



УМКД разработан кандидатом педагогических наук, доцентом

(степень, звание, фамилия, имя, отчество разработчиков)

Ивановой Елены Александровны

Рассмотрен и рекомендован на заседании кафедры

Протокол заседания кафедры от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2012 г. № \_\_\_

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ / А.В.Лейфа /  
(подпись) (И. О. Фамилия)

УТВЕРЖДЕН

Протокол заседания УМСС \_\_\_\_\_ 050711 «Социальная педагогика» \_\_\_\_\_  
(направления подготовки)

от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2012 г. №

Председатель УМСС \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись) (И.О.Фамилия)

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Основы профориентологии как учебный предмет имеет своей целью содействие целостному системному пониманию студентами оснований профессионального развития лиц прошедших комплекс профориентационных мероприятий и задействованных в системе трудовых отношений; формирование научных основ профессиональной ориентации людей в современных условиях.

Преподавание основ профориентологии предполагает достижение ряда задач: ознакомление студентов с основными закономерностями профессионализации, а также негативными явлениями профессиональной жизни человека; осмысление студентами теоретических основ и методологических подходов к проблеме профессионального самоопределения молодежи в современных условиях развития образовательной деятельности; развитие способности использовать разнообразные методы, позволяющие изучать профессиональную деятельность; создание условий для овладения практическими умениями и навыками оказания профориентационной помощи учащимся в процессе формирования их готовности к принятию решения о выборе сферы труда и профессиональной деятельности; обучение психодиагностике и составлению профессиограмм, работе с резюме, активации самоопределения, оценке персонала; создание условий для развития творческого потенциала субъекта учебной деятельности; формирование представления о возможности использования элементов профориентологии в процессе решения широкого спектра социально-психологических проблем.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО**

Дисциплина «Основы профориентологии» предусмотрена ГОС 2005 г. специальности «Социальная педагогика» (СП.Ф.08, цикл специальных дисциплин, федеральный компонент).

Изучение дисциплины «Основы профориентологии» предусмотрено учебным планом специальности 059711 «Социальная педагогика» в 9 семестрах в объеме 180 часов, в том числе 76 часа – аудиторных занятий, 104 – самостоятельная работа студентов.

Распределение часов по семестрам выглядит следующим образом:

9 семестр: лекций – 38 ч., практических занятий – 38 ч.,

Рабочая программа дисциплины составлена на основании Государственного образовательного стандарта ВПО для специальности «Социальная педагогика».

Изучение курса «Основы профориентологии» необходимо студентам для более глубокого понимания проблем профессионального самоопределения молодежи и педагогического руководства выбором профессии. Этот курс включает важнейшие сведения о разнотипных профессиях, проектах профессиональных жизненных путей; раскрывает вопросы соответствия человека определенным видом деятельности; уделяет внимание психическому развитию человека в процессе профессиональной деятельности. Изучение данного курса способствует пониманию студентами значения и места применения профориентационной деятельности; систематизации знаний о мире профессий в целом и психологических особенностях согласования личности с профессиональным трудом.

Дисциплина является базовым (общепрофессиональным) компонентом профессионального цикла. В программе курса нашел свое отражение интегративный подход к дисциплине «Основы профориентологии» как междисциплинарной области знания. В этом качестве курс развивает содержание таких дисциплин как «Теория и методика воспитания», «Социальная педагогика», «Общие основы педагогики», «Теория обучения», «Методика и технология работы социального педагога», «Теория и методика социального воспитания девиантных детей», «Методика работы социального педагога с детьми группы риска», «Педагогическая этика», «Педагогические технологии», «Социально-трудовая адаптация детей группы риска».

## **3. ТРЕБОВАНИЯ К ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Выписка из ГОС специальности «Социальная педагогика»:

«Цели и задачи профориентационной работы. Возрастные особенности профессионального самоопределения. Планирование и организация профориентационной работы в школе. Принципы

организации профконсультации и профотбора. Критерии продуктивности профориентационной деятельности. Классификация профессий. Профессиография. Психофизиологические основы способностей. Типы профессиональных планов и предпочтений. Условия эффективного профессионального самоопределения. Этапы профессионализации»

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать: феноменологию, ключевые понятия, теоретические положения и прикладное значение основных подходов к изучению дисциплины «Основы профориентологии» как междисциплинарной области знания; основные проблемы профессионального самоопределения молодых людей и педагогического руководства выбором профессии; сведения о разнотипных профессиях, проектах профессиональных жизненных путей; проблемы соответствия человека определенным видам деятельности; ведущие зарубежные и отечественные теории профориентации, их содержание и основные положения; структуру, цели, задачи и содержание современной профессиональной ориентации; методы активизации профессионального самоопределения;

2) уметь: оперировать научной терминологией; применять в образовательном процессе знание индивидуальных особенностей учащихся и воспитанников; взаимодействовать с детьми и подростками; использовать рекомендуемые методы и приемы для организации совместной и индивидуальной деятельности детей; осуществлять диагностику, направленную на профессиональное самоопределение; распознавать особенности психического развития человека в процессе профессиональной ориентации и самоопределения, разрабатывать и объяснять содержание основных видов профессиограмм, разрабатывать и составлять личный профессиональный план оптанта как основного средства построения профессиональной карьеры, разрабатывать и проводить различные виды профессиональной консультации с учащейся молодежью; вести исследовательскую работу в области профориентологии;

3) владеть: понятийным аппаратом данной отрасли знаний, методами исследований в области педагогики и психологии; конкретными методиками психолого-педагогической диагностики, навыками комплексной профориентационной работы с учетом требований рынка труда, составления программ развития и рекомендаций по вопросам личностного и профессионального развития человека;

4) сформировать: гуманистические социальные установки по отношению к субъектам и процессу социального воспитания.

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 180 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы			Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
				Лекции	Практич	СРС	
1	Профориентация в культурно-историческом контексте	9	1-2	2	2	9	Входящий контроль, устный ответ, конспектирование первоисточников
2	Цели и задачи профориентационной работы.	9	2-3	2	2	9	Устный ответ, заполнение таблиц, конспектирование первоисточников, таблица, опорный конспект, эссе
3	Возрастные особенности профессионального самоопределения.	9	3-5	4	4	9	Устный ответ, таблица, терминологический диктант, эссе, подготовка и проведение дидактических игр
4	Планирование и организация	9	6-8	6	6	10	Устный ответ, конспект,

	профориентационной работы в школе.						блок-схема, защита проектов и сценариев, решение социально-педагогических ситуаций, эссе, защита мини-проекта
5	Принципы организации профконсультации и профотбора.	9	9-10	4	4	9	Устный ответ, эссе, решение социально-педагогических ситуаций
6	Критерии продуктивности профориентационной деятельности.	9	11-12	2	4	9	Устный ответ, работа по группам, таблица, терминологический диктант,
7	Классификация профессий.	9	12-13	4	4	10	Устный ответ, конспект, работа по группам, защита мини-проекта
8	Профессиография. Психологические основы способностей.	9	14-16	6	6	10	Устный ответ, конспект, аналитический отчет, тестирование
9	Типы профессиональных планов и предпочтений.	9	16-17	2	2	9	Устный ответ, конспект, реферат
10	Условия эффективного профессионального самоопределения.	9	18	4	2	10	Устный ответ, эссе, решение социально-педагогических ситуаций
11	Этапы профессионализации.	9	19	2	2	10	Устный ответ, конспект, реферат
ИТОГО 180 ч.				<b>38</b>	<b>38</b>	<b>104</b>	<b>Экзамен</b>

## 5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1 Содержание лекционного курса

#### ТЕМА 1. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ В КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКОМ КОНТЕКСТЕ.

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

\*\*\*

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

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

Развитие профориентации в России, СССР и Российской Федерации

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

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

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

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

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

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

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

В годы брежневского правления (с середины 1960-х гг. до середины 1980-х гг.) профориентацию не запрещали, но уровень разработок еще более понизился. В итоге ущемления многих свобод в этот период профориентация стала деградировать.

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

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

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

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

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

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

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

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

Эволюция проблематики профессионального самоопределения

В целом можно выделить следующие этапы развития проблематики профессионального самоопределения.

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

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

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

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

Учет изменения (развития) «ценностно-нравственного, смыслового ядра» самоопределяющегося человека. На данном уровне профориентационной помощи учитывается изменение представлений самоопределяющегося человека о самом смысле его профессионального выбора. Также учитывается не просто «успех», но и «моральная цена» за такой успех. Основными понятиями здесь становятся: «совесть», «чувство собственного достоинства», «смысл жизни и выбираемой профессиональной деятельности», а также «идеал личностного и профессионального самоопределения».

Профориентация как элемент государственной кадровой политики и как частная проблема

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

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

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

И тогда оказывается, что любой руководитель — это профориентатор.

## **ТЕМА 2. Цели и задачи ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ.**

Цели профориентации. Задачи профориентации. Научно-практические средства профориентации. Результаты профориентации. Критерии эффективности профориентации. Профориентация как система взаимодействия различных социальных институтов (семьи, школы, профессиональ-

ных учебных заведений, предприятий, фирм, организаций, правоохранительных организаций, СМИ, медицинских учреждений, религиозных организаций, армии, общественных организаций и т.д.). Основные стратегии профконсультирования: допустимые и нежелательные стратегии. Основные группы профориентационных методов: информационно-справочные (просветительские), профессиональной диагностики, морально-эмоциональной поддержки клиентов, методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения. Типичные и перспективные профориентационные программы.

\*\*\*

### Профориентация как система

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

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

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

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

Можно выделить следующие основные субъекты профориентации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Возможные цели профориентации:

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



- цели, ориентированные на бескорыстное служение людям или какой-то идее;
- цели, ориентированные на дело (на какое-то общее достижение) или на сам процесс труда;
- цели, ориентированные на общение, когда человек приходит на работу, чтобы приятно провести время;
- цели, связанные с саморазвитием;
- цели, ориентированные на самосохранение, на поддержание уже имеющегося статуса и т.п.;
- цели, связанные с повышением своего статуса в глазах окружающих;
- наблюдательные цели, характерные для пассивных людей.

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

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

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

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

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

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

Результаты профориентации:

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

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

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

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

осознанность планирования личных профессиональных перспектив;

самостоятельность при планировании и реализации ЛПП;

относительная устойчивость профессиональных перспектив, особенно на ответственных этапах карьеры;

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

перспективность ЛПП, ориентация на успех;

этическая состоятельность профессиональных выборов;

оптимизм по отношению к своему профессиональному будущему.

### **ТЕМА 3. ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ.**

Соотношение понятий «профориентация» и «профконсультация», «профессиональное самоопределение» и «личностное самоопределение», «карьера», «профессиональный выбор». Сущ-

ность профессионального самоопределения. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности. Конфликты профессионального самоопределения. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в труде. Уровни профессионального самоопределения. Основные составляющие и основные факторы выбора профессии. Приоритеты профориентационной работы в условиях современной России. Активность и активизация в профессиональном самоопределении. Главная (идеальная) цель, основные задачи и уровни профессионального самоопределения. Понятие «оптант». Кризисы развития субъекта профессионального самоопределения. Факторы кризисов профессионального становления. Фазы кризисов профессионального развития.

\*\*\*

#### Психологические особенности кризисов профессионального становления

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

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

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

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

2. На стадии профессионального образования многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство отдельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе. Наблюдается кризис профессионального выбора. Как правило, он отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения. За редким исключением этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профессиональную.

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

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

ожиданиями. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям вызывает кризис профессиональных ожиданий.

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

Возможны два варианта разрешения кризиса:

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

3. Следующий нормативный кризис профессионального становления личности возникает на завершающей стадии первичной профессионализации, после 3-5 лет работы. К этому времени специалист освоил и продуктивно (производительно и качественно) выполняет нормативно одобряемую деятельность, определил свой социально-профессиональный статус в иерархии производственных отношений. Динамика прошлого опыта, инерция профессионального развития, потребность в самоутверждении вызывают протест, неудовлетворенность профессиональной жизнью. Осознанно или неосознанно личность начинает испытывать потребность в дальнейшем профессиональном росте, в карьере. При отсутствии перспектив профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическую напряженность, появляются мысли о возможном увольнении, смене профессии.

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

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

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

Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Усиливается неудовлетворенность собой, своим профессиональным положением. Сформировавшееся к этому времени профессиональное самосознание подсказывает альтернативные сценарии дальнейшей карьеры, и не обязательно в рамках данной профессии. Личность испытывает потребность в самоопределении и самоорганизации. Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию кризиса профессиональной карьеры. При этом серьезной ревизии подвергается "Я-концепция", вносятся коррективы в сложившиеся производственные отношения. Можно констатировать: идет перестройка профессиональной ситуации развития.

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

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

5. Стадия мастерства характеризуется творческим и инновационным уровнем выполнения профессиональной деятельности. Движущим фактором дальнейшего профессионального развития

личности становится потребность в самореализации, самоосуществлении. Профессиональная самоактуализация личности приводит к неудовлетворенности собой, окружающими людьми.

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

7. Следующий нормативный кризис профессионального развития обусловлен уходом из профессиональной жизни. По достижении определенной возрастной границы человек уходит на пенсию. Предпенсионный период. Для многих работников приобретает кризисный характер "это связано с необходимостью усвоения новой социальной роли и поведения. Уход на пенсию означает сужение социально-профессионального поля контактов, снижение финансовых возможностей. Острота протекания кризиса утраты профессиональной деятельности зависит от характера трудовой деятельности (работники физического труда переживают его легче), семейного положения и здоровья. Для снятия кризисных явлений оправдано было бы проводить курсы по подготовке к уходу на пенсию, тренинга социально-экономической взаимопомощи, организовывать клубы досуга пенсионеров.

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

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

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

Кризисы профессионального развития могут также стать следствием внедрения новой организации труда, новых технологий, аттестации, тарификации и т.п. Но они не являются предметом нашего анализа, как и кризисы, вызванные крупными жизненными неудачами и провалами.

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

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

- нахождение прямых и альтернативных способов решения жизненных и профессиональных проблем;
- развитие способности к профессиональной интерпретации жизненных обстоятельств.

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

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

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

- развитие регулятивных механизмов деятельности, общения, творчества, самовыражения студента в учебно-воспитательном процессе;
- поиск и стимулирование индивидуального стиля музыкально-педагогической деятельности;
- готовность к профессиональному решению теоретико-прикладных, музыкально-исполнительских и учебно-практических проблем в ВУЗе и школе;
- нахождение музыкально-педагогических направлений и предпочтений в блоке специальных музыкально-педагогических дисциплин для адаптации в будущей профессиональной деятельности;
- выработка адекватного коммуникативного поведения будущего учителя музыки в профессиональной деятельности и жизненном пути.

4. Уровень становления - субъектно - креативно-профессиональный.

- субъектная реализация личностно-профессионального становления специалиста;
- умение осуществлять необходимую коррекцию на основе самоанализа учебно-профессиональной, музыкальной и жизненной деятельности;
- усиление роли профессиональных, музыкальных, психолого-педагогических знаний в личном, жизненном и профессиональном плане;
- систематизация взглядов и установок в отношении музыкального искусства, культурного пространства, жизненного и профессионального пути;
- нахождение своего собственного индивидуального стиля музыкально-педагогической деятельности;
- полная готовность к профессионально-педагогической музыкальной деятельности.

Условно можно выделить следующие взаимосвязанные этапы профессионального самоопределения:

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

Например, психолог И.С. Кон описывает процесс выбора профессии следующим образом. Сначала ребенок-дошкольник «пробует» различные профессиональные роли (учителя, врача, шофера и др.) в ходе ролевой игры. Затем, в подростковом возрасте, он

«примеряет» на себя ту или иную профессию: видит себя в ней, мечтает о том, как он будет, например, летчиком, или банкиром. Только с конца подросткового возраста человек выбирает для себя профессию, которой хотел бы заниматься в будущем. И, наконец, юноша или девушка принимают практическое решение о своей будущей профессии – о виде профессиональной деятельности и конкретной специальности.

#### Кризисы профессионального становления

При этом выяснилось, что практически на всем протяжении процесса профессионального становления и развития переход от одной стадии к другой часто может сопровождаться возникновением у человека тех или иных трудностей и противоречий, а нередко и кризисных ситуаций. Существенным при этом является то, что смена одних стадий процесса профессионального становления другими не всегда бывает жестко привязана к определенному возрастному этапу, биографическому периоду. Она отражает психологический возраст профессионально-личностного становления, развития и зрелости человека.

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

#### Методы работы в переломные периоды профессионального выбора

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

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

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

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

#### ТЕМА 4. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ШКОЛЕ.

Предпрофильная и профильная ориентация школьников. Основные организационные принципы и варианты профориентационной работы. Организация взаимодействия социального педагога со смежными специалистами. Оценка эффективности профориентационной помощи. Основные требования к показателям эффективности профессионального самоопределения. Количественные, качественные, оперативные показатели. Основы планирования и проведения конкретных профориентационных занятий и консультаций. Профессиональное просвещение учащихся. Профессиональная диагностика и консультация. Профессиональный отбор учащихся. Социально-профессиональная адаптация. Профессиональное воспитание учащихся. Профессиональная ориентация школьников – интегральная часть учебно-воспитательной работы школы (программа профессиональной ориентации, функции, принципы, формы и методы профориентации в школе). Место и роль профориентации в учебно-воспитательных программах школы. Роль учителя, классного руководителя, социального педагога в профессиональной ориентации школьников. Профессиональное самоопределение подростков с девиантным поведением.

\*\*\*

Основные организационные принципы и варианты профориентационной работы

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

Крайности	«Золотая середина»	Крайности
Узкая специализация	Многообразие форм и методов работы	Хаос, бессистемность, следование методическим «модам»
Морализаторство	Нравственность как стержень всей работы, как основа организации разнообразия методов	Безнравственность
Идеализация предшествующего опыта	Преимственность в работе, сохранение лучших традиций	Отрицание предшествующего опыта, всеразрушение (по принципу «Только наше самое лучшее»)

Внутренняя пассивность, ожидание, что кто-то решит ваши проблемы	Самоактивизация, способность искать внутренние резервы в работе	«Самосгорание» на работе, стремление браться за все мыслимые и немыслимые проблемы
Самоизоляция, которая часто возникает у специалистов, почувствовавших, что они могут обойтись «без всякой помощи» и «безо всякого общения» с другими профессионалами. Известно, что очень быстро такие специалисты начинают деградировать	Профессиональное содружество, которое не только способствует взаимообогащению, но и выполняет психотерапевтические функции, когда есть кому «поплакаться в жилетку» и у кого получить моральную поддержку	Потеря профессионального самоощущения, «растворение» в среде других профессионалов, не связанных с профориентацией
Психологическое «самодурство», убежденность, что все кругом глупее	Гибкость, готовность к разумному компромиссу с администрацией, с заказчиками и клиентами	Приспособленчество, угодничество, предательство своих интересов и интересов своих клиентов
Эмоциональные трудности (страх чего-то не сделать, что-то «упустить»)	Выделение приоритетов в работе, предполагающее отказ от чего-то менее существенного	Логические трудности: непоследовательность, незнание, неумение ориентироваться в ситуации
Пессимизм, отчаяние	Действенный оптимизм (вера в успех и в свои возможности), а также разумная самоирония (как признак своей силы, как способность критически отнестись к своим недостаткам)	Эйфория, излишняя самоуверенность
Акцентирование внимания на единичных принципах без их взаимосвязи с другими принципами	Взаимосвязь принципов, их взаимодополняемость	Утеря специфики принципов

Существуют следующие основные организационные варианты профориентационной помощи:

- 1) профконсультант работает в конкретной школе и обслуживает только учащихся данной школы;
- 2) профконсультант имеет в конкретной школе основную базу (кабинет), но обслуживает несколько близлежащих школ;
- 3) профконсультант работает в специальном психологическом центре (Центре профориентации молодежи, Центре занятости населения или просто в Психологическом центре);
- 4) психолог работает в органах управления образованием, где он выступает как куратор (инспектор) по профориентации. Такой куратор координирует профориентационную работу в школах (работу педагогов, учителей труда);
- 5) профориентационная помощь оказывается дистанционно, например по переписке (подросток по почте получает бланк с опросниками, отправляет свои ответы, после чего ему высылаются обобщенные результаты и рекомендации);
- 6) профориентационная помощь оказывается «выездными бригадами» (на 2 — 3 недели бригада специалистов выезжает в отдаленные и малонаселенные районы и проводит «массированную» помощь в выборе профессии);
- 7) профориентационная помощь оказывается через средства массовой информации (специальные циклы передач, рубрики в периодических изданиях).



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

Организация взаимодействия профконсультанта со смежными специалистами

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

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

Поэтому рекомендуется:

- 1) взять инициативу в свои руки, показать, что вы и самизнаете, как работать:
  - для первой встречи с директором подготовить план работы;
  - постоянно выступать с какими-то «идеями» сверх своего плана;
- 2) соблюдать субординацию (особенно в присутствии коллег-педагогов и учащихся);
- 3) идти навстречу, выполнять отдельные просьбы и даже выручать администрацию (например, выручать завуча, который буквально перед уроком просит, чтобы вы подменили какого-то учителя).

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

Поэтому рекомендуется:

- 1) показать коллегам-педагогам, что вы не собираетесь ущемлять их самолюбие:
  - почаще обращаться за советом (особенно к классным руководителям), даже когда особо и не нуждаетесь в таких советах;
  - предлагать провести им самим несложные (например, некоторые игровые) методики;
  - не выставлять свои знания напоказ (не давить учителей своими специфическими знаниями и непонятной терминологией);
- 2) провести методический семинар и показать на нем некоторые несложные методики;
- 3) стремиться организовать сотрудничество, т.е. попробовать передать педагогу часть своих функций (но сначала заинтересовать и заинтриговать некоторыми несложными и интересными методиками).

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

Поэтому рекомендуется:

- 1) не спешить, так как иногда для настоящего сотрудничества требуется время;
- 2) если психолог уже ведет в школе какие-то работы — не отнимать их у него даже тогда, когда он делает это хуже вас;
- 3) четко разделить свои функции и оформить это документально;
- 4) сразу не проводить совместных мероприятий;
- 5) когда отношения станут взаимоуважительными, пробовать и совместные дела, и обмен функциями и т.д.;
- 6) не выяснять отношения в присутствии педколлектива.

Организация взаимодействия с коллегами из других организаций.

Возможны контакты школьного профконсультанта с работниками кадровых служб предприятий, с представителями учебных профессиональных заведений, с общественными органи-

зациями, с медико-психологическими центрами и т. п. Главное в этих контактах — учитывать богатый опыт общения с людьми, знание специфики данного предприятия, а также то, что нередко они сильно зависят в действиях и принятии решения от своего начальства. Нередко важнейшим недостатком таких работников является недостаточно развитый профессиональный такт во взаимоотношениях с людьми. Поэтому рекомендуется:

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

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

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

- 1) понять цель данной работы — определить цель-максимум и цель-минимум в работе с данным классом, с данной группой или в данной школе;
- 2) выделить перечень основных проблем и приоритетных направлений работы (с учетом специфики данной группы);
- 3) расписать все занятия по дням и часам;
- 4) разбросать все темы (проблемы) по этим дням (по принципу: от общеориентирующих проблем — к более конкретным);
- 5) составить перечень практических методик, иллюстрирующих теоретические вопросы (желательно, чтобы по времени они занимали даже большую часть, чем «теория», — это важно для работы со школьниками);
- 6) разбросать практические занятия по дням, соотнеся их с теоретическими проблемами (важен принцип «чередования»: немного теории — практика, немного теории — практика);
- 7) подобрать разные методики — тесты, опросники, анкеты, игры, игровые упражнения, разбор ситуаций, дискуссионные формы работы и т. п. (использовать принцип «разнообразия»: кому-то больше нравится работать с тестами, кому-то — больше играть);
- 8) рассчитать все по времени;
- 9) на всякий случай подобрать несколько теоретических вопросов и практических методик «про запас» (на случай, когда вдруг какие-то темы и методики в данном классе «не пойдут» или когда какие-то методики и процедуры пройдут слишком быстро и останется свободное время, которое нечем заполнить);
- 10) составить небольшие конспекты для всего курса.

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

При подготовке и проведении конкретных занятий и профконсультаций следует:

- 1) определить цель данного занятия (консультации): цель для учащихся (внешняя цель — в виде доступных для понимания инструкций) и цель для себя (внутренняя цель);
- 2) подобрать методики и теоретический материал в соответствии с целью;
- 3) спланировать все занятие по времени (по минутам), при этом желательно:
  - вначале как-то заинтриговать учащихся (подобрать соответствующие методики или вопросы для обсуждения);
  - далее предложить что-то серьезное;
  - ближе к концу — опять больше интриги;
- 4) необязательно стремиться к полной определенности (использовать «эффект незавершенного действия»);
- 5) сделать занятие целостным и логически завершенным (в соответствии с внешней целью,

т.е. формальная инструкция методики или цель занятия должна быть выполнена);

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

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

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

Приемы поддержания дисциплины:

- высокая динамика проведения занятий (чтобы даже отвлекаться не успевали);

- особое внимание лидерам класса (чаще давать «особые» задания, просить в чем-то помочь, предлагать главные игровые роли в сложных играх и т.п.);

- введение необычных правил (например, «можно громко смеяться и даже ржать, но только стоя»);

- если дисциплина неудовлетворительная (особенно при проведении игровых занятий), то данная форма работы (например, игра) прекращается и учащимся просто «устно излагается материал» или предлагается какая-то письменная работа;

- использование вербальных и, главное, невербальных средств воздействия.

Советы по самостоятельному освоению сложных методик:

- сначала опробовать методику на себе (разобраться со всеми |процедурными тонкостями); затем на близком человеке (прочувствовать всю процедуру); только после этого на подростках (сначала на тех, у кого простые проблемы, и лишь затем на тех, у кого сложные проблемы или недостаточно доверительные отношения);

- в начале использования сложной методики составить краткую «шпаргалочку» с основными этапами и конкретными действиями.

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

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

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

Практический курс «В поисках своего призвания»: 1. Давайте познакомимся! 2. Образ «Я», или «Что я думаю о себе». 3. Дороги, которые мы выбираем. 4. В мир профессий — по компасу. 5. Палитра ваших способностей. 6. Тест Р. Амтхауэра. 7. Беседа о способностях и обсуждение результатов теста. 8. В «круге Айзенка». 9. «Формула» темперамента. 10. Мир профессий и твое место в нем. Обзорная психологическая классификация профессий по Е.А.Климову. 11. Стратегия профессионального выбора (включая ошибки, сопутствующие выбору профессии). 12. Твои перспективы (самоанализ готовности к профессиональному старту).

Тренинг профессионального самоопределения: 1. Помечтаем о будущей карьере. 2. Тайны собственного «Я». 3. Мое видение будущей профессии. 4. Профессия на «языке тела», или Ни

слова о профессиях. 5. Ваши мнения о профессиях. 6. У меня все получится. 7. Нет проблем! 8. Поговорим о жизненных ценностях. 9. На пути к цели. 10. Пожелайте мне доброго пути!

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

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

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

Концептуальная схема организации профконсультационного взаимодействия профконсультанта и клиента

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Г — выводы, вынесение консультационного диагноза.

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

А — вмешательства профконсультанта, выбранные на основе диагноза;

Б — оценка использованных вмешательств.

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

1) рассмотреть медицинское состояние оптанта (если оно в целом удовлетворительное, то выполнить действие 2, а если нет — действие 2а);

2) провести по специальной программе вводную лекцию или беседу;

2а) порекомендовать медицинскую профконсультацию;

- 3) выявить у оптанта профессиональные мотивы;
- 4) выявить конкретные профессиональные интересы (если интересы имеются, то выполнить действие 5, а если нет — 5а и далее 5б);
- 5) обратиться к соответствующей справочной литературе;
- 5а) найти по справочнику профессии, пользующиеся спросом;
- 5б) расширить у оптанта знание мира профессий;
- 6) определить соответствие мотивов оптанта с потребностями в выявленных профессиях со стороны общества (если соответствие высокое, то перейти к действию 7, если нет — к 7а, 7б);
- 7) выявить в классе группы по интересам;
- 7а) найти в справочнике сведения о неизвестных оптанту профессиях;
- 7б) сделать заключение о целесообразности перехода либо к пункту 5б, либо к пункту 11а и сделать этот переход;
- 8) определить специфику требований выделенных профессий к работнику (если требования повышенные, то перейти к действию 9, если нет — к 9а);
- 9) наметить программу психодиагностического обследования оптанта (при необходимости вернуться к пункту 2а);
- 9а) наметить педагогическую программу для дальнейшей работы с подростком и перейти к пункту 11;
- 10) провести психодиагностическое обследование (если оптант соответствует особым требованиям намеченной профессии, перейти к пунктам 9а и 11, если нет — к пункту 11а);
- 11) повысить уверенность оптанта в правильности сделанного выбора;
- 11а) наметить программу по бесконфликтной переориентации оптанта на более подходящую профессию (или область деятельности);
- 12) убедиться в положительном эффекте проведенной работы (если все нормально, перейти к пунктам 3 и 4, а если нет — наметить более углубленную научно-практическую профориентационную работу с данным человеком).

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

В частности, он выделяет следующие игры:

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

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

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

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

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

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

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

Ниже предлагается концептуальная схема организации взаимодействия профконсультанта с клиентом.

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

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

Наконец, если так и не удастся совместными усилиями определить проблему и выйти на реальное взаимодействие, то профконсультанту ничего не остается, как продолжать работу с данным клиентом в обычном (неактивизирующем) режиме, поскольку хоть какую-то помощь все равно надо оказать человеку.

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

Реализация современных требований, предъявляемых к общеобразовательной школе, значительно активизировала разработку научных и практических проблем профориентации. Можно выделить ряд направлений, способствующих решению практических вопросов профессионального самоопределения подрастающего поколения. К ним относятся: система профориентации, вооружающая школьников необходимыми знаниями для ориентации в мире профессий, умениями объективно оценивать свои индивидуальные особенности; диагностические методики изучения личности школьников в целях оказания индивидуальной помощи в выборе профессии; теоретические и методические основы проф.консультации молодежи; системный подход к профориентации школьников; общественно-значимые мотивы выбора профессии; особенности профориентации студентов в условиях высшей школы; формирование элементов духовной культуры в процессе подготовки учащихся к сознательному выбору профессии.

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

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

Система профориентации является подсистемой общей системы трудовой подготовки школьников, непрерывного образования и воспитания, цель которых – всестороннее развитие личности, гармоничное раскрытие всех творческих сил и способностей, формирование духовной культуры подрастающего поколения. Она реализуется решением комплекса вышеназванных задач, обеспечивающих профессиональное самоопределение учащихся.

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

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

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

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

Управленческая подсистема предполагает сбор и обработку информации о процессах, явлениях или состоянии системы профориентации, выработку программы действий, регулирование процесса реализации и разработку рекомендаций по её совершенствованию. Программа управления профориентацией школ является составной частью управления социально-экономическим развитием района, города, региона.

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

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

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

Выбор профессии как показатель духовной культуры личности.

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

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

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

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

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

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

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

Экологическая культура.

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

1. Усиление эколого-мировоззренческой загруженности образования, и прежде всего более широкое освещение философских проблем взаимодействия человека и природы;
2. Сопряжение различных школьных предметов с вопросами экологии, формирование межпредметных связей, выявленных в ходе развития междисциплинарных исследований проблем охраны природы, оздоровления окружающей среды;



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

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

Нравственная культура.

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

Эстетическая культура.

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

Уже в средних классах нужно предусмотреть широкие возможности для желающих испытать себя, занимаясь различными видами искусства в творческих кружках, студиях по свободному выбору. В результате в старших классах выделиться группа учащихся с особыми способностями и устойчивым интересом к тому или иному виду искусства. В свою очередь, предоставленная возможность углублять знания, способности, умения в понравившемся виде искусства в дальнейшем даст толчок, станет своеобразным компасом в выборе профессии.

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

Творчество

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

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

#### **ТЕМА 5. ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ И ПРОФОТБОРА.**

Цели, задачи, принципы и методы профконсультации. Возрастные изменения профессиональных интересов школьников их учет в профессиональном консультировании. Учет возрастных и индивидуальных особенностей учащихся. Виды профконсультации, их характеристика. Профконсультационное заключение, его использование в индивидуальной работе с учащимися. Учет позиции семьи в процессе формирования профессиональной стратегии. Типы профконсультаций. Концептуальная схема организации профконсультационного взаимодействия социального педагога с опитантом. Цели и задачи профотбора (подбора). Профориентационный отбор (подбор) как научно-обоснованное определение наличия психофизиологических предпосылок приобретения необходимых для профессии знаний, умений, навыков и их соответствие профессиональным интересам, склонностям, способностям, намерениям, направленности личности и требованиям рынка труда. Службы профотбора (кадровые агентства, рекрутинг) Теоретические основы профотбора. Виды профотбора: характеристики медицинского отбора, социально-психологический отбор, образовательный отбор, психофизиологический отбор. Подходы к профотбору: составление резюме, прием на работу – беседа (основные темы, план беседы), анализ документов, экспрессдиагностика, обращение в консультационные службы, тестирование профпригодности, использование игровых методов. Психофизиологические критерии пригодности к профессиям. Педагогический такт в проведении профотбора (подбора). Методики, используемые в профотборе. Проблема применения тестов в процессе профотбора. Типичные ошибки при проведении профотбора. Особенности профотбора на этапе профессиональной адаптации.

\*\*\*

Основные стратегии профконсультирования

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

Допустимые стратегии.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Нежелательные стратегии.

Стратегия «обмана».

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

- а) директивное консультирование;

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

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

Общее представление о практической профконсультационной методике. Прогнозная модель оценки эффективности методики

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

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

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

- собственно профориентационные методики, которые соотносятся со всей схемой построения ЛПП или с основными ее компонентами;
- частично профориентационные методики, которые позволяют смоделировать лишь отдельные элементы схемы и лишь частично решить проблемы профессионального и личностного самоопределения;
- сопутствующие, вспомогательные методики, которые не являются профориентационными в строгом смысле, но могут быть использованы профконсультантом как вспомогательные методики;
- методики, совершенно не вписывающиеся в общую логику профконсультационной помощи подростку, а часто уводящие и психолога, и клиента в сторону от решения профориентационных проблем.

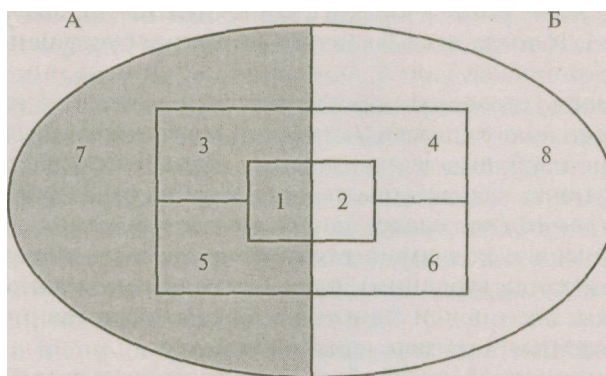


Рис. 4. Модель практической методики в профессиональном консультировании: А — имитационная (содержательная часть); Б — психотехническая (процедурная часть)

Таблица 5 Содержательная часть модели практической методики

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

### Основные группы профориентационных методов

Можно условно выделить группы методов в соответствии с уже выделенными ранее основными задачами профориентации: информационно-справочными, диагностическими (направленными на самопознание клиента), методами морально-эмоциональной поддержки клиента и методами принятия решения и построения перспектив профессионального развития клиента. Знание и владение этими методами не только во многом обеспечивают эффективность профессионального самоопределения консультируемого человека, но и способствуют лучшему пониманию смысла выполняемой работы самого профконсультанта, т. е. способствуют и его собственному самоопределению.

Информационно-справочные, просветительские методы:

- профессиограммы — краткие описания профессий;
- справочная литература;
- информационно-поисковые системы — ИПС;
- профессиональная реклама и агитация;
- экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения;
- встречи школьников со специалистами по различным профессиям;
- познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;
- профориентационные уроки со школьниками как система занятий;
- учебные фильмы и видеофильмы;
- использование средств массовой информации;
- различные «ярмарки профессий» и их модификации.

Методы профессиональной психодиагностики.

- беседы-интервью закрытого типа;
- открытые беседы-интервью;
- опросники профессиональной мотивации;
- опросники профессиональных способностей;
- «личностные» опросники;
- проективные личностные тесты;
- методы наблюдения;
- сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов;
- психофизиологические обследования;
- «профессиональные пробы» в специально организованном учебном процессе по типу «F-теста» японского профессора Фукуямы;

- использование различных игровых и тренинговых ситуаций, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности;
- исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности;
- использование для исследования работника различных тренажеров, где не только отрабатываются трудовые навыки, но изучается и прогнозируется сама готовность осваивать новые профессиональные действия.

Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:

- группы общения;
- тренинги общения;
- сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии;
- пламенные публичные выступления;
- профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга;
- личное обаяние профконсультанта;
- различные положительные (успешные) примеры самоопределения, на которые может ссылаться профконсультант для повышения уверенности клиента в принципиальной возможности разрешения своих проблем;
- «праздники труда», повышающие престиж конкретных профессий.

Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения:

- построение «цепочки» основных ходов;
- построение системы различных вариантов действий клиента (в виде своеобразных «деревьев» и «ветвей»), ведущих к определенной цели, позволяющих выделить наиболее оптимальные варианты профессиональных перспектив (траекторий);
- использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении.

#### Типы профконсультаций

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **ТЕМА 6. КРИТЕРИИ ПРОДУКТИВНОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Области деятельности профориентолога. Основные виды деятельности профориентолога. Функции социального педагога. Этические нормы и принципы профориентолога. Компетентность. Виды компетентности. Уровневый подход к разработке критериев и показателей готовности личности школьника к профессиональному самоопределению и принятию решения о выборе профессии или сферы профессиональной деятельности. Основные результативные критерии эффективности профориентационной работы (достаточная информация о профессии и путях ее получения, потребность в обоснованном выборе профессии, уверенность школьника в социальной значимости труда, степень самопознания школьника, наличие у учащегося обоснованного профессионального плана, индивидуальный характер, направленность профориентационных воздействий прежде всего на всестороннее развитие личности).

\*\*\*

#### **Оценка эффективности профориентационной помощи**

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

Нерешенность проблемы оценки эффективности часто приводит к следующим издержкам:

- к взаимному непониманию между профконсультантами и их руководителями;
- к непониманию между профконсультантом и его клиентами;
- к непониманию между коллегами;
- к неадекватной самооценке профконсультантом своего труда.

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

Основные требования к показателям эффективности профессионального самоопределения:

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

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

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

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

Примеры количественных показателей:

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

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

Примеры качественных показателей:

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

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

Однако эффективность работы профконсультанта не всегда очевидна сразу.

Е.А.Климов выделил четыре основные группы отсроченных по времени показателей эффективности: 1) реальный выбор; 2) успешность, реалистичность данного выбора; 3) «психологическая цена» за такую успешность; 4) удовлетворенность человеком совершенным выбором. Кроме того, Е. А. Климов отмечал, что «как минимум профконсультация должна формировать у оптанта оптимистичное отношение к своему будущему».

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

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

Примеры оперативных показателей эффективности:

- 1) по данным наблюдения (каждый параметр — по условной 5-балльной шкале):
  - эмоциональная включенность;
  - деловая включенность;
  - общая удовлетворенность от занятия или профконсультации;
- 2) по методу «обратной связи»:
  - в конце занятия попросить учащихся оценить это занятие по 10-балльной шкале по параметрам: интересность, полезность и собственная активность, а потом кратко обосновать свои оценки;

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

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

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

#### **ТЕМА 7. КЛАССИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИЙ.**

Понятие «профессия». Типы, классы, отделы и группы профессий. Психологическая классификация профессий. Классификация учебных профессий. Конвенция профессиональной ориентации и профессиональной подготовки в области развития людских ресурсов (Генеральная Конференция МОТ, Женева, июнь 1975 г.); Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации (Приложение к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 сентября 2004).

\*\*\*

На сегодняшний день существует еще масса нерешенных вопросов, касающихся понимания самой сути профессии. Как отмечают британские социологи Дж. Томпсон и Дж. Пристли, «профессии всегда ставили проблемы перед социологами. Каков их настоящий характер? Как они отличаются друг от друга и от других видов деятельности? Какова их роль в классово-общественной структуре?». Наиболее слабое место большинства социологических определений профессии они усматривают в том, что социологи принимают свои определения «без должной критичности». Отечественная исследовательница О.В. Крыштановская, в свою очередь, указывает на неопределенность и изменчивость границ семантического поля этого понятия, на путаницу в понятиях «занятие», «профессия», «специальность».

Такая путаница действительно происходит. Классификатор профессий, выпущенный Национальным статистическим институтом Аргентины по итогам общенациональной переписи населения 1991 г. и в полном соответствии с рекомендациями МОТ (Международная организация труда – специализированный институт при ООН), породил ряд курьезов и несообразностей. Переписчики со слов самих жителей зафиксировали и включили в классификатор следующие профессии: «помощник специалиста по уходу за орудиями труда в сфере обслуживания», «перевязыватель колбасок», «травести», «дама для поддержания компании», «гибщик труб», «полировщик гробов», «продавец птиц на воскресных ярмарках», «расклейщик политических плакатов» и т.п. Здесь речь идет о случайных, временных занятиях, не составляющих предмета какой-либо профессии. Вполне солидное региональное издание регулярно публикует «рейтинги профессий», где фигурируют, к примеру, «зам. директора», «специалист по взаимозачетам», «начальник отдела, цеха», «зав. складом»... В этих случаях профессия смешивается то с должностью, то с квалификацией, то с узкой специализацией внутри специальности.

«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 буржуазного общества), их основные методологические принципы и теоретические достижения были восприняты последующими поколениями социологов и уже поэтому представляют несомненный научный интерес. Попытаемся 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 смысложизненное 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 (более подробно об этих видах профессионального разделения у Вебера).

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 хозяйствования 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 соотношение 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 сюжета – 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 представле-

ния 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 переключку с идеями Спенсера о генезисе «высших» профессий из первоначальной политико-церковной деятельности. Сегодня подобный подход фактически общепринят в западной социологии профессий.

В начале 20-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 подготовки к труду. Вследствие этого из базового теоретического концепта общей социологии понятие профессии неизбежно становится прикладным по преимуществу понятием.

В 60–80-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 данного 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 профессиоведческих 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 индивидум 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 методологии. 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 60–80-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 диффе-

ренциации 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 преобразовываться 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 8. ПРОФЕССИОГРАФИЯ. ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СПОСОБНОСТЕЙ.**

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

\*\*\*

Понятия: профессиограмма и психограмма. Типы профессиограмм

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Различные варианты составления профессиограмм

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

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

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

психологически ориентированная профессиограмма (по Е. И.Гарберу), где выделяются: 1) описание внешней картины труда, трудовое поведение — фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и др.; 2) внутренняя картина труда — типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования личности работника (способности, структуры научения и опыт), психические состояния (интеллектуальные и эмоциональные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомоторика);

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

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

А.К.Маркова перечисляет основные требования к профессиограмме:

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

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

3) демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;

4) показ возможных перспектив изменения в самой профессии;

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

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

Общая схема профотбора. Профотбор и профподбор

Аналитическая профессиограмма включает в себя:



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

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

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

Общая схема организации процесса профотбора такова.

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

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

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

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

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

II. Работа с самими претендентами предполагает этапы:

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

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

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

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

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

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

7) окончательное решение о зачислении на работу.

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

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

Возможные ошибки при оценке кандидатов:

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

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

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

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

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

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

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

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

2) оценка познавательных процессов;

3) оценка психомоторных процессов;

4) изучение свойств личности:

а) личностные опросники;

б) проективные методы;

в) оценка темперамента;

г) оценка интеллектуальных способностей;

д) оценка мотивационной сферы;

с) оценка нервно-психической (эмоциональной) напряженности;

5) тесты достижений;

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

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

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

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

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

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

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

Основная проблема профессиографирования и психологии труда

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Тема 9. Типы профессиональных планов и предпочтений.**

Жизненные цели, ценности, планы, перспективы, их осмысление в ситуации профессионального самоопределения. Жизненный план как средство осуществления жизненных целей. Жизненные цели – предметное выражение ценностных ориентации личности. Ближайшие и отдаленные жизненные и профессиональные перспективы. Рациональные и эмоциональные факторы, влияющие на формирование и профессиональных планов. Принцип «Хочу – могу – надо» при составлении профессионального плана. Восемь типов факторов (по Е.Климову - «восемь углов выбора профессии»), влияющих на профессиональный план старшеклассника. Основные типы и уровни сформированности профессиональных планов. Определение стратегии профориентационной помощи оптанту в зависимости от типа личного профессионального плана. Особенности понятия «проектирование профессиональной карьеры».

\*\*\*

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

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

Например, при решении информационно-справочной задачи на первом уровне клиенту просто сообщается нужная информация (это тоже помощь), на втором уровне психолог вместе с клиентом анализирует определенную информацию, на третьем уровне психолог объясняет клиенту, как самостоятельно получить необходимую информацию (какие задавать вопросы специалистам по данной профессии, куда обращаться и т.п.).

Чтобы выйти на третий уровень помощи, часто надо сначала организовать взаимодействие с клиентом на втором уровне. К сожалению, иногда приходится помогать клиенту, ограничиваясь только первым уровнем (например, в случаях, когда необходимо принимать быстрое решение, а времени для этого не хватает).

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

Идеальной данная цель названа потому, что достичь ее удается очень редко, но идеалы, как известно, существуют не для того, чтобы их достигать, а для того, чтобы указывать направления своих стремлений. Постепенное формирование означает, что быстро такие сложные вопросы не решаются (профконсультация «за один присест» — это профанация). Профконсультация предполагает не только традиционное планирование, но и своевременную корректировку планов (как уже отмечалось, важнейшим итогом профориентационной помощи является не только содействие конкретному выбору, но и формирование способности совершать новые выборы). Реализация профессиональных перспектив предполагает хотя бы моральное воодушевление клиента для первых шагов на пути к своим целям, а также первоначальный контроль за успешностью этих шагов. Профессиональное развитие должно обязательно рассматриваться в контексте всей жизни и в контексте личностного становления.

Можно сформулировать главную цель профессионального самоопределения и несколько иначе: постепенное формирование у клиента готовности рассматривать себя развивающимся в рамках определенного времени, пространства и смысла, постоянно расширять свои возможности и максимально их реализовывать (близко к «самотрансценденции» — по В.Франклу).

Типы планов: основные и резервные, по времени, индивидуальные, личностные, групповые, устойчивые и изменчивые и т.д.

#### **Тема 10. УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ.**

Согласованность физиологических и психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также сформированность у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и социально-политическим условиям в связи с устройством своей жизненной и профессиональной карьеры. Процесс образования, развития и проявления необходимых качеств личности, мотивационных установок и навыков, которые обеспечивали бы ей возможность сознательно и обоснованно избрать вид профессиональной деятельности. Профориентационные игры с классом. Игровые профориентационные упражнения. Активизирующие профориентационные опросники. Бланковые игры с классом. Схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределений. Настольные и профориентационные игры. Карточные информационно-поисковые системы. Методы принятия профконсультационного решения.

\*\*\*

Профессиональное и личное самоопределение как поиск смысла в выбираемой профессии

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

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

Самоопределение - это сложный, многоступенчатый процесс развития человека, его структурными элементами являются разные виды самоопределения - личностное, профессио-

нальное и др. Эти виды самоопределений постоянно взаимодействуют. В одних случаях они предшествуют одно другому, например, личностное самоопределение может предшествовать и способствовать профессиональному, чаще всего они происходят одновременно, меняясь местами, как причина и следствие.

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

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

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

К задачам профессионального самоопределения относятся следующие основные группы:

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

Каждая из этих задач может решаться на разных уровнях сложности.

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

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

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

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

1. Рассогласование идеального и реального образа выбираемой профессии.
2. Представления о своих личных ценностных ориентациях не соответствуют своим представлениям о ценностях, обеспечивающих успех в профессиональной деятельности в новых экономических и социальных структурах.
3. Рассогласование реальной и идеальной мотивации профессионального выбора.
4. Неадекватная самооценка.

#### Стадии профессионального становления

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

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

Третья стадия — активное вхождение в профессиональную среду, отражающее переход учащегося к новому типу деятельности — к профессиональному труду в разных его формах в условиях реального производства, выполнение служебных обязанностей и т. п. Психологическим критерием успешного прохождения данной стадии служит активное овладение профессией в условиях реального трудового процесса и производственных отношений, нахождение себя в системе трудовых коллективов.

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

На наш взгляд, формирование сознательного и самостоятельного выбора наиболее успешно может быть реализовано в ходе применения активных методов в профориентации. Т. е. воспитанник должен стать активным субъектом процесса профессионального самоопределения. Для решения профориентационных задач необходимо активизировать самопознание воспитанниками своих индивидуальных особенностей; развивать функцию самооценивания при соотнесении представления о самом себе с представлением о требуемом уровне развития профессионально важных качеств в интересующей деятельности; развивать у учащихся стремление к саморазвитию. Кроме того, важно научить школьников анализировать ситуацию, складывающуюся в период выбора профессии и выделять условия, поддающиеся изменению.

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

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

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

Подход, намеченный С. Л. Рубинштейном, развивает в своих работах К. А. Абульханова - Славская. Для нее центральным моментом профессионального самоопределения является самодетерминация, собственная активность, осознанное стремление занять определенную по-

зицию. Самоопределение, понимаемое как самодетерминация, представляет собой механизм социальной детерминации, которая не может действовать иначе, как будучи активно преломленной самим субъектом.

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

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

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

В психологических исследованиях профессионального самоопределения существует два подхода.

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

Второй подход рассматривает самоопределение как искусственно организуемый процесс, которое встроено в определенную практику - профориентацию - и только в этом контексте приобретает свою осмысленность и ценность. Это ставшие классическими исследования в области профессиональной ориентации и профессиональном консультировании Е.А. Климова, А.Е. Голомшток, М.А. Иовайши, и других.

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

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

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

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

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

Три условия выбора профессии:

Хочу – профессиональные склонности, потребности и интересы.

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

2) профессиональные способности;

3) профессиональная квалификация;

4) традиции семьи.

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

2) культура.

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

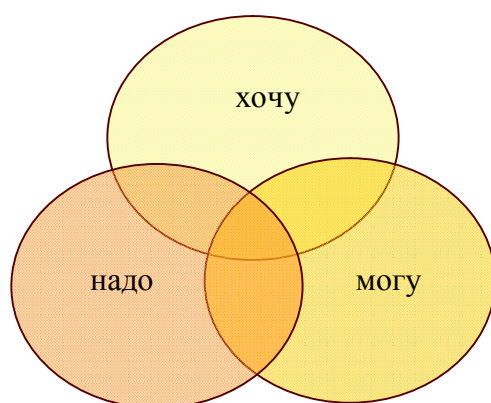


Рисунок – Компоненты профессионального самоопределения

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

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

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

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

Указанные средства составляют логико-содержательную основу профессионального самоопределения.

Личностные качества, влияющие на профессиональное самоопределение

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

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

Профессиональные интересы и склонности являются предпосылкой, основанием профессиональной направленности.

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

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



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

#### **Тема 11. ЭТАПЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ.**

Формирование трудолюбия и потребности быть полезными людям, мечты о профессии, ознакомление с миром профессий и видами трудовой деятельности, семейные трудовые традиции. Формирование общественно значимых мотивов выбора профессии, интереса к конкретным трудовым действиям. Актуализация личностной значимости проблемы выбора профессии. Формирование знаний и умений ориентироваться в мире профессии, мотивированного интереса к конкретному профилю профессиональной подготовки, адекватной самооценки профессионально важных личностных качеств с позиции избираемой профессии. Приобретение компетентности в сфере профессионального самоопределения – профессиональная ориентация на рынке профессий массового труда. Обращается внимание на социально – профессиональную направленность подготовки старшеклассников к труду. Овладение учащимися профессионально значимыми знаниями и навыками, необходимые в определенной профессии. Успешная адаптация к трудовому коллективу.

\*\*\*

Стадии по Е.А. Климову. Предигры, игры, овладения учебной деятельности, оптации, профессиональной подготовки, развития профессионала.

Стадии по Д. Сьюперу. Роста, исследования, утверждения, создание устойчивого профессионального положения, спада.

Этапы по А.К. Марковой. Адаптация, самоактуализация, гармонизация, обогащение, свободное владение, творческое самоопределение.

### **5.2 Содержание семинарских занятий:**

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

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ:

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

#### **Тема 2. Цели и задачи профориентационной работы.**

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ:

1. Основные концептуальные положения
2. Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Позиционирование психологической профессии в современном обществе.
3. Введение в профессионоведение
4. Профориентация как составляющая профориентологии

#### **Тема 3. ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ.**

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ:

1. Самоопределение: основные понятия.
2. Типы и этапы самоопределения
3. Модели профессионального самоопределения.
4. Конфликты профессионального самоопределения
5. Возрастные особенности профессионального самоопределения.
6. Типы профессиональных планов и предпочтений.
7. Условия эффективного профессионального самоопределения.

#### **Тема 4. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ШКОЛЕ.**

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ:

1. Традиционная система профессиональной ориентации и её основные компоненты.
2. Цели, задачи, содержание профессиональной ориентации школьников в ходе учебного процесса, во внеклассной и внешкольной деятельности.

3. Самоопределение личности как содержательная основа Концепции профильного обучения на старшей ступени обучения.
4. Деятельность классного руководителя по профессиональной ориентации.
5. Психолого-педагогическое сопровождение школьников как процесс оказания психологической помощи и педагогической поддержки личностного и профессионального самоопределения.
6. Принципы психолого-педагогического сопровождения.
7. Структура и содержание психолого-педагогического сопровождения.

**ТЕМА 5. ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ И ПРОФОТБОРА.**

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ:

1. Сущность, цели и задачи профотбора (подбора).
2. Этапы профотбора. Психологические критерии пригодности к профессии.
3. Методики профотбора.
4. Цель, задачи, принципы, методы и виды профконсультаций.

**ТЕМА 6. КРИТЕРИИ ПРОДУКТИВНОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ:

1. Критерии и показатели эффективности профориентационной работы. Их сущность и назначение.
2. Основные критерии готовности личности к самоопределению.
3. Стратегии оказания профориентационной помощи как условие успешности профориентационной помощи.

**ТЕМА 7. КЛАССИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИЙ.**

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ:

1. Различные трактовки понятия «профессия».
2. Социокультурные условия, в которых развивается современный мир профессий.
3. Подходы к классификации профессий.
4. Классификация профессий Е.А. Климова.
5. Рынок труда, его функции и структура.
6. Современный мир профессий, тенденции в его развитии.

**Тема 8. Профессиография. Психофизиологические основы способностей.**

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ:

1. Сущность профессиографирования.
2. Основные виды и типы профессиографирования.
3. Анализ профессии как метод профессиографии. Схема анализа профессий.
4. Профессиограмма, её типы, варианты составления профессиограмм.

**Тема 9. Типы профессиональных планов и предпочтений.**

1. Жизненный план как средство осуществления жизненных целей.
2. Рациональные и эмоциональные факторы, влияющие на формирование и профессиональных планов.
3. Принцип «Хочу – могу – надо» при составлении профессионального плана.
4. Основные типы и уровни сформированности профессиональных планов.

**Тема 10. Условия эффективного профессионального самоопределения.**

1. Согласованность физиологических и психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности.
2. Сформированность у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и социально-политическим условиям в связи с устройством своей жизненной и профессиональной карьеры.
3. Процесс образования, развития и проявления необходимых качеств личности, мотивационных установок и навыков, которые обеспечивали бы ей возможность сознательно и обоснованно избрать вид профессиональной деятельности.
4. Профориентационные игры с классом.
5. Активизирующие профориентационные опросники.

### Тема 11. Этапы профессионализации

1. Формирование трудолюбия и потребности быть полезными людям.
2. Формирование общественно значимых мотивов выбора профессии, интереса к конкретным трудовым действиям.
3. Формирование знаний и умений ориентироваться в мире профессии, мотивированного интереса к конкретному профилю профессиональной подготовки, адекватной самооценки профессионально важных личностных качеств с позиции избираемой профессии.
4. Приобретение компетентности в сфере профессионального самоопределения – профессиональная ориентация на рынке профессий массового труда.
5. Овладение учащимися профессионально значимыми знаниями и навыками, необходимые в определенной профессии. Успешная адаптация к трудовому коллективу

### 6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Основные виды самостоятельной работы студентов по дисциплине «Основы профориентологии»:

1. Знакомство с первоисточниками, их конспектирование и анализ.
2. Знакомство с научной и научно-популярной литературой по профориентационной деятельности в различные эпохи и в разных странах. Составление библиографии.
3. Сравнительно-исторический анализ профориентационных теорий, программных документов, литературных источников, художественной литературы, кинофильмов изучаемого раздела.
4. Написание рецензий на работы профориентационной направленности, аннотаций; составление схем, таблиц; подготовка докладов, защита проектов; написание творческих работ, эссе.
5. Ведение профориентационного словаря.
6. Проведение исследовательской работы, связанной с изучением региональных проблем становления и развития профориентационной деятельности.
7. Исследование актуальной для современной школы проблем в профориентационном плане.
8. Разработка презентаций по темам лекций и семинарских занятий.
9. Знакомство с психодиагностическими методиками для проведения профориентации учащихся разных возрастов. Составление пакета диагностических методик.
10. Осуществление ретроспективного анализа профессий.
11. Разработка схем анализа профессий и профессиограмм.
12. Разработка структуры проекта психолого-педагогического сопровождения учащихся. Разработка модели плана индивидуальной профессиональной консультации для учащегося 11 класса.
13. Проведение с группой тренинговых занятий в рамках профориентационной работы.

№ п/п	№ раздела (темы) дисциплины	Форма (вид) самостоятельной работы	Грудоемкость в часах
1	Профориентация в культурно-историческом контексте	1.Выполнение письменных заданий, полученных в ходе лекции (проверяются на первом семинарском занятии по данной теме). 2.Подготовка планов ответа, планов выступления 3.Ответ на контрольный вопрос (письменно) 4.Конспектирование первоисточников по изучаемой тематике 5.Составление библиографии по изучаемой тематике 6.Составление сравнительно-обобщающей таблицы 7.Работа над глоссарием (составление понятийного и терминологического словаря) 8.Написание аннотации и рецензии на авторские произведения 9.Собрание народной мудрости в аспекте профориентационной работы	9

2	Цели и задачи профориентационной работы.	1. Подготовка планов ответа, планов выступления 2. Разработка опорного конспекта темы 3. Реферат по одной из тем раздела 4. Работа над глоссарием (составление понятийного и терминологического словаря)	9
3	Возрастные особенности профессионального самоопределения.	1. Подготовка планов ответа, планов выступления 2. Разработка опорного конспекта темы 3. Составление сравнительно-обобщающей таблицы 4. Реферат по одной из тем раздела 5. Ответ на контрольный вопрос (письменно) 6. Работа над глоссарием (составление понятийного и терминологического словаря) 7. Составление пакета диагностических методик 8. Просмотр фильма, эссе 9. Проведение дидактических игр	9
4	Планирование и организация профориентационной работы в школе.	1. Подготовка планов ответа, планов выступления 2. Разработка опорного конспекта темы 3. Составление сравнительно-обобщающей таблицы 4. Реферат по одной из тем раздела 5. Ответ на контрольный вопрос (письменно) 6. Работа над глоссарием (составление понятийного и терминологического словаря) 7. Составление пакета диагностических методик 8. Разработка структуры проекта психолого-педагогического сопровождения учащихся. 9. Защита мини-проекта	10
5	Принципы организации профконсультации и профотбора.	1. Подготовка планов ответа, планов выступления 2. Разработка опорного конспекта темы 3. Составление сравнительно-обобщающей таблицы 4. Реферат по одной из тем раздела 5. Работа над глоссарием (составление понятийного и терминологического словаря) 6. Написание аннотации и рецензии на авторские произведения 7. Разработка модели плана индивидуальной профессиональной консультации для учащегося 11 класса 8. Решение социально-педагогических ситуаций 9. Подготовка презентаций для защиты проекта 10. Просмотр фильмов обсуждение, эссе	9
6	Критерии продуктивности профориентационной деятельности.	1. Подготовка планов ответа, планов выступления 2. Разработка опорного конспекта темы 3. Составление сравнительно-обобщающей таблицы 4. Ответ на контрольный вопрос (письменно) 5. Работа над глоссарием (составление понятийного и терминологического словаря) 6. Работа по группам: разработка и защита проекта 7. Выполнение творческого домашнего задания	9
7	Классификация профессий.	1. Подготовка планов ответа, планов выступления 2. Разработка опорного конспекта 3. Реферат 4. Подборка материала из периодических изданий 5. Творческое домашнее задание	10

		6. Разработка блок-схемы 7. Работа над глоссарием (составление понятийного и терминологического словаря) 8. Решение социально-педагогических ситуаций 9. Разработка схем анализа профессий	
8	Профессиография. Психофизиологические основы способностей.	1. Подготовка планов ответа, планов выступления 2. Разработка опорного конспекта 3. Реферат 4. Работа над глоссарием (составление понятийного и терминологического словаря) 5. Разработка блок-схемы 6. Работа по группам: разработка проекта «Пути оптимизации современной системы образования с опорой на исторический опыт» 7. Работа по группам: разработка проекта «Воспитательные идеи педагогов прошлого в современных условиях» 8. Разработка профессиограмм	10
9	Типы профессиональных планов и предпочтений.	1. Подготовка планов ответа, планов выступления 2. Реферат 3. Ответ на контрольный вопрос (письменно) 4. Работа по группам: разработка проекта	9
10	Условия эффективного профессионального самоопределения.	1. Подготовка планов ответа, планов выступления 2. Разработка опорного конспекта 3. Реферат 4. Работа над глоссарием (составление понятийного и терминологического словаря) 5. Разработка блок-схемы 6. Решение социально-педагогических ситуаций	10
11	Этапы профессионализации.	1. Подготовка планов ответа, планов выступления 2. Разработка опорного конспекта 3. Реферат 4. Работа над глоссарием (составление понятийного и терминологического словаря) 5. Проведение с группой тренинговых занятий	10
Итого			104

#### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

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

Самостоятельная работа студента — это планируемая познавательная, организационно и методически направляемая деятельность, осуществляемая без прямой помощи преподавателя для достижения конкретного результата. Одной из форм внеаудиторной работы является: написание рефератов.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Перечень контрольных вопросов и заданий для самостоятельной работы**

1. Психология профессионального и личностного самоопределения.
2. Мотивация профессиональной деятельности.
3. Психология становления профессионализма.
4. Негативные явления в профессиональной жизни: явления профессиональной некомпетентности и сверхкомпетентности.
5. Профессиональные кризисы.
6. Социально-психологические сложности профессиональной адаптации.
7. Профессиональная деформация.
8. Профессиональный маргинализм.
9. Гендерные различия в профессиональном самоопределении и профессионализации.
10. Социально-психологические особенности становления профессионализма психолога-практика в образовании.
11. Психологические факторы эффективности труда... (указать какого конкретного труда, по какой специальности).
12. Трудности и проблемы изучения профессий в современных условиях.
13. Условия формирования психологической системы профессиональной деятельности.
14. Психологическое исследование индивидуального стиля профессиональной деятельности... (указать, какого именно профессионала).
15. Синдром эмоционального сгорания.
16. Проблема внешних и внутренних профессиональных выборов личности.
17. Методы активизации профессионального самоопределения..
18. Общее и специфичное в профессиональном, жизненном и личностном самоопределении.
19. Типология методов индивидуального и группового профконсультирования.

20. Образ мира у самоопределяющихся и уже самоопределившихся подростков при ориентации на различные по престижности профессии.
21. Каков психологический критерий возникновения и развития проблемы профессионального самоопределения?
22. Приведите пример зависимости уровня развития профориентации от общей культурно-исторической ситуации в обществе.
23. В чем состоит принципиальное отличие традиционных и современных взглядов на сущность профориентационной помощи?
24. Какую роль играют в профессиональном выборе ценности и идеалы самоопределяющегося человека?
25. Профессиональное самоопределение — это процесс или результат? Почему?
26. В чем состоит смысл профориентационной помощи?
27. Что такое ЛПП?
28. Какой смысл для профконсультационной помощи имеет выделение и осознание факторов профессионального выбора? Приведите примеры основных факторов выбора. Объясните, почему именно эти факторы основные. Могут ли у разных людей быть разные основные факторы выбора?
29. Должен ли профконсультант помогать человеку самоопределиваться в условиях откровенной диктатуры?
30. Что такое методика как «внутреннее средство» и методика как «внешнее средство» профессиональной деятельности психолога?
31. Может ли лекция рассматриваться как активизирующая процедура? Почему?
32. В чем состоит ограниченность тестологического подхода в профориентации?
33. В чем заключаются преимущества и недостатки организационно-управленческой стратегии?
34. Что такое проблема методических предпочтений в отечественной профориентации?
35. Какие именно изменения произошли в организации и проведении профориентационной работы за период с середины 1980-х гг. по настоящее время?
36. Почему возникла необходимость разработки схемы анализа профессий, когда уже имелся вариант традиционной «Формулы профессии»?
37. Что такое «аналитическая профессиограмма»?
38. Какие проблемы и трудности могут возникнуть при использовании технологии аналитического профессиографирования в работе со школьниками?
39. Как связаны профессиональное самоопределение и проблема чувства собственного достоинства?
40. Какую роль играет в профессиональном самоопределении чувство зависти? В чем принципиальное отличие зависти от чувства справедливости?
41. Какую роль играют современные средства массовой информации в формировании профессиональных и жизненных стереотипов?
42. Каковы основные проблемы самоопределения в современном мире (в условиях распространения ценностей «массового общества»)?
43. Возможно ли профессиональное и личностное самоопределение в условиях фашизма? Почему?
44. Какая организационная модель профориентационной помощи лучше: когда профконсультант работает в конкретной школе или когда он работает в специальном профориентационном центре? Почему?
45. Какие приемы и действия профконсультанта помогают поддерживать дисциплину в классе?
46. Зачем при планировании профориентационной работы специально подбираются резервные темы для обсуждения и резервные методики? Какими должны быть эти темы по содержанию и по процедуре?

## **7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Рекомендуемые образовательные технологии: лекции, лекции с элементами беседы, практические занятия, самостоятельная работа студентов, подготовка рефератов и докладов. При проведении практических занятий активно используется работа в микрогруппах с последующим общим обсуждением, работа со специальной литературой, практическая апробация рассматриваемых приемов и рекомендаций. При изучении теоретического материала обязательно осуществляется его «привязка» к повседневной практике и будущей профессиональной деятельности студентов, учитывается региональный аспект. Для отработки умений установления контактов и работы с детьми используется проведение бесед, диагностических игр и т.д.

Семинарские занятия строятся на базе выделенных по каждой теме основных понятий. В предлагаемой программе по каждой теме дается набор соответствующих вопросов, при обсуждении которых используются знания, полученные на лекциях, при проработке рекомендованной литературы, а также материал уже изученных других курсов, собственный практический и жизненный опыт обучаемых.

Семинарские занятия ведутся как фронтальными, так и групповыми методами.

Предлагаемые по каждому разделу темы для рефератов используются для углубленного изучения вопросов, не входящих в основной блок, и могут быть основой докладов и мини-лекций.

## **8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

8.1. Текущий контроль успеваемости по дисциплине «Основы профориентологии» осуществляется по нескольким направлениям: 1) устный опрос студентов на практических занятиях и блиц-опрос на лекциях (в тех случаях, когда тема рассматривается на протяжении нескольких занятий и требуется припоминание ранее изученного материала); 2) проведение письменных проверочных работ (тестирование по каждой из тем осуществляется в виде терминологического диктанта; работы на сопоставление терминов и определений, понятий и их авторов; кратких тестов с выбором одного ответа.); 3) написание эссе аннотаций, резюме; 4) конспектирование и обсуждение первоисточников в соответствии с изучаемыми темами; 5) написание и защита реферата; 6) подготовка тематических докладов; 7) коллоквиум; 8) проведение и защита исследовательских работ.

8.2. Итоговая аттестация осуществляется в форме экзамена (9 семестр).

### **Примерная тематика рефератов**

1. Профессиональная ориентация как социальная проблема
2. Возрастные особенности и проблема самоопределения.
3. Проблема выбора профессии учащейся молодежи.
4. Выбор профессии и профессиональная карьера.
5. Выбор профессии и рынок труда.
6. Личность и профессии.
7. Образование и профессии.
8. Опыт народной педагогики в подготовке детей к жизни и труду.
9. Открытая социальная среда в профессиональном становлении.
10. Национальные виды труда в жизненном и профессиональном становлении.
11. Основы профессиональной ориентации.
12. Принципы профессиональной ориентации.
13. Функции профессиональной ориентации.
14. Компоненты профессиональной ориентации.
15. Профессиональное просвещение.
16. Компоненты модели профессионального самоопределения образ «Я»-анализ профес-



сии - профессиональные пробы.

17. Выбор профессии как социальная проблема.
18. Выбор профессии как экономическая проблема.
19. Выбор профессии как психолого-педагогическая проблема.
20. Выбор профессии как физиологическая проблема.
21. Факторы, влияющие на процесс выбора личностью будущей профессии.
22. Характеристика ситуаций выбора личностью будущей профессии.
23. Ошибки и затруднения при выборе личностью будущей профессии.
24. Мотивация при выборе профессионального самоопределения.
25. Учет интересов и склонностей при выборе профессии.
26. Методы изучения личности в целях профориентации.
27. Цель и задача в каждом возрастном этапе.
28. Диагностика в возрастных и индивидуальных особенностях учащихся в целях профориентации.
29. Организация профориентационной работы.
30. Планирование профориентационной работы.
31. Взаимосвязь теоретических положений японской и отечественной профориентации.
32. Зарубежные и отечественные теоретические положения профессиональной ориентации и самоопределения молодежи; общие и отличительные параметры.
33. Проблема профессиональных предпочтений старшеклассников отдельных школ г. Благовещенска и Амурской области.
34. Система диагностических методик для профессиональных консультаций различного типа для подростков.
35. Сущность и содержание Концепции профильного обучения на старшем этапе общего образования.
36. Теории современной профориентации и профессионального самоопределения (С.Фукуяма, С.Чистякова, Н.Пряжников, Е. Климов).
37. Исследовательский подход к профориентации. Особенности и логика профориентационного исследования.
38. Профориентационная помощь учащимся в условиях современного образования: цели, задачи, содержание, методы, стратегии.
39. Проблемы престижности и востребованности профессий на региональном рынке труда. Профессиональные предпочтения молодежи Амурской области.
40. Проблема занятости населения в системе профориентации: особенности и тенденции развития в современных социально-экономических условиях.
41. Деятельностный, интерактивный характер современных форм профориентационной работы.
42. Традиционная и современная профориентация: сравнительный анализ целей, содержания, методов и форм.
43. Ценностно-смысловой подход к развитию понятия «профессиональное самоопределение в отечественной профориентологии».

### **Требования к написанию реферата**

1. Реферат по данному курсу является одним из методов организации самостоятельной работы студентов.
2. Темы рефератов являются дополнительным материалом для изучения данной дисциплины.
3. Реферат является допуском к экзамену.
4. Реферат должен быть подготовлен согласно теме, предложенной преподавателем. Допускается самостоятельный выбор темы реферата, но по согласованию с преподавателем.
5. Объем реферата – не менее 12 страниц формата А4.
6. Реферат должен иметь:

- титульный лист, оформленный согласно «Стандарта предприятия»;
- содержание;
- текст должен быть разбит на разделы согласно содержания;
- заключение;
- список литературы не менее 5 источников.

7. Обсуждение тем рефератов проводится на тех семинарских занятиях, по которым они распределены. Это является обязательным требованием. В случае непредставления реферата согласно установленного графика (без уважительной причины), студент обязан подготовить новый реферат.

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

9. Сдача реферата преподавателю обязательна

## ТЕСТЫ

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

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

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

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

3. Утверждение собственной позиции в проблемной ситуации — это:

- а) самосознание;
- б) пригодность;
- в) самоопределение

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

- а) особенности возрастного и профессионального развития человека;
- б) особенности проведения профориентационной и профконсультационной работы;
- в) высокий уровень самосознания.

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

- а) профессиональное самоопределение;
- б) профессиональное самосознание;
- в) личностное самоопределение;
- г) жизненное самоопределение.

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

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

7. Что является ядром профессионального самоопределения?

- а) зрелость личности;
- б) самореализация и самоактуализация;

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

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

- а) при поступлении в профессиональное или высшие учебные заведения;
- б) в условиях социально-психологической зрелости личности;
- в) в течение всей профессиональной жизни.

9. Взаимное соответствие данного человека данной профессии - это:

- а) профессиональная пригодность;
  - б) профессиональное самоопределение;
  - в) профессиональное самосознание.
10. Выберите верное утверждение:
- а) личностное самоопределение является важной характеристикой социально- психологической зрелости личности, её потребности в самореализации и самоактуализации;
  - б) отношение к труду, профессиональные интересы, склонности в данной области - данная характеристика относится к определению профессионального самоопределения;
  - в) стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом - творческий уровень самореализации человека.
11. Активизация процесса формирования психологической готовности личности к профессиональному самоопределению осуществляется при помощи:
- а) проведения ряда семинаров и лекций, обеспечивающих высокий уровень самооценки личности;
  - б) проведения развивающей профессиональной консультации;
  - в) взаимодействия психолога и клиента.
12. Выберите качества характерные для профессиональной пригодности:
- а) гражданские (моральный облик); навыки, привычки, знания, опыт
  - б) отношение к труду, профессиональные интересы, склонности в данной области;
  - в) физическая и умственная дееспособность; единичные, частные специальные способности;
  - г) все варианты.
13. Выбор и реализация человеком тех или иных социальных ролей, выбор стиля жизни и самого образа жизни- это:
- а) личностное самоопределение;
  - б) профессиональная пригодность;
  - в) профессиональное самоопределение;
  - г) жизненное самоопределение.
14. Самоопределение в конкретной трудовой функции, на конкретном трудовом посту, на уровне конкретной трудовой специальности, в конкретной профессии, жизненное самоопределение, личностное самоопределение, характеризуют понятие ....:
- а) профессиональной пригодности;
  - б) профессионального самосознания;
  - в) профессионального самоопределения;
  - г) самореализации личности.
15. Знание человека о степени его признания в профессиональной группе - одна из характеристик:
- а) профессиональной пригодности;
  - б) профессионального самосознания;
  - в) профессионального самоопределения.
16. Знание, мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своём месте в системе профессиональных ролей - это:
- а) профессиональная пригодность;
  - б) профессиональное самосознание;
  - в) профессиональное самоопределение.
17. О каком понятии идёт речь - «В тех случаях, когда организм человека, его природные особенности имеют те или иные ограничения, люди создают внешние и внутренние средства деятельности для их преодоления»:
- а) профессиональная пригодность;
  - б) профессиональное самосознание;
  - в) профессиональное самоопределение.
18. Выберите варианты, которые соответствуют определению профориентации:
- а) взаимоотношения человека и общества в целом

- б) удовлетворение потребностей человека в профессиональном самоопределении
  - в) удовлетворение потребностей общества в производстве услуг
  - г) удовлетворение потребностей в обеспечении социально-профессиональной структуре
19. Результат профориентации это:
- а) появление новой профессии
  - б) сформированность и готовность личности к выбору профессии
  - в) положительное отношение общества к выбранной профессии человека
20. Профориентация состоит:
- а) теоретическая подготовка
  - б) практическая деятельность
  - в) интеллектуальное развитие личности
21. Профессиональная ориентация как социальное явление зародилась:
- а) в нач. 19 века
  - б) в 3 тыс. до н.э. (Др. Вавилон)
  - в) в 1575 г. в речах испанского врача
22. Профориентология как наука началась изучаться:
- а) нач. 19 в.
  - б) в кон. 17 в.
  - в) нач. 20 в.
23. Историческая востребованность в профессиональной ориентации как социально психолого педагогической системы появилась:
- а) в период коренной ломки общественного уклада, в промышленный переворот
  - б) после отмены рабства в Западной Европе
  - в) в постсоветский период (с 1993 г.)
24. Основатель научного учения индивидуального различия людей был:
- а) Ч. Гальтон
  - б) Парсонс
  - в) Вернадский
25. Основное (первое) учреждение, где исследовались индивидуальные различия личности были:
- а) исследовательские лаборатории
  - б) бюро
  - в) исследовательские центры при университете
26. Толчок в ускорении развитии профориентологии в нач.20 в. было:
- а) последствия 1 МВ
  - б) последствия 2 МВ
  - в) последствия кризиса 30-х г.г. США
27. Развитие профориентологии в России можно считать:
- а) нач. 20 в.
  - б) нач. 19 в.
  - в) равно с западными странами
28. Выберите тезисы, которые характеризуют профотбор в России в 20-30-е г.г. 20 в.
- а) у человека существуют изначально природные данные, неизменяющиеся данные
  - б) человек рождается с «чистого листа», возможно стать специалистом любой профессии
  - в) профессиональная динамичность существует
29. К дисциплинам, методам, характеризующие профессиональный отбор можно отнести:
- а) координация работы по приёму в учебное заведение
  - б) исследование по различным проблемам (творческое развитие личности, личность социальное поведение и др.)
  - в) составление единых тестов
  - г) практическое воплощение трудовой деятельности
30. Пригодность к обучению определяется:
- а) общей подготовленностью к обучению в ВУЗе
  - б) особенностью характера личности
  - в) состоянии здоровья
  - г) материальная обеспеченность
  - д) знакомство в вышестоящими чиновниками в ВУЗе
31. В настоящее время в социально-экономических условиях существует потребность:

- а) в развитии интеллектуальных особенностей будущего специалиста  
 б) в подготовке конкурентно способных специалистов  
 в) в возможности каждому человеку (гражданину) дать несколько высших образований
32. Главная задача современной школы является:  
 а) подготовка молодого поколения к активному участию в труде  
 б) подготовка к правильному конкурентно способному профессиональному самоопределению  
 в) подготовить к максимальной адаптированности для того, чтобы выпускнику найти хорошо оплачиваемую работу любыми средствами
33. Род трудовой деятельности, являющиеся обычно источником существования и требующий наличия определенных знаний, навыков и умений, которые обеспечиваются обучением в соответствующих по профилю в учебных заведениях, это:  
 а) специальность; б) профессия; в) специализация.
34. Период первичной, амбивалентной оптации:  
 а) дошкольное детство;  
 б) младший школьный возраст;  
 в) подростковый возраст.
35. Специальность, это:  
 а) деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным и источником материальных средств к существованию;  
 б) комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии;  
 в) сосредоточение деятельности на относительно узких, специальных направлениях.
36. Инженер, это:  
 а) специальность; б) специализация; в) профессия.
37. Кто из ученых занимался исследованием профессионального самоопределения личности?  
 а) Е.А. Климов; б) Н.С. Пряжников; в) Е.М. Борисова.
38. В каком периоде жизнедеятельности человека осуществляется профессиональное самоопределение?  
 а) в течении всей профессиональной жизни;  
 б) в подростковом возрасте;  
 в) в юношеском возрасте.
39. Представители какого типа профессий умеют воплощать идею или определенное настроение в конкретном непосредственно воспринимаемом ценностном образе?  
 а) «человек-человек»;  
 б) «человек-живая природа»;  
 в) «человек-художественный образ».
40. Профессиональное самоопределение человека в мире профессий и на профессиональном пути является:  
 а) общественным аспектом формирования профессионала;  
 б) личностным аспектом формирования профессионала.
41. Процесс вхождения человека в профессиональную деятельность, освоение условий, требований труда, ориентация в новом коллективе, его нормах и правилах и достижение им в оптимально короткое время требуемой производительности труда, это:  
 а) профессиональная адаптация;  
 б) профессиональная готовность;  
 в) профессиональная ориентация.
42. Профессиограмма, это:  
 а) технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, способностям человека;

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

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

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

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

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

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

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

46. Что является важной составляющей профессиограммы:

- а) профессиография;
- б) психограмма.

47. Кем было проанализировано дифференцированное профессиографирование?

- а) З.З. Кириковой;
- б) Е.А. Климовым;
- в) Е.М. Ивановой.

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

- а) душеведческая направленность ума;
- б) острота зрения;
- в) острота слуха.

49. Диагностическое профессиографирование проводится в случаях:

- а) профконсультативной работы с оптантами;
- б) выдачи обоснованных рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности;
- в) выяснения причин низкой производительности труда неудовлетворительности качества продукции, аварийности и др.

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

- а) В.В. Бажутиным;
- б) Е.М. Ивановой;
- в) Е.А. Климовым.

51. Профессиональная консультация, это:

- а) подготовка молодого человека к трудовой жизни;
- б) форма профориентации как непосредственная помощь обратившемуся в выборе дальнейшего профессионального пути с учетом его интересов способностей, призвания и уточнения отсутствия противопоказаний;
- в) система психолого-педагогических мероприятий, направленных на помощь людям.

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

- а) 5
- б) 6
- в) 8

53. Главным моментом профконсультации является:

- а) перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по разрешению профессионально обусловленной проблемы к взаимном; принятию решения;
- б) перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по разрешению профессионально обусловленной проблемы на самостоятельно принятие решений.

54. К групповым формам консультативного взаимодействия относятся:

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

б) профориентационные игры, тренинги, психологические практикумы.

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

- а) социальным педагогом;
- б) психоаналитиком;
- в) психологом-профконсультантом.

56. Технолог, это:

- а) профессия;
- б) специальность.

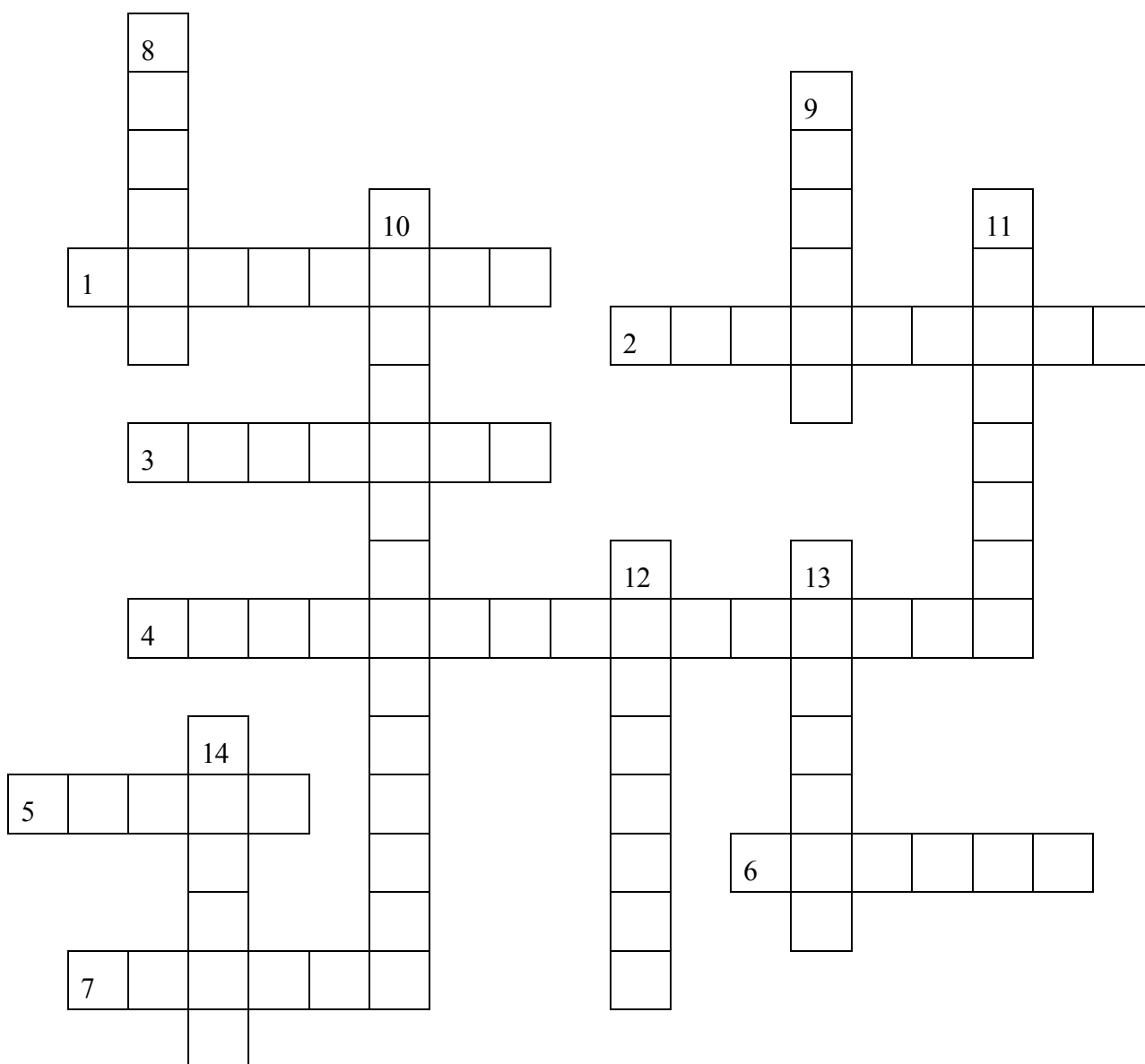
57. Преодоление внутриличностных конфликтов профессиональной самоопределения возможно путем:

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

б) развитие нравственных норм, регулирующих профессиональную деятельность;

в) развития физической силы.

### КРОССВОРД ПО КУРСУ



### **По горизонтали:**

1. Кто стоял во главе группы ученых-энтузиастов начавших осуществлять индивидуальную работу по оказанию помощи людям при выборе профессии в начале 20-х годов в России.
2. В каком городе в России в 1927 г. было организовано бюро по профконсультированию.
3. Кто выделил основные факторы успешного выбора профессии.
4. Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии.
5. Автор профессиограммы.
6. В каком городе в 1908 году было открыто бюро по профессиональному консультированию.
7. В какой стране приобрел широкое применение Фукуяма-тест.

### **По вертикали:**

8. В какой древней стране профессиональную ориентацию проверяли страхом смерти.
9. В какой стране начала разворачиваться деятельность профориентации в начале XX века.
10. Система взаимодействия личности и общества, направленная на удовлетворение потребностей человека в профессиональном самоопределении.
11. В какой стране после первой мировой войны был принят закон «О системе профориентации и консультации».
12. Трудноразрешимая ситуация, которая может возникнуть в силу сложившейся дисгармонии межличностных отношений людей в обществе или группе, а также в результате нарушения равновесия между существующими в них структурами

### **Вопросы к экзамену, 9 семестр**

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



24. Методы активизации профессионального самоопределения.
25. Этические проблемы деятельности профконсультанта.

## 9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература:

1. Зеер, Э.Ф. Профориентология: Теория и практика: учеб. пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовников. – М.: Академический Проект: Мир, 2008. – 190 с.
2. Основы профориентологии : учеб. пособие : рек. УМО / С.И. Вершинин и др.. – М.: Академия, 2009. – 176 с.
3. Волков Б.С. Основы профессиональной ориентации : учеб. пособие./ Б.С. Волков. – М.: Академический проект, 2007. – 333 с.

### Дополнительная литература:

1. Зеер, Э.Ф. Психология профессий : учеб пособие : рек. Мин. Обр. РФ / Э.Ф. Зеер. 5-е изд. М.: Академический Проект: Мир, 2008. – 331 с.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие: доп. Мин. Обр. РФ / Е.А. Климов. – 3-е изд. – М.: Академия, 2007. – 303 с.
3. Практикум по дифференциальной психодиагностике и профессиональной пригодности : учеб. пособие / под ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЭР СЭ, 2003. – 768 с.
4. Пряжникова Е.Ю. Профориентация : учеб. пособие: рек. УМО / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2005. – 496 с.
5. Рогов Е.И. Выбор профессии : Становление профессионала / Е.И. Рогов. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 334 с.
6. Самоукин А.И. Выбор профессии: путь к успеху : Тесты и рекомендации, дайджест популярных профессий, деловое общение и этикет, регулирование конфликтов и стрессов, управление своим «Я» / А.И. Самоукин, Н.В. Самоукина. – Дубна: Феникс+, 2000. – 192 с.
7. Степанов В.Г. Профориентация : функциональная асимметрия мозга и выбор профессии : учеб. пособие / В.Г. Степанов. – М.: Академический проект, 2008. – 448 с.
8. Чистякова С.Н. Педагогическое сопровождение самоопределения школьников : метод. пособие / С.Н. Чистякова. – М.: Академия, 2005. – 124 с.

### Периодические издания:

1. Высшее образование в России
2. Высшее образование сегодня
3. Социальная педагогика
4. Школьные технологии

№	Наименование ресурса	Краткая характеристика
1	<a href="http://www.iqlib.ru">http://www.iqlib.ru</a>	Интернет-библиотека образовательных изданий, в которой собраны электронные учебники, справочные и учебные пособия. Удобный поиск по ключевым словам, отдельным темам и отраслям знания
2	<a href="http://www.zakonrf.info/">http://www.zakonrf.info/</a>	Справочно-правовая система. Содержит законодательную базу, нормативно-правовое обеспечение.
3	Консультант + <a href="http://www.consultant.ru/popular/">http://www.consultant.ru/popular/</a>	Справочно-правовая система. Содержит законодательную базу, нормативно-правовое обеспечение, статьи.
4	«Университетская библиотека- online» <a href="http://www.biblioclub.ru">www.biblioclub.ru</a>	ЭБС по тематике охватывает всю область гуманитарных знаний и предназначена для использования в процессе обучения в высшей школе, как студентами и преподавателями, так и специалистами-гуманитариями.
5	<a href="http://www.koob.ru">www.koob.ru</a>	Электронная библиотека по научной и популярной психологии,

		педагогики и др.
6	<a href="http://www.books.ru">www.books.ru</a>	Электронная библиотека, можно прочесть и скачать книги, справочники, словари, журналы
7	<a href="http://www.theLib.ru">www.theLib.ru</a>	Электронная библиотека – книги по философии, психологии и др. Поиск по авторам и по названию книги.
8	<a href="http://www.psychlib.ru">www.psychlib.ru</a>	Электронная библиотека – содержит книги по общей психологии, социальной психологии, педагогики, образованию, детской психологии и др.

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

При освоении дисциплины необходимы стандартная учебная аудитория, мультимедийный проектор и ноутбук. Необходимо иметь доступ к сети Интернет. Студенты так же должны иметь свободный доступ к библиотеке периодических изданий по истории педагогики и образования (в том числе, и к электронным).

## ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

**АДАПТАНТ** - привыкание молодого специалиста к работе, вхождение во многие тонкости работы.

**АДАПТАЦИЯ** - приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды. Практикуется, как взаимоотношения индивида и его окружения как процессы гомеостатического уравнивания.

**ВЫБОР ПРОФЕССИИ** - это правильность и пригодность выбора профессии с учетом индивидуальных способностей, качеств человека и требований специальности.

**ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ** - направлена на изучение личности учащегося, его интересов, склонностей, способностей с целью выявления их соответствия избираемой или близкой к ней профессии.

**ИНТЕРНАЛ** - опытный работник, который уже может самостоятельно и успешно справляться с основными профессиональными функциями.

**КОНКУРС** – процедура занятия должности путем определения рейтинга кандидатов и выбора лучшего из них.

**МАСТЕРСТВО** - качественное, творческое выполнение профессиональной деятельности, интеграция сформированных профессионально важных качеств личности в индивидуальный стиль деятельности.

**МОТИВЫ** - то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. Мотивы применяются для обозначения самых различных явлений и состояний, вызывающих активность субъекта. В роли М. Могут выступать потребности и интересы, влечения и эмоции, установки и идеалы.

**ОПТАНТ** - фаза выбора профессии.

**ОПТИМАЛЬНЫЙ ВАРИАНТ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ** - когда интересы и склонности согласованы между собой и дополняют друг друга по их предметной соотнесенности, по широте предметного содержания, по устойчивости, по силе, по длительности.

**ПЕРСОНОГРАММА** – информационно-психологическая модель характера личности. Формализованная персонограмма – способности человека, проранжированные по степени их развития. Полный набор определяемых способностей (порядка 100) называется генеральной персонограммой (психологический паспорт), а сокращенный – для решения задачи профессионально-должностного соответствия – рабочей персонограммой.

**ПРОФЕССИОГРАММА** – информационно-психологическая модель характера профессии, должности, рабочего места с точки зрения предъявляемых к ним требований. Формализованная профессиограмма – набор необходимых способностей, проранжированных по значению. Тождественность персонограммы работника и профессиограммы говорит об их взаимном соответствии. В этом случае обратная профессиограмма (профессиограмма, записанная наоборот) служит критерием полного несоответствия.

**ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЕ** - предназначено для профориентационной и профконсультационной работы, в целях определения или формирования их интересов к каким-либо профессиям.

**ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ** - вхождение (адаптация) и освоение профессии, профессиональное самоопределение приобретение профессионального опыта, развитие свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ** - система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ** - научно организованное информирование о профессиях, предназначенное главным образом для молодежи, оканчивающей общеобразовательную школу в целях практической помощи в выборе профессии с учетом склонностей, интересов и сформировавшихся способностей, а также потребностей общества. П.к. Должна располагать сведениями о роли и перспективах каждой профессии, о потребности в кадрах, о

содержании трудовой деятельности социально-экономическом и санитарно-гигиеническом статусе профессий, путях профессионального обучения, с одной стороны, и о тех требованиях, которые предъявляет профессия к человеку, его психическим особенностям, о медицинских и физиологических показаниях и противопоказаниях к профессии с другой.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ** - это характеризующее данного человека своеобразно переживаемое им избирательное отношение личности к действительности, влияющее на его деятельность.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА** - освоение системы профессиональных знаний, умений и навыков, формирование профессионально важных качеств личности, склонности и интересы к будущей профессии.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ** - совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в той или другой профессии. П.п. не дана человеку изначально, она формируется в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности при наличии положительной мотивации, ее возникновению и упрочнению способствует система материальной и моральной стимуляции, удовлетворение, получаемое от деятельности осознание общественной значимости ее результатов и др.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ НАМЕРЕНИЕ** - это высшая стадия развития профессионального интереса, оформленного в сознании учащегося как его профессиональный выбор. Этот выбор реализуется в соответствии с логической схемой: "хочу - могу - надо".

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОВОСПИТАНИЕ** - работа над собой по совершенствованию своей пригодности к той профессии (или типу профессий), которой он думает заниматься в будущем.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ** - процесс становления профессиональной направленности личности (интересы, призвание, профплан и т.д.).

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС** - непосредственное эмоциональное практико-познавательное отношение к профессии, при благоприятных условиях переходящее в направленность личности на конкретную профессиональную деятельность, мотивы и цели которой совпадают.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КЛИРИНГ** – оптимальное соотношение работников и рабочих мест, людей и профессий. Это значит, что по отношению к каждому человеку все профессии располагаются в порядке его возможностей работать в этих профессиях, и по отношению к каждому рабочему месту все кандидаты располагаются в порядке возможности занимать это место. Для создания системы профессионального клиринга необходимо снабдить каждого работника психологическим паспортом – описанием его характера, а каждое рабочее место – профессиограммой, описывающей характер этого места. Кроме того, у работника должна быть возможность выставить свои условия, а от работодателя потребовать дать гарантию их удовлетворения или прийти к компромиссу. Профессиональный клиринг – это методологическая основа работы службы занятости.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР** - представляет собой систему средств, обеспечивающих простейшую оценку взаимосоответствия человека и профессии в тех видах деятельности, которые осуществляются в нормативно заданных условиях, требующих от человека повышенной ответственности, здоровья, высокой работоспособности и точности исполнения задания, устойчивой эмоционально-волевой регуляции. Заданные условия могут быть: гигиенические, микроклиматические, технические, социально-психологические.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЛАН** - главная штурманская карта, важнейший регулятор профессионального пути. Мысленное представление будущего.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОДБОР** - предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психодиагностической и медицинской диагностики.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ХАРАКТЕР** – характер, типичный для работающих в данной

профессии или необходимый для нее. Кроме профессионального бывают другие социально-демографические характеры: половой, возрастной, национальный, религиозный.

**ПСИХОГРАММА** - психологический процесс профессий, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

**ПСИХОДИАГНОСТИКА** - область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА** - система социально-психологических способов и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности в ходе формирования его способностей, ценностных ориентаций и самосознания, повышению его конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности в условиях реализации собственной профессиональной карьеры.

**САМООЦЕНКА** - оценка своих способностей, отдельных качеств, результатов своего труда и т.п. В самооценке проявляется отношение человека к себе как к субъекту деятельности.

**СКЛОННОСТИ** - избирательная направленность личности на определенную деятельность, побуждающая ее заниматься. Ее основой является глубокая устойчивая потребность индивида в той или иной деятельности, стремление совершенствовать умения и навыки, связанные с данной деятельностью.

**СПОСОБНОСТИ** - индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности.

**СПРАВОЧНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ** - учащимся сообщается о каналах трудоустройства, требованиях к приему на работу и учебу, возможностях освоения различных профессий, сроках подготовки, перспективах профессионального роста.

#### Активизирующие профориентационные методики

##### **1. Игровое упражнение «Кто есть кто?»**

Смысл игрового упражнения - дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания учащихся друг о друге.

Игра проводится в кругу, но возможен вариант проведения его в классе. В игре могут участвовать от 6-8 до 12-15 человек. Время на первое проигрывание - 5-7 минут.

Процедура игрового упражнения следующая:

1. Инструкция: "Сейчас я буду называть профессии, каждый в течение нескольких секунд должен посмотреть на своих товарищей и определить, кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Далее я хлопну в ладоши и все по команде одновременно должны показать рукой (или ручкой) на выбранного человека (наиболее подходящего для названной профессии)".

Еще перед началом самой игры ведущий может спросить у участников группы, какие профессии для них наиболее интересны и выписать эти профессии (примерно 10-15 штук) на доске, называя впоследствии профессии из этого перечня. Это исключит случаи, когда названная профессия будет никому не интересна, а может даже и неприятна.

Если игроков немного (6-8 человек), то показывать можно не одной рукой, а двумя (одной рукой - на одного человека, другой - на другого). Для большего количества участников лучше все это проделывать одной рукой, иначе будет путаница.

2. Показав рукой на своего товарища, все должны на время замереть, а ведущий сам по очереди подсчитывает, сколько рук показывает на каждого человека, то есть чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии. Конечно и сами игроки могут сосчитать, сколько рук на них указывает, но по опыту проведения игры, часто оказывается, что без помощи ведущего многие сбиваются.

Если упражнение проводится в классе и учащиеся сидят на своих местах за партами, то все основные правила сохраняются, а ведущий должен быть готов к несколько большим эмоциям игроков.

##### **2. Игровое упражнение «Угадай профессию»**

Цель данного упражнения - познакомить участников со схемой анализа профессий.

Упражнение проводится с классом или группой, а может быть использовано и в индивидуальной работе. По времени оно занимает около часа. При этом на подготовку к игре уходит около 30-40 минут, а на саму игру 10-15 минут.

Процедура включает следующие основные этапы:

1. Ведущий просит назвать учащихся в классе (группе) профессию, которую все хорошо знают, например, профессия - таксист.

2. Далее ведущий обращается к классу со следующим заданием:

"Представьте, что я "свалился с луны" и ничего не знаю о земных профессиях, хотя по-русски все понимаю ... попробуйте объяснить мне, что это за профессия такая (например - таксист, т.е. то, что ранее называли учащиеся)". Обычно участники игры называют 8-12 характеристик профессии, которые являются далеко не исчерпывающими и сами признаются, что вроде бы и знают, о чем рассказывать, но забыли. Иногда учащиеся просят, чтобы им задавали наводящие вопросы. Смысл данного этапа - сформировать желание у учащихся познакомиться со схемой, которая позволила бы им не путаясь рассказать о любой профессии.

3. Ведущий предлагает учащимся записать в свои тетради схему анализа профессии (см. схему анализа профессии). Сразу же, по ходу записи таблицы ведущий показывает, как можно было бы анализировать только обсуждавшуюся профессию (например, таксист), которая вызвала определенные затруднения у участников игры. Задача данного этапа - не столько проанализировать профессию, сколько показать учащимся, что схема на самом деле несложная и с ее помощью вполне можно анализировать различные виды трудовой деятельности. Поэтому не следует на данном этапе много спорить и лучше закончить его как можно побыстрее, чтобы у участников было ощущение легкости использования данной схемы.

4. После первого знакомства со схемой анализа профессий все участники разбиваются на пары (в обычном классе многие и так уже сидят парами) и игрокам предлагается следующее:

- сначала каждый загадывает конкретную профессию и так, чтобы не видел напарник, выписывает ее где-нибудь;
- каждый игрок "кодирует" загаданную профессию с помощью характеристик схемы анализа профессии в свободной колонке на своей таблице;
- игроки обмениваются тетрадями с закодированными профессиями;
- каждый игрок по тетради своего напарника пытается отгадать загаданную (закодированную) профессию примерно в течение 5-10 минут и предлагает 3 варианта отгадки (если хотя бы один вариант будет правильным или близким к правильному ответу, то считается, что профессия отгадана).

Если профессия не отгадана, и в ходе обсуждения игроки в паре выяснят, что значительная часть характеристик профессии названа (закодирована) была неверно, то виноватым оказывается тот, кто не смог правильно закодировать профессию.

Данное упражнение можно использовать в работе с микрогруппой (3-5 человек), когда каждый загадывает свою профессию, после чего по очереди эти профессии отгадываются всеми участниками. Например, игрок, загадавший профессию сам зачитывает ее характеристики, а каждый из остальных участников называет по очереди свои варианты отгадки. Работа с микрогруппой позволяет более предметно и спокойно организовывать обсуждение загаданных профессий.

Упражнение можно использовать и в индивидуальной работе как элемент профконсультации. Если школьник обратился к психологу с просьбой уточнить или проверить уже сделанный выбор, то можно предложить ему загадать (закодировать) по схеме уже выбранную профессию, предварительно познакомив учащегося с самой схемой анализа профессий. И тогда профконсультант выступит в роли отгадывающего. Важным в такой работе может оказаться обсуждение профессий, соответствующим характеристикам, которые выписал сам подросток и которые, скорее всего, и привлекают его больше всего в будущей работе. Такое обсуждение можно использовать для коррекции представлений учащегося о наиболее привлекательной для него профессии.

Если школьник вообще не знает, чего хочет, то профконсультант сначала опять же знакомит его со схемой анализа профессий, затем - предлагает ему выписать наиболее привлекательные для себя характеристики профессии и уже после этого и профконсультант, и подросток на отдельных листочках пытаются написать по 3-5 профессий, соответствующих этим привлекательным характеристикам, т.е. как бы пытаются отгадать закодированную профессию.

### **3. Человек - профессия (по типу "Ассоциации")**

Цель игры - на ассоциативном, образном уровне научиться соотносить человека (в том числе самого себя) с профессиями и таким образом повысить готовность школьников различать профессиональные стереотипы.

Игра проводится в кругу, рассчитана на количество игроков от 6-8 до 15-20. Время одного проигрывания - от 7-10 до 15 минут.

Процедура предполагает следующие основные этапы:

1. Общая инструкция: "Сейчас мы загадаем любого из сидящих в кругу, а кто-то постарается отгадать этого человека, но отгадывать он будет с помощью одного единственного вопроса: с какой профессией этот (загаданный) человек ассоциируется, т.е. общий облик человека какую профессию больше всего напоминает? Каждый по кругу должен будет называть наиболее подходящую для загаданного профессию. Профессии могут повторяться. После этого у отгадывающего будет возможность подумать немного (примерно 30-40 секунд) и называть свои варианты отгадки. Интересно, какой по счету вариант будет правильным?"

2. По желанию выбирается доброволец - отгадывающий и отправляется на некоторое время в коридор, а остальные быстро и тихо (!) выбирают любого из присутствующих. При этом загаданным может быть и сам отгадывающий, ведь вернувшись из коридора, он также будет сидеть во время игры в кругу.

3. Приглашается отгадывающий, садится в круг и начинает всем по очереди задавать вопрос: "С какой профессией ассоциируется загаданный человек?". Каждый человек должен быстро дать ответ (ответ должен быть правильным и в то же время не является откровенной подсказкой).

4. После того, как все дали свои варианты ассоциаций, отгадывающий думает немного и начинает называть тех, кто по его мнению, в наибольшей степени соответствует названным профессиям. Если игроков немного (6-8 человек), то отгадывающий может обратиться к участникам с этим же вопросом повторно, т.е. как бы пройти второй круг.

5. Обсуждение организуется следующим образом. Если кого-то назвали по ошибке, то можно спросить у него, насколько соответствует его представление о себе названным профессиям, т.е. так ли уж сильно ошибся отгадывающий? У того человека, кого на самом деле загадали, можно спросить, согласен ли он с названными профессиями (насколько они соответствуют его собственному представлению о себе, о своем образе...). У отгадывающего можно поинтересоваться (когда он уже будет знать, кого на самом деле загадывали), чьи ответы-профессии помогли, а чьи мешали ему отгадывать.

### **4. «Эпитафия»**

Цель игрового упражнения - повысить у игроков готовность осознанно выстраивать свои жизненные и профессиональные перспективы, выделяя и логически связывая основные (ключевые) события собственной жизни. Методика рассчитана на работу в кругу. Количество участников - от 8-10 до 15-20. Время проведения - от 25 до 40 минут.

Процедура включает следующие основные этапы:

1. Участники рассаживаются в круг и ведущий "загадочным голосом" рассказывает такую притчу: "Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить примерно такие надписи: "Сулейман Бабашидзе. Родился в 1820 году, умер в 1858 году. Прожил три года...", или "Нузгар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет...". Далее ведущий может спросить у группы: "Что, на Кавказе считать не умеют? Может со смыслом делались эти приписки на могильных плитах? А с каким смыс-

лом?". Смысл приписок в том, что таким образом односельчане оценивали насыщенность и общую ценность жизни данного человека".

2. Общая инструкция: "Сейчас мы совместными усилиями составим рассказ о некотором человеке, который в наше время ? Например, в 1995 году) закончил школу и стал жить дальше, прожив ровно до 75 лет. Каждый должен будет по очереди назвать важное событие в жизни данного человека - из этих-то событий и сложится его жизнь. Обращаю особое внимание на то, что события могут быть внешними (поступил туда-то, поработал там-то, сделал то-то... - по типу "комсомольско-молодежной биографии"), а могут быть и внутренними, связанными с глубокими размышлениями и переживаниями (например, некоторые люди стали великими, почти не выходя из своего дома...). Желательно предлагать события, соответствующие реальности (без всяких встреч с инопланетянами и прочими "веселыми ребятами-суперменами"...). В конце игры каждый попробует оценить, насколько удалась жизнь главного героя, насколько она оказалась интересной и ценной: каждый как бы сделает приписку на могильной плите нашего главного героя, сколько же лет он прожил не по паспорту, а по настоящему...".

3. Ведущий называет первое событие, например: "Наш герой окончил среднюю школу с двумя тройками...". Далее, остальные игроки по очереди называют свои события. Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал очередному участнику. Если участников игры немного (всего 6-8 человек), целесообразно пройтись по второму кругу, то есть дать каждому участнику возможность назвать и по второму событию.

4. Когда последний игрок называет свое событие, предполагается, что главный игрок умирает в 75 лет, согласно условию игры.

5. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, и пока без каких-либо комментариев, просто сказать, сколько лет можно было бы приписать на могильной плите героя...

6. Все по очереди называют свои варианты (лет, прожитых не напрасно...).

7. Далее ведущий предлагает прокомментировать названные годы тем игрокам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество лет для главного героя. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем не обязательно высказывать свою точку зрения (или хотя бы подождать с этим, дав возможность высказаться остальным участникам). Довольно часто, по нашему опыту, многие игроки оценивают судьбу первого героя не очень высоко, называя 20, 30, 45 и т.п. лет (а по паспорту - 75 лет!). Нередко группа высказывает желание "еще разок попробовать". Но часто и после второго проигрывания (даже с несколько иным героем) получается не очень-то интересно. Обычно при втором проигрывании группа начинает излишне фантазировать и многие потом сами заявляют, что "все это похоже на правду - чушь какая-то (или "мрак какой-то)". Таким образом, построить интересную жизнь даже в воображении оказывается совсем непросто.

8. Завершить игру можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события, и жизнь оказывается похожей на биографию для отдела кадров...). Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь событие, которое могло бы украсить любую жизнь.

9. Немного подумав, участники игры по очереди называют такие события. Задача ведущего - не столько критиковать (а многие по-прежнему называют внешние события), сколько хвалить игроков, поощряя их вообще размышлять об этом.

10. Можно даже предложить участникам "задание на дом": "Если у Вас будет соответствующее настроение, то тихо и спокойно подумайте, какие события могли бы украсить конкретно ваши будущие жизни".

### **5. «Ловушки-капканчики»**

Целью игры является повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Данное игровое упражнение проводится в круге, количество участников - от 6-8 до 12-15. Время - 20-30 минут.



Процедура включает следующие этапы:

1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения; оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего...).

2. В группе выбирается доброволец, который будет "представлять" какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя...). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком много!

3. Общая инструкция: "Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или от каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке (например, в нашем главном герое) и именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают... Желательно определить даже две-три таких трудности - ловушки на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их. Главному игроку также дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и также подготовил-ся ответить, как он собирается их преодолевать.

После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность, также должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз - знак "плюс". Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели".

4. Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем, что трудности бывают не только внешними, но и внутренними (последние часто оказываются даже более существенной преградой-ловушкой на пути к своим целям...).

5. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуманной (например, разговор с самим Господом Богом накануне ответственного экзамена...), то сама группа должна решить, обсуждать подобную трудность или нет.

6. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

7. После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность.

8. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

9. Наконец, подводится общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре предлагали ему остальные участники.

## **6. Профессьянс**

Настоящая методика включает пять групп характеристик профессиональной деятельности. "Формула-5" предназначена для оперативного поиска (или уточнения) образа наиболее привлекательной для клиента профессии (группы профессий), а также для знакомства с основными группами характеристик профессионального труда. Система рассчитана на индивиду-

альную работу и занимает по времени примерно 30-50 минут. Процедура включает следующие основные этапы.

Еще до проведения методики все карточки должны быть разложены на пять групп.

Клиенту объясняется общий смысл работы с карточками, из которых необходимо будет составить по определенным правилам образ наиболее привлекательных для него профессий.

Далее предлагается первая группа карточек - цели труда (см. Рис. 8 и Перечень карточек), которые необходимо расположить на столе в ранговом порядке, слева - наиболее привлекательные для клиента цели, а справа - менее привлекательные или явно отвергаемые. Сразу же клиенту предлагается перевернуть обратной стороной те карточки с целями, реализовать которые ему в настоящий момент сложно (по самым разным причинам). Таким образом, на столе оказывается выложенная с помощью карточек мотивационно-операциональная картина относительно целей возможного профессионального труда, т.е. что хотел бы делать клиент и как он сам оценивает свою готовность это делать. На данном этапе лучше не обсуждать сделанные расклады.

После этого клиент аналогично раскладывает и все другие четыре группы карточек, чтобы в итоге на столе оказались проранжированными и оцененными с точки зрения “достижимости” все пять групп карточек с характеристиками труда. На столе таким образом получается определенный расклад карт: 5 рядов по 9 карточек в каждом ряду. Заметим, что удобство данной методики в том, что перед глазами клиента и профконсультанта выложены все карточки методики, что позволяет не только строить образ выбираемой профессии более целостно, но и оперативно корректировать его в ходе совместного обсуждения.

На этом этапе психолог может начать задавать уточняющие вопросы, суть которых сводится в выявлении некоторых противоречий в разложенных карточках и, по возможности, в корректировке этих противоречий. Например, клиент хотел бы в будущем “исследовать что-либо, делать открытия” (соответствующая карточка лежит слева, в числе наиболее привлекательных), но “знаковые системы”, без которых сложно представить себе современного ученого-исследователя, его явно не интересуют (соответствующая карточка лежит близко от правого, “отвергаемого” края). Психолог просит клиента объяснить, нет ли здесь противоречия. Вполне возможно, что клиент противоречия здесь не увидит и, по своему, будет прав, т.е. профконсультант может лишь озадачить клиента с помощью своих вопросов, но ни в коем случае не “переубеждать” его. Ориентируясь на перевернутые обратной стороной карточки, психолог может также уточнить, почему клиент считает себя не готовым реализовать некоторые свои намерения, но особенно увлекаться подобными вопросами не следует.

Далее профконсультант предлагает клиенту выбрать шесть наиболее привлекательных для себя карточек с характеристиками профессий, но так, чтобы из каждого ряда была взята хотя бы одна карточка. По отобранным карточкам клиенту предлагается “угадать”, с какими профессиями эти характеристики соотносятся. Например, клиент отбирает следующие карточки: “перемещение, транспортирование”, “техника”, “механические средства”, “особые условия”, “льготы, высокая зарплата” и “сидячая работа”, которые, скорее всего, могут быть соотношены с водительскими профессиями и, в меньшей степени, - с профессией автослесарь (резервные варианты - слесарные и станочные специальности). Сначала назвать профессии должен попытаться сам клиент, но если у него не получается, подсказать ему может профконсультант.

Бывает и так, что по отобранным карточкам сложно назвать какие-либо специальности и тогда клиенту предлагается выбрать еще одну-две карточки дополнительно (всего - не более 8-ми карточек).

Оставшиеся на столе карточки позволяют перепроверить правильность выделенных профессий. Например, если клиент остановился на варианте водительских профессий, но карточки “открытый воздух” и “относительная самостоятельность” находятся среди крайних (отвергаемых) характеристик профессионального труда, то, скорее всего, профессия водитель ему вряд ли подойдет.

Важную роль играют перевернутые обратной стороной карточки, показывающие, что клиент не готов реализовать те или иные цели, работать с некоторыми предметами труда, использовать определенные средства и т.д. Например, если под выбранную клиентом профессию подходят 7 карточек из 8-ми отобранных, но среди этих 7-ми карточек 6 - перевернутые, то возникают сомнения относительно реалистичности данного варианта. Даже если из этих же отобранных 8-ми карточек под какую-то другую профессию подходят только 5, но из них перевернутой оказалась лишь одна карточка, то такой вариант выглядел бы более реальным, что особенно важно учитывать в усложнившихся в последнее время условиях трудоустройства выпускников школ и появлением так называемого “рынка труда”.

При “угадывании” по карточкам тех или иных профессий очень эффективным оказывается прием группировки сходных карточек из числа отобранных. Например, в одной группе могут оказаться карточки “организовывать людей”, “взрослые люди”, “голос”, “помещения с людьми”, в другой группе - “обслуживать” (высокого сервиса). Нередко одна или две карточки одной группы могут одновременно принадлежать и другим группам. Если вместе с клиентом расположить все отобранные карточки на столе по группам, где расстояния карточек друг от друга будут определять их сходство, то получится своеобразная “молекула профессий”. При этом саму степень сходства между карточками (“валентные связи”) должны каждый раз определять клиент с помощью профконсультанта, поскольку видение этих связей носит субъективный, индивидуальный характер.

Опыт использования данной методики другими специалистами показывает, что ее кажущаяся простота на самом деле требует от профконсультанта определенного навыка. Для выработки такого навыка советуем самому нарисовать данную методику (“прочувствовать” ее своими руками), затем потренироваться на самом себе (как бы несколько раз “проконсультировать” себя), затем поупражняться на близком человеке и, только после этого, использовать методику в работе с реальными клиентами.

Для самостоятельного изготовления методики лучше использовать плотный ватман, тексты отпечатать на машинке, декоративные линии проводить фломастером или мягким карандашом (от шариковых ручек на ватмане образуются канавки, что приводит к изгибу карточек и быстрому выходу их из строя), а для нанесения красноватого фона использовать обычный красный карандаш и мягкую бумагу, чтобы аккуратно растереть ею штрихи по бумаге. Начать, естественно, следует с подготовки бумаги, а закончить печатанием текстов. Для хранения карточек советуем изготовить из плотного картона аккуратную коробочку и подписать ее.

Естественно, что каждый профконсультант может видоизменять формулировки на карточках в соответствии со своим опытом и воображением, но для начала мы советуем все-таки попробовать наш вариант.

Перечень карточек с характеристиками профессий для профессянса “Формула-5”:

1. Цели труда - Ц :

Ц-1. Оценивать, проверять, контролировать

Ц-2. Исследовать что-либо, делать открытия

Ц-3. Перемещать, транспортировать что-либо

Ц-4. Преобразовывать исходные материалы, монтаж, сборка

Ц-5. Преобразовывать человеческое сознание (обучение, воспитание, консультирование)

Ц-6. Творить, изобретать, создавать новое

Ц-7. Организовывать людей, руководить

Ц-8. Обслуживать что-либо или кого-либо

Ц-9. Постоянно работать над собой, “быть в форме” (тренировки, репетиции, самообразование)

2. Предмет труда - П :

П-1. Техника

П-2. Знаковые системы (тексты, показания приборов, информация)

П-3. Общественные, экономические, социально-политические системы

П-4. Художественный образ (мир искусства, чувства, переживания)

- П-5. Система идей, наука
- П-6. Живая природа (звери, птицы, рыбы, насекомые, растения, микроорганизмы)
- П-7. Взрослые люди
- П-8. Дети (дошкольники и школьники)
- П-9. Детали, материалы; сырье, подлежащее обработке

Ц-1.

Оценивать,  
 проверять,  
 контролировать

Ц-1.

Оценивать,  
 проверять,  
 контролировать

Точно так же готовятся и все остальные карточки, но для каждой группы желательно обозначать разделительные (декоративные) линии своим цветом: цели - голубым, предметы - коричневым, средства - оранжевым, условия - зеленым, особенности - желтым. Две верхние линии на обратной стороне всех карточек лучше сделать красным фломастером.

### 3. Средства труда - С:

- С-1. Ручные (простые приспособления и приборы, а также “золотые руки”)
- С-2. Механические (станки, машины и другая техника)
- С-3. Автоматические (работающие по заданной программе)
- С-4. Компьютеры и микрокалькуляторы
- С-5. Знания, способы мышления, память
- С-6. Выразительные движения, мимика (умение вызывать доверие и уважение, быть обаятельным)
- С-7. Творческое мышление (способность к нестандартным действиям, к собственному взгляду на вещи)
- С-8. Возможности организма и органов чувств (хорошее зрение, слух и т.д.)
- С-9. Голос (владение тембром, интонациями)

### 4. Условия и организация труда - У :

- У-1. Бытовой микроклимат (контора-офис, отдел, кабинет)
- У-2. Помещения с людьми (торговый зал, театр, учебная аудитория)
- У-3. Разъезды, частые командировки
- У-4. Относительная самостоятельность (самому за все отвечать)
- У-5. Открытый воздух
- У-6. Экстремальные условия (в воздухе, на воде и под водой, в шахте, космосе, на войне и т.п.)
- У-7. Особые условия (цех, лаборатория, транспортное средство)
- У-8. Изысканные отношения, престижные знакомства
- У-9. Высокая официальная зарплата, льготы (часто связаны с тяжестью работы, нервными и моральными затратами)

### 5. Особенности работы - О :

- О-1. Минимальный риск судимости (“честная” профессия)
- О-2. Минимальные профессиональные вредности (“здоровая профессия”)
- О-3. Возможность выпивать и ругаться на работе
- О-4. Повышенная ответственность (материальная, моральная, за жизнь и здоровье людей)
- О-5. Приключения, риск, азарт
- О-6. Чаевые, подарки (возможность дополнительного заработка)
- О-7. Тихая, спокойная работа
- О-8. Работа преимущественно сидя
- О-9. Работа в постоянном движении