.- 3-е изд., перераб., доп.- М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с. – («Gaudeamus»).
4. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учеб. пособие для высшей школы. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004. – 192 с. - («Gaudeamus»).
- 5.Климов Е. Памятка профконсультанту.
- 6.Климов Е. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации.
7. Климов Е.А. Психология профессионализма: Избранные психологические труды. - М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 456 с. – (Серия «Психологи России»).
- 8.Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Учебное пособие/ Е.А. Климов. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.

9. Кязимов К.Г. Формирование системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных в России. Саратов, 1998.
10. Основы психодиагностики
11. Профессиональная консультация для школьников.
12. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: Учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология». – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 352 с.
13. Сборник психодиагностических методик для проведения профессиональной консультации
14. Соломин И. Профоринтеция, Россия хх век. // Школьный психолог. 2000. № 24.
15. Тигер Б. Делай то, для чего ты рожден.

13. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ (ПРОВЕРОЧНЫЕ ТЕСТЫ ПО КУРСУ)

1. Профессия – это:

- а) выделение в обществе специализированных функций, их закрепление за определенными группами общества;
- б) относительно самостоятельный род деятельности, занятий, который обусловлен общественным разделением труда и требует определенной подготовки;
- в) такая спецификация, специализация и комбинация функций индивида, которая составляет для него основу постоянной возможности обеспечения или заработка.

2. Профессионал – это:

- а) человек, занимающийся каким-либо видом трудовой деятельности не ради заработка, а для собственного удовольствия человек,
- б) человек, характеризующийся отсутствием требуемого стандартного уровня профессиональной квалификации;

в) квалифицированный человек, продающий результаты своего труда.

3. В рамках профессий типа «человек-человек» предъявляются следующие требования к работнику:

а) умение устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние людей, оказывать влияние на других, проявлять выдержку, спокойствие и доброжелательность, речевые способности;

б) высокий уровень развития наглядно-образного мышления, пространственных представлений, технической осведомленности и сообразительности, хороших двигательных навыков, ловкости;

в) хорошая наблюдательность, способность ориентироваться в условиях непредсказуемости и отсроченности результатов, менять цели в зависимости от условий, выносливость и терпеливость к недостатку комфорта.

4. Профессиональная ориентация – это:

а) система мер, направленных на установление психофизиологических и личностных особенностей человека, его подготовленности к выполнению трудовых функций применительно к конкретным профессиям;

б) система мер, направленных на снижение психологической напряженности, формированию позитивного настроения и уверенности в будущем;

в) система мер, направленных на содействие человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей, интересов и возможностей, в соответствии с социально-экономической ситуацией на рынке труда.

5. Профессиональное консультирование – это:

а) оказание помощи с целью принятия осознанного решения в выборе (перемене) профессии с учётом интересов и склонностей, психологических особенностей и возможностей личности, особенностей рынка труда;

б) ознакомление с современными видами производства, миром профессий, их содержанием, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, состоянием рынка труда, учебной базой территории;

в) состоит в научно обоснованном допуске человека к определенному труду в случае обнаружения у него необходимых задатков, достаточной физической и образовательной подготовки.

6. Формирование у молодежи интереса к определенным видам труда и в частности - разъяснение престижности тех или иных профессий – это:

- а) профессиональный подбор;
- б) профессиональная пропаганда;
- в) профессиональный отбор.

7. Опережающая профессиональная ориентация проводится в отношении:

- а) военнослужащих, готовящихся к выходу на пенсию;
- б) выпускников учебных заведений;
- в) оба варианта верны.

8. Организация трудоустройства предполагает:

- а) комплекс мероприятий, направленных на поиск и подбор подходящей для человека работы;
- б) комплекс мероприятий, направленных на создание условий для повышения конкурентоспособности населения;
- в) комплекс мероприятий, направленных на заполнение вакантных рабочих мест.

9. Трудовая адаптация направлена на:

- а) становление профессиональной направленности личности;
- б) приспособление работника к новой трудовой ситуации;
- в) восстановление трудовых навыков человека.

10. Технология содействия занятости безработных граждан реализуется на базе:

- а) Федеральной государственной службы занятости населения;
- б) частных кадровых служб и агентств;
- в) оба варианта верны.

11. Процедура занятия должности путем определения рейтинга кандидатов и выбора лучшего из них – это:

- а) конкуренция;
- б) конкурс;
- в) отбор.

12. Профессиональный клиринг – это:

- а) оптимальное соотнесение работников и рабочих мест, людей и профессий;
- б) непосредственное эмоциональное практико-познавательное отношение к профессии;
- в) процесс становления профессиональной направленности личности.

13. Совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в той или другой профессии – это:

- а) профессиональный интерес;
- б) профессиональное самоопределение;
- в) профессиональная пригодность.

14. Информационно-психологическая модель характера профессии, должности, рабочего места с точки зрения предъявляемых к ним требований – это:

- а) профессиограмма;
- б) персонограмма;
- в) психограмма.

15. Избирательная направленность личности на определенную профессиональную деятельность, побуждающая ее заниматься – это:

- а) склонность;
- б) способность;
- в) возможность.

16. Самооценка субъекта профессиональной деятельности – это:

- а) глубокая устойчивая потребность индивида в той или иной профессиональной деятельности;
- б) оценка своих способностей, отдельных качеств, результатов своего труда и т.п.;
- в) стремление совершенствовать умения и навыки, связанные с профессиональной деятельностью.

17. Индивидуальное профессиональное консультирование школьников следует начинать в:

- а) шестом классе общеобразовательной школы;
- б) седьмом классе общеобразовательной школы;
- в) восьмом классе общеобразовательной школы.

18. Групповое профессиональное консультирование проводится в группах численностью:

- а) до десяти человек;
- б) до двадцати человек;
- в) до тридцати человек.

19. Этот тип профессий требует от работника высокого уровня развития наглядно-образного мышления, пространственных представлений, технической осведомленности и сообразительности, хороших двигательных навыков, ловкости.

- а) человек-техника;
- б) человек-знаковая система;
- в) человек-природа.

20. Распределение профессий на основании предмета труда к одному из пяти типов и на основании характера труда к одному из двух классов отображенное в табличной форме называется:

- а) профессиональная карта профессий
- б) психологическая карта профессий;
- в) профессионально-квалификационный справочник.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Организационно-методический раздел	3
2. Распределение часов курса по темам и видам работ	5
3. Краткое содержание лекционных занятий	7
Раздел 1. Общее понятие профессии	7
<i>Тема 1.</i> Происхождение и значение термина «профессия»	7
<i>Тема 2.</i> Взаимосвязь понятия «Профессия» с другими понятиями проблемного поля	12
<i>Тема 3.</i> Технологические характеристики профессии	18
<i>Тема 4.</i> Психологические типы профессий	23
Раздел 2. Основные подходы к определению понятия «профессия»	29
<i>Тема 5.</i> Понятие «профессия» в трудах зарубежных исследователей – социологов-классиков	29
<i>Тема 6.</i> Понятие «профессия» в трудах отечественных исследователей 60-80-х годов	36
<i>Тема 7.</i> Толкование понятия «профессия» в современной научной литературе	43
Раздел 3. Профессиональная ориентация	48
<i>Тема 8.</i> Сущность и содержание профессиональной ориентации	48
<i>Тема 9.</i> Деятельность службы занятости в рамках профориентационной работы	53
<i>Тема 10.</i> Имидж как основа карьерного роста профессионала	57
<i>Тема 11.</i> Опережающая профориентация как одно из направлений профориентационной работы	61
<i>Тема 12.</i> Критерии и методика изучения профессиональной пригодности в профориентационной работе	67
Раздел 43. Профессиональное консультирование как основа трудоустройства	71
<i>Тема 13.</i> Схема и принципы профконсультирования	71

<i>Тема 14.</i> Профконсультирование в школе	76
<i>Тема 15.</i> Индивидуальное профконсультирование при трудоустройстве	79
<i>Тема 16.</i> Групповое профконсультирование при трудоустройстве	86
4. Семинарские занятия	91
4.1. Для студентов очной формы обучения	91
4.2. Для студентов заочной формы обучения	95
5. Самостоятельная работа студентов	96
6. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ студентами заочной формы обучения	97
2.7. Задания для контрольных работ (для студентов заочной формы обучения)	98
8. Примерный перечень вопросов к зачету	101
9. Критерии оценки знаний студентов	106
10. Требования к реферату (они же являются критериями оценки выполненной работы)	104
11. Возможные темы рефератов	105
12. Рекомендуемая литература по курсу	107
13. Материалы для проверки знаний (проверочные тесты по курсу)	108