

Министерство образования и науки Российской Федерации
Российский государственный профессионально-педагогический
университет
Уральское отделение Российской академии образования
Академия профессионального образования

Э.Ф. Зеер
А.М. Павлова
Н.О. Садовникова

ПРАКТИКУМ
ПО ОСНОВАМ ПРОФИОРИЕНТОЛОГИИ

Учебное пособие

*Допущено Учебно-методическим объединением
по профессионально-педагогическому образованию в качестве
учебного пособия для студентов, обучающихся по специальности
030500 – Профессиональное обучение
(по отраслям) и другим педагогическим специальностям*

Екатеринбург
2004

УДК 159.98: 377 (075)

ББК Ю 941 19 я7

3 – 47

Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Практикум по основам профориентологии: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004. 189 с.

ISBN 5-8050-0122-5

Данное пособие позволяет оптимизировать практическую подготовку студентов психолого-педагогического профиля в ходе проведения учебных занятий и самостоятельной работы по курсу «Основы профориентологии». В пособии представлены технологии, которые позволяют будущему специалисту компетентно осуществлять процессы профессионального информирования, профессионального консультирования, профессиональной диагностики, активизации профессионального самоопределения и развития, а также способствуют профессиональному саморазвитию личности.

Учебное пособие адресовано педагогам, студентам профессионально-педагогических специальностей, слушателям курсов повышения квалификации, профконсультантам, работникам служб занятости населения.

Рецензенты: доктор психологических наук, профессор Ф.С. Исмагилова (Уральский государственный технический университет); доктор психологических наук, профессор Н.С. Глуханюк (Российский государственный профессионально-педагогический университет)

ISBN 5-8050-0122-5

© Зеер Э.Ф., Павлова А.М.,
Садовникова Н.О., 2004

© Российский государственный
профессионально-педагогический
университет, 2004

Оглавление

Введение.....	5
Раздел I. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КУРСА «ОСНОВЫ ПРОФИОРИЕНТОЛОГИИ»	8
Раздел II. ЛИЧНОСТЬ В МИРЕ ПРОФЕССИЙ.....	27
Семинар «Возрастные особенности становления профессиональных интересов и склонностей».....	27
Практическое занятие «Изучение профессионально ориентированных интересов учащихся».....	36
Практическое занятие «Профориентационная помощь на разных этапах возрастного развития».....	47
Раздел III. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ.....	55
Практическое занятие «Взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности».....	55
Практическое занятие «Изучение противоречий в представлениях оптанта о будущем»	67
Практическое занятие «Составление профессионального резюме»	74
Тренинговое занятие «Активизация профессионального самоопределения»	80
Практическое занятие «Построение личной профессиональной перспективы»	91
Раздел IV. ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЕ ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЕ.....	95
Практическое занятие «Обзорная характеристика мира профессий»	95
Практическое занятие «Схема анализа профессии».....	102
Практическое занятие «Психологическая классификация профессий»	110
Практическое занятие «Основы профессиографии».....	121
Практическое занятие «Знакомство с профессией профориентолога»	137
Практическое занятие «Экскурсия на предприятие».....	143

Раздел V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ.....	146
Практическое занятие «Профессиональное информирование как начальный этап организации профессиональной ориентации»	146
Практическое занятие «Технология проведения профконсультационной беседы»	153
Практическое занятие «Диагностика профессиональных установок подростков»	159
Практическое занятие «Диагностика структуры сигнальных систем».....	166
Практическое занятие «Схема альтернативного выбора профессии»	173
Заключение.....	180
Библиографический список.....	181
Приложение. Глоссарий	185

Введение

В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. отмечается необходимость поиска новых культурных смыслов учебно-воспитательной деятельности, способствующих формированию целостной системы универсальных знаний, опыта самостоятельной деятельности учащихся. Указанная задача может быть решена лишь при построении такой структуры профессиональной подготовки, которая бы смогла обеспечить широкую функциональную грамотность и профессиональную компетентность современных выпускников.

Учебная дисциплина «Основы профориентологии» в структуре квалификационной подготовки студентов по специальности «Педагогика и психология» обладает большим смыслообразующим потенциалом, так как предоставляет обучающимся возможность определить свое место в мире профессий, оценить свои профессиональные способности, найти личностный смысл в профессиональной деятельности. Изучение этого курса способствует формированию компетентного отношения к профессиональной деятельности.

Профориентология имеет определенный мировоззренческий аспект, так как помогает формированию профессиональной Я-концепции, нахождению в профессиональном труде личностного смысла, развитию профессионального сознания и самосознания, обретению профессиональной идентичности.

Важной воспитательной функцией профориентологии является профилактика таких социальных девиаций, как утрата смысла жизни, переживание социального одиночества, проявление различных форм асоциального поведения, преодоление жизненной установки «здесь и теперь», при планировании своей профессиональной жизни и карьеры.

Главная миссия курса – оказание помощи человеку в поиске своего места в мире профессий. Реализация этой миссии обуславливает необходимость в научно обоснованных социально-психологических технологиях. К ним относятся рефлексия становления профессиональных интересов, склонностей и способностей, психобиографический метод, проектирование альтернативных сценариев будущей профессиональной жизни, самоактуализация профессионально-психологического потен-

циала, формирование стратегий преодолевающего поведения в ситуациях неопределенности, профессионально обусловленных кризисов и внутриличностных конфликтов. Оказание психологической помощи и поддержки в ситуациях выбора профессии или профессиональной реориентации возможно путем использования психотехнологий профессионального самоопределения и самопринятия.

При таком концептуальном подходе смыслопорождающим фактором выбора эффективных социально-психологических технологий профориентологии становится стратегия построения динамичного образа профессиональной жизни.

Развивающий аспект профориентологии заключается в актуализации профессионально-психологического потенциала личности, формировании ценностного (аксиологического) отношения к профессиональной деятельности, развитии таких метапрофессиональных качеств, как ответственность за свое профессиональное становление, толерантность к любым видам труда, мотивация достижения успеха, проспектированные способности (способности проектирования траектории профессионального развития), ассертивность как чувство уверенности в своих профессиональных возможностях и др.

Содержание каждой темы практикума включает краткое конспективное изложение основных теоретических положений, методику проведения занятия, список рекомендуемой литературы для углубленного изучения темы, а также вопросы для самоконтроля. Методики проведения большинства занятий апробированы авторами в процессе преподавания.

В первом разделе рассматривается содержание профориентологии как комплексной учебной дисциплины, определяются ее цель и задачи, раскрывается общая методология курса.

Частной методологией профориентологии является концепция профессионального становления личности, основные положения которой нашли свое отражение во втором разделе практикума. Здесь представлены занятия, направленные на изучение структуры профессиональных интересов, возрастных особенностей их развития. Также уделяется большое внимание профориентационным мероприятиям по их активизации у оптантов.

В третьем разделе практикума рассматриваются основные составляющие профессионального самоопределения, обеспечивающего внутреннее содержание процесса ориентации учащихся в мире профессий. Изучение учащимися взаимосвязи типа личности и сферы профессиональной деятельности, профессионально обусловленных противоречий, построение личной профессиональной перспективы в рамках предложенных занятий будут способствовать успешному становлению специалиста.

Обзорная характеристика профессий, психологические особенности деятельности профориентолога, а также основные аспекты профиографирования представлены в четвертом разделе практикума.

И наконец, последний раздел «Профессиональная ориентация» содержит занятия, способствующие знакомству с прикладными направлениями работы педагога-психолога при оказании профориентационной помощи.

В приложении представлен глоссарий, который раскрывает значение основных понятий профориентологии, содержит пояснения, имеющие важное значение для понимания содержания курса.

Выполнение практических занятий предложенного учебного пособия будет способствовать обогащению профессиональной компетентности, формированию компетенций в области самодиагностики, планирования, реализации и оценки процесса профессионального развития, выработке необходимых ценностных ориентиров и метапрофессиональных качеств личности.

В заключение следует отметить, что профориентология является интегративной дисциплиной, ориентированной на подготовку студентов к конкретной области профессиональной деятельности. Выпускники смогут реализовать полученные знания и умения в службах занятости, отделах развития персонала организаций, профконсультационных учреждениях.

Раздел I. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КУРСА «ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТОЛОГИИ»

Цели и задачи курса «Основы профориентологии»

Профориентология – научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, психологии и педагогики, изучающая факты, механизмы и закономерности профессионального становления личности. Основными разделами профориентологии как интегративной дисциплины являются методология профессионализации, профессиональное самоопределение, дифференцированное профессиографирование и профессиональная ориентация.

Цель профориентологии – оказание субъектам профессионального становления психологической и педагогической помощи при выборе профессии, в процессе карьерного роста, а также актуализация профессионально-психологического потенциала личности.

Задачи профориентологии:

1. Формирование профессиоведческой компетентности: ознакомление с миром профессий, классификацией и социально-психологической характеристикой профессий, типовыми сценариями профессиональной биографии.
2. Развитие профессиоведческих компетенций: коммуникативных и презентационных навыков, умений по трудоустройству и самомаркетингу, способностей в области проектирования своего карьерного роста и др.
3. Обеспечение психологически компетентного сопровождения профессиональной жизни человека с начала профессиональной дифференциации интересов и склонностей до завершения профессиональной биографии.

Практикум имеет четкую профессиональную направленность на будущую деятельность профориентолога – специалиста, призванного оказывать помощь людям в нахождении своего места в мире профессий, личностного смысла в реальной трудовой деятельности на конкретном рабочем месте. Для выполнения этой гуманистически ориентированной социально-профессиональной миссии профориентолог должен обладать

определенными компетентностями и компетенциями, а психологически грамотное взаимодействие с оптантами и клиентами предъявляет определенные требования к профессионально важным способностям профориентолога, т.е. он должен обладать совокупностью метапрофессиональных качеств.

Одной из важных задач лекционного курса является формирование профессионально-психологической компетентности:

- мировоззренческой;
- социокультурной;
- социально-психологической;
- педагогической;
- производственно-технологической;
- профессиональной.

Практикум в основном нацелен на формирование компетенций – совокупности обобщенных действий (комплексных умений и навыков). Это деятельностные способности, определяющие практическую направленность курса «Основы профориентологии». К профессионально-психологическим компетенциям относятся:

- социально-коммуникативные;
- познавательные;
- методические;
- психотехнологические;
- рефлексивные;
- прогностические (проектировочные).

Наряду с формированием компетенций одной из задач любой учебной дисциплины является развитие метапрофессиональных качеств личности. К ним относятся личностные и межличностные способности, которые обуславливают продуктивность деятельности профориентолога в многообразных ситуациях профессиональной жизни.

Концептуальные положения курса

Методологической основой профориентологии является синергетика – область научного знания, исследующая общие закономерности самоорганизации, саморазвития и становления устойчивых структур в от-

крытых системах. Синергетический подход согласуется с законами диалектики, категориями случайности, вероятности и неопределенности.

Профориентология как самостоятельная отрасль науки характеризуется собственным предметом и методами исследования.

Ее предметом являются профессионально обусловленные феномены, закономерности и механизмы взаимосвязи человека с миром профессий.

Профориентология как комплексная научная дисциплина использует методы философии, социологии, психологии и педагогики. Основываясь на специфике предмета профориентологии, ученые проектируют и применяют методы педагогической и психологической диагностики, анализ продуктов деятельности, теоретическое моделирование и пр. для решения научно-практических задач. К специфическим методикам относятся профессиональная психобиография, профессионально ориентированная графология, анализ биографических данных, описание критических ситуаций, профессиография.

Профессионализация как восхождение к вершинам профессии, как процесс нелинейного, неравновесного и вероятностного профессионального становления личности охватывает длительный период онтогенеза человека с начала развития профессионально ориентированных интересов и склонностей, проходит через всю жизнь и завершается с прекращением профессиональной деятельности.

Теоретической основой концепции профессионального становления личности стали исследования личности и деятельности К.С. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, А.Г. Асмолова, Б.Ф. Ломова, Н.Н. Нечаева, Г.В. Суходольского, В.Д. Шадрикова. Большое влияние на проектирование концепции оказали работы А.А. Бодалева, Ю.М. Забродина, Н.С. Пряжниковой, С.Н. Чистяковой.

Для теоретического анализа психологических проблем профессионального развития личности особый интерес представляют работы зарубежных ученых А. Маслоу, Дж. Сьюпера, Дж. Голланда.

На основе изучения работ данных исследователей были определены следующие концептуальные положения:

- профессиональное становление личности имеет историческую и социокультурную обусловленность;

- процесс профессионального становления личности индивидуально своеобразен, неповторим, однако в нем можно выделить качественные закономерности;
- учебная и профессиональная деятельность позволяют человеку реализовать себя, способствуют самореализации личности;
- ядром профессионального становления является нахождение личностного смысла в профессии – профессиональное самоопределение;
- индивидуальная траектория профессиональной жизни человека определяется нормативными и ненормативными событиями, случайными обстоятельствами;
- знание психологических особенностей профессионального становления позволяет человеку осознанно проектировать свою профессиональную биографию, строить, творить свою историю.

Профессиональное становление личности как частная методология курса

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35–40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления.

Поскольку на выбор профессионального труда, становление специалиста влияют социально-экономические факторы, то правомерно в качестве основания членения профессионального развития человека избрать социальную ситуацию, которая детерминирует отношение личности к профессии и профессиональным общностям.

Следующим основанием дифференциации профессионального становления выступает ведущая деятельность. Ее освоение, совершенствование способов выполнения приводят к кардинальной перестройке личности. Очевидно, что деятельность, осуществляемая на репродуктивном уровне, предъявляет иные требования к личности, чем частично поисковая и творческая. Психологическая организация личности моло-

ного специалиста, осваивающего профессиональную деятельность, вне всякого сомнения, отличается от психологической организации личности профессионала. Следует иметь в виду, что психологические механизмы реализации конкретной деятельности на репродуктивном и творческом уровнях настолько различны, что их можно отнести к разным типам деятельности, т.е. переход с одного уровня выполнения деятельности на другой, более высокий, сопровождается перестройкой личности.

Таким образом, в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности оправданно взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Рассмотрим влияние этих двух факторов на профессиональное становление личности.

1. Началом данного процесса является зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0 – 12 лет).

2. Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период в становлении личности получил название *оптации*. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

3. Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональное училище, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность – профессиональ-

но-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии *профессиональной подготовки* зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

4. После окончания учебного заведения наступает стадия *профессиональной адаптации*. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

5. По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностноособразными технологиями выполнения. Наступает стадия *первичной профессионализации* и становления специалиста.

6. Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на *второй уровень профессионализации*, на котором происходит становление профессионала.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом каждому работни-

ку присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

7. И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию – *профессионального мастерства* и становления акмепрофессионалов. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Постигание вершин профессионализма (акме) – свидетельство того, что личность состоялась.

Таким образом, в целостном процессе профессионального становления личности выделяется семь стадий.

Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности.

Важнейшим критерием осознания и продуктивности профессионального становления личности является ее способность находить личностный смысл в профессиональном труде, самостоятельно проектировать, творить свою профессиональную жизнь, ответственно принимать решения о выборе профессии, специальности и места работы. Конечно, эти жизненно важные проблемы возникают перед личностью в течение всей ее жизни. Личность же постоянно изменяется, развивается. Значит, на разных стадиях ее развития одни и те же задачи профессионального самоопределения решаются по-разному. Постоянное уточнение своего места в мире профессий (либо конкретной профессии), осмысление своей социально-профессиональной роли, отношения к профессиональному

труду, коллективу и самому себе становятся важными компонентами жизни человека. Иногда возникает отчуждение от профессии, человек начинает ею тяготиться, испытывает неудовлетворенность своим профессиональным положением. Нередки случаи вынужденной смены профессии (специальности) и места работы.

Можно констатировать, что перед личностью постоянно возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессиям, иногда анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, принятия решения о выборе профессии или ее смене, коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных вопросов. Весь этот комплекс проблем в профессиоведении охватывает понятие *«профессиональное самоопределение»*.

Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей жизни. С первых шагов ребенка родители задумываются о его будущем, внимательно следят за интересами и склонностями своего ребенка, стараясь предопределить его профессиональную судьбу. Учеба в школе выявляет избирательное отношение школьника к разным учебным предметам; у отдельных детей очень рано обнаруживается интерес к некоторым из них, склонности к определенным видам деятельности: изобразительной, музыкальной, конструктивной и т. д.

В период отрочества, на завершающем этапе обучения в школе, вопросы выбора профессии приобретают особую остроту. У отдельных школьников и их родителей есть ответы на них. Все давно определено: «Я стану врачом (учителем, инженером)»; «Наш сын (наша дочь) поступает в медицинский институт». Налицо ясность профессиональных намерений и беспокойство по поводу их реализации. А если неудача?

Для некоторых школьников уже после окончания девяти классов актуальным становится выбор профессионального учебного заведения. Оправдан ли будет этот выбор?

Перед многими выпускниками школ стоит проблема выбора пути подготовки к будущей профессии. Часто профессиональное учебное заведение выбирается случайно. Часть выпускников школ сразу устраиваются на работу, не имея специальной подготовки и значительных профессиональных перспектив. Поиск своего места в мире профессий в ранней юности приобретает особый смысл. Проблема «кем быть?» по

своему значению уступает лишь вопросу «с кем быть?» – поиску любимого, любимой.

Для молодых людей, поступивших в профессиональное учебное заведение, проблема выбора профессии окончательно не решена. Часть из них разочаровываются в правильности своего выбора уже на первом году обучения, другие – в начале самостоятельной профессиональной деятельности, третьи – после 3–5 лет работы по профессии.

Некоторая часть молодежи после окончания профессиональной школы (начальной, средней, высшей) не сможет найти работу по полученной профессии и пополнит ряды безработных. Значит, вопрос выбора профессии снова станет для нее актуальным. Психическая напряженность, тревожность, беспокойство, неуверенность в будущем станут стимулировать поиск себя в мире труда.

Перед молодыми людьми, получившими профессиональную подготовку, встают вопросы трудоустройства. Чтобы определить соответствие индивидуально-психологических особенностей человека и уровня его профессиональной подготовленности требованиям профессии, по ряду специальностей проводится профессиональный отбор. Его осуществление порождает множество новых проблем: нужно установить нормативные характеристики профессии, определить психологические свойства и качества, необходимые для выполнения этой деятельности, подобрать либо сконструировать средства диагностики профессионально значимых качеств человека.

Психологическое сопровождение профессионального становления личности

Знание возрастных особенностей человека, учет его индивидуально-психологических характеристик – неперемнное условие психологически компетентного *сопровождения профессионального становления личности*.

Психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности.

Философским основанием системы сопровождения человека является концепция свободного выбора как условия развития. Исходным положением для формирования теоретических основ психологического сопровождения стал личностно ориентированный подход, в логике которого развитие понимается нами как выбор и освоение субъектом тех или иных инноваций, путей профессионального становления. Естественно, каждая ситуация выбора порождает множественность вариантов решений, опосредованных социально-экономическими условиями. Сопровождение может трактоваться как помощь субъекту в формировании ориентационного поля развития, ответственность за действия в котором несет он сам.

Важнейшим положением данного подхода выступает приоритет опоры на внутренний потенциал субъекта, следовательно, на его право самостоятельно совершать выбор и нести за него ответственность. Однако декларация этого права еще не является его гарантией. Для осуществления права свободного выбора различных альтернатив профессионального становления необходимо научить человека выбирать, помочь ему разобраться в сути проблемной ситуации, выработать план решения и сделать первые шаги.

В психологическом сопровождении нуждаются прежде всего те люди, которые испытывают потребность в психологической поддержке и помощи. К ним относятся опанты, лица с высоким или низким уровнем познавательной и профессиональной активности, с ограниченными способностями, безработные и др.

Одна из главных задач психологического сопровождения профессионального становления – не только оказать своевременную помощь и поддержку личности, но и научить ее самостоятельно преодолевать трудности этого процесса, ответственно относиться к своему становлению, помочь личности стать полноценным субъектом своей профессиональной жизни. Необходимость решения этой задачи обусловлена социально-экономической нестабильностью, многочисленными переменами в индивидуальной жизни каждого человека, индивидуально-психологическими особенностями, а также случайными обстоятельствами и иррациональными тенденциями жизнедеятельности.

Психологическое сопровождение предполагает создание ориентационного поля профессионального развития личности, укрепление профессионального Я, поддержание адекватной самооценки, оперативную помощь и поддержку, саморегуляцию жизнедеятельности, освоение технологий профессионального самосохранения.

Результатом психологического сопровождения профессионального становления является профессиональное развитие и саморазвитие личности, реализация профессионально-психологического потенциала персонала, обеспечение профессионального самосохранения, удовлетворенность трудом и повышение эффективности профессиональной деятельности.

Профессиоведение как теоретическая основа профориентологии

Важным концептуальным понятием профориентологии является понятие «*профессия*». Трактовок данного понятия в литературе много. Прежде всего, это занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и которое служит ему источником средств к существованию. Далее, профессия объединяет группу людей, занимающихся однотипной деятельностью, внутри которой устанавливаются определенные связи и нормы поведения. Профессия выступает как особая форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием.

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

Для решения многих вопросов профориентологии необходима классификация профессий. Разные авторы предлагают различные основания для анализа профессий: содержание и объем конкретной области труда, технико-организационные условия, рабочие функции (С.Я. Батышев); общее описание профессии, характеристику профессионального

труда и его организации (Н.Д. Левитов); степень автоматизации и значенные волевых процессов в труде (С.Г. Струмилин); изучение рабочих профессий и их критический анализ (А.А. Смирнов) и др.

На сегодняшний день нет общепринятой классификации профессий. А. Ро выделяет восемь групп профессий (обслуживание, деловые контакты, организация и руководство, технология, наружные загородные работы, наука, общая культура, искусство). К.М. Гуревич выделяет два типа: профессии с абсолютной профессиональной пригодностью и профессии с относительной профессиональной пригодностью.

Е.А. Климов выделяет пять блоков профессиональной направленности: «человек–техника», «человек–образ», «человек–знак», «человек–живая природа» и «человек–человек». Именно эта классификация является максимально личностно ориентированной, поскольку во главу угла ставится человек.

Дж. Голланд на основе компонентов личностной направленности, интересов и ценностных ориентаций выделил шесть типов личности (реалистический, социальный, конвенциональный, предпринимательский, интеллектуальный, художественный), которые представляют интерес в исследовании предпрофессиональной дифференциации направленности. Представители каждой профессии создают определенную профессиональную среду. Идея классификации Дж. Голланда состоит в том, что успех в профессиональной деятельности и удовлетворение, получаемое от собственного труда, обусловлены соответствием типа личности типу профессиональной среды.

Каждый человек проходит некоторую лестницу становления его личности, идя по нарастающим ступеням трудности в вопросах образования (С.Я. Батышев). Это ступень достижения элементарной профессиональной грамотности, ступень общего образования, ступень профессиональной компетентности, ступень широко понимаемой культуры, ступень формирования индивидуального менталитета личности, придающая человеку неповторимость и уникальность. Менталитет личности, ее поведение, восприятие окружающего, мировоззрение не формируются без предыдущих ступеней образования. Таким образом, качественное обучение и место человека в мире взаимозависимы (Ю.К. Бабан-

ский, Л.И. Божович, А.А. Вайсбург, Е.А. Климов, В.В. Чебышева, П.А. Шавира).

Понятие «профессиография» включает процесс изучения, психологическую характеристику и проектирование профессии. При профессиографировании всегда изучаются признаки объектов, являющихся центральными составляющими какого-либо трудового процесса: субъекта труда, предмета, задач, орудий и условий труда.

Одним из основополагающих принципов профессиографирования стал принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности. Сущность этого принципа – подчинение профессиографирования решению конкретных практических задач. Например, для целей профконсультации и профотбора нужно выделять те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых по их профессиональной пригодности. Для определения уровня квалификации большое значение приобретает характеристика трудовых функций, профессиональных знаний, умений и навыков.

Результаты профессиографирования оформляются в виде профессиограммы, которая включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Важной составляющей профессиограммы является психограмма – характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сфер специалиста. Психограмма – психологический портрет профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

Профориентация как важная составляющая профориентологии

Смыслообразующим разделом профориентологии является *профессиональная ориентация* – научно обоснованное распределение людей по различным видам профессиональной деятельности в связи с потребностями общества в различных профессиях и способностями индивидов к соответствующим видам деятельности. Профориентация преду-

смаатривает проведение комплекса взаимосвязанных мероприятий: пропаганды, просвещения, профконсультирования. В рамках профориентации может быть предусмотрена также специальная система психолого-педагогических воздействий, направленных на активизацию человека в формировании и самосовершенствовании психических, интеллектуальных и физических качеств, предопределяющих успешность в той или иной профессии.

Термин «профессиональная ориентация» трактуется в профориентологии как совокупность педагогических и психологических мер и комплекса информации разного рода, направленных на принятие решения по приобретению оптантами той или иной профессии (специальности), а также на выбор оптимального для достижения этой цели пути дальнейшего профессионального образования. При этом под оптимальным путем профессионального образования понимают сбалансированный учет личных интересов и способностей оптанта, его права на самореализацию, с одной стороны, и социально-экономической целесообразности – с другой. В этих целях в рамках профессиональной ориентации проводится ряд мероприятий по установлению профессиональной пригодности обучающегося. Непременным признаком профессиональной ориентации в современном понимании является то обстоятельство, что она имеет значение общегосударственной задачи и поэтому требует активного участия как непосредственных субъектов образовательного процесса (преподавателей, инструкторов, мастеров и обучающихся), так и социальных партнеров (работодателей, государственных органов власти, органов местного самоуправления, представителей науки и пр.).

Термин «карьера» означает динамичность процесса выбора, приобретения и реализации определенной профессии и незаконченность этого процесса в смысле непрерывной профессионализации в течение всей активной жизни, включая возможность и необходимость постоянного повышения профессионального уровня вплоть до его перепрофилирования. Таким образом, понятие «карьера» интерпретируется как процесс самореализации человека в профессиональной жизни, предполагающий наличие оптимальных условий для проявления и систематического развития его знаний, навыков и личностных качеств, предостав-

ляющих ему возможность закрепить за собой определенный социальный и профессиональный статус.

Центральным компонентом профориентации является профессиональное консультирование – метод психологической помощи людям в решении проблем профессионального становления: профессионального самоопределения, профпригодности, профессиональной адаптации, реализации профессионально-психологического потенциала, профессионального роста, карьеры, профессиональной реабилитации. Психологический смысл консультирования состоит в том, чтобы помочь человеку самому решить возникшие проблемы.

Основными организационными формами профессионального консультирования являются справочно-информационная, организационно-управленческая, адаптационная, стимулирующая, коррекционная, реабилитационная и манипулятивная. Как правило, они применяются в комплексе. В процессе профконсультирования одна из этих организационных форм является определяющей, доминирующей.

В зависимости от концептуального понимания профессионального становления личности сложились следующие типы профконсультирования: диагностическое, воспитательное и развивающее. Наиболее перспективной представляется развивающая профконсультация, которая предусматривает самоактуализацию клиента и включает развитие и коррекцию личности. Все три типа консультирования реализуются с помощью индивидуальных и групповых психологических технологий.

В профконсультировании используются методы психодиагностики, позволяющие осуществить сбор информации о психофизиологическом, психологическом и социально-психологическом уровне развития свойств, качеств, черт характера клиента для оказания ему психологически обоснованной помощи. Использование конкретных методов психодиагностики определяется проблемами профконсультирования и возрастными особенностями клиента.

При консультировании психолог-профконсультант руководствуется следующими принципами:

- добровольности участия клиента в консультации;
- его активности в решении проблемы;
- конфиденциальности диагностической информации;

- научной обоснованности и объективности прогноза и выводов;
- коррекционно-развивающего характера предлагаемых рекомендаций.

При оказании консультативной помощи важно соблюсти право каждого человека быть личностью, индивидуальностью и принимать его таким, какой он есть.

Самостоятельная работа студентов по курсу «Основы профориентологии»

Важным психолого-педагогическим условием реализации обучающего и развивающего потенциала практикума является самостоятельная работа студентов – профессионально-образовательная деятельность, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Самостоятельная работа студентов – одна из технологий саморегулируемого учения. Ее сущность заключается в произвольной активности обучаемых, выражающейся в самостоятельной постановке дидактически значимой цели, формировании программы собственных познавательных действий, сознательном и ответственном выполнении этой программы, оценке соответствия реальных результатов критериям будущей профессиональной деятельности.

Самостоятельная работа способствует обогащению компетентности студентов, их движению от незнания к знанию, развитию познавательной и методической компетентности. Являясь важнейшим условием самоорганизации и самообразования студентов, самостоятельная работа инициирует развитие таких метапрофессиональных качеств, как организованность, самостоятельность, дисциплинированность, ответственность, рефлексивность, сознательность, креативность, инициативность.

Для организации самостоятельной работы студентов преподаватель должен ознакомить их с основными положениями квалификационной характеристики выпускников и объяснить им, каким образом весь профессионально-образовательный процесс по специальности и конкретно дисциплина «Основы профориентологии» способствуют выработке профессиональных и личностных качеств специалиста, входящих

в эту характеристику. Поскольку самостоятельная работа – важнейшая форма учебного процесса, следует акцентировать внимание студентов на ее непосредственном влиянии на формирование таких параметров квалификационной характеристики, как мобильность, умение прогнозировать ситуацию и активно влиять на нее, самостоятельность оценок и т.д., чтобы студенты видели положительные результаты своего труда и переживаемый ими успех в обучении способствовал трансформации опосредованного интереса в интерес непосредственный.

Соотношение аудиторной и самостоятельной работы составляет 1 : 3,5, что свидетельствует о значимости и огромном дидактическом потенциале этого вида учебно-познавательной деятельности студентов.

В практикуме представлены три группы занятий, ориентированные на формирование ведущих конструкторов деятельности и личности профориентолога: базовых компетентностей, ключевых компетенций и метапрофессиональных качеств. Практические и семинарские занятия в основном нацелены на обобщение знаний, полученных на лекционных занятиях, и формирование базовых компетентностей. Формирование ключевых компетенций целесообразно осуществлять на практических занятиях тренингового и диагностического характера. Развитие метапрофессиональных качеств возможно при использовании психотехнологий саморегулируемого учения, а также тренингов профессионального развития.

Профессионально-психологическая направленность практических занятий обуславливает их квалификационную значимость, так как они могут стать основой будущей деятельности профориентолога.

Профессиональная деятельность профориентолога

Рассмотрим области деятельности профориентолога:

- профессиональные учебные заведения: оказание помощи в выборе профессии и трудоустройстве, мотивирование профессионального развития и мониторинг этого процесса, стимулирование профессионального становления, преподавание дисциплины «Основы профориентологии»;

- службы занятости населения: психологическое консультирование в выборе профессии и профессиональной реориентации, психологическое просвещение сотрудников служб занятости;

- государственные и коммерческие предприятия: психологическое консультирование сотрудников, испытывающих профессиональные трудности, кризис, неудовлетворенность, переживающих конфликт; помощь службам развития персонала; формирование резерва на выдвижение; прогнозирование карьеры; определение профпригодности, участие в аттестации работников;

- центры психологического консультирования: оказание помощи и поддержки людям, испытывающим трудности и конфликты в профессиональной жизни; проектирование альтернативных сценариев профессиональной биографии.

Таким образом, в деятельности профориентолога можно выделить следующие функции: диагностическую, прогностическую, консультативную, профессиографическую

Основные виды деятельности профориентолога:

- профессиональное консультирование, связанное с адекватным выбором профессии и форм подготовки, проектированием и сопровождением профессиональной карьеры, сменой профессии;

- психологическая профилактика, направленная на предупреждение негативных явлений, обусловленных длительным выполнением одной профессиональной деятельности, на создание благоприятного психологического климата и предупреждение профессиональных конфликтов;

- психологическая помощь безработным, а также работникам, переживающим кризисы профессионального развития и конфликты профессионального самоопределения; психологическое обеспечение профессионального самосохранения;

- диагностика, позволяющая определять профессиональную пригодность, готовность и предрасположенность к выполнению профессиональной деятельности, психологическое здоровье, профессионально важные качества и деформации, психические состояния в трудовом процессе;

- разработка профессиограмм, моделей специалиста, экспертиза факторов результативности деятельности, конструирование методик аттестации работников;

- мониторинг профессионального развития, включающий создание банка данных, рекомендаций по перемещению и оптимальному использованию специалистов;

- психологическое сопровождение профессионального образования, профессионального роста и карьеры персонала.

Курс «Основы профориентологии» как комплексная практико-ориентированная дисциплина опирается на курсы общей психологии, возрастной и педагогической психологии, а также социальной психологии и психодиагностики. Совокупность этих учебных предметов в сочетании с учебно-производственной практикой является основой профессионально-образовательной деятельности профориентолога – специалиста, востребованного в условиях рыночной экономики. Практикум призван ввести студентов в профессиональное поле деятельности профориентолога.

Раздел II. ЛИЧНОСТЬ В МИРЕ ПРОФЕССИЙ

СЕМИНАР «ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ И СКЛОННОСТЕЙ»

Цель занятия – обсудить логику онтогенетического развития личности с момента зарождения профессионально ориентированных интересов до момента ухода из профессиональной деятельности.

Задачи:

- раскрыть возрастные особенности становления профессиональных интересов и склонностей (дошкольное детство, младший школьный возраст, подростничество, ранняя юность и взрослость);
- сформировать умение учиться самостоятельно.

Введение в проблему

Важнейшим процессом, занимающим большую часть жизни человека, является профессиональное становление личности. Начиная с момента зарождения профессиональных интересов и до момента прекращения выполнения профессиональной деятельности происходит процесс становления, изменения и осмысления профессионального развития.

Знание особенностей профессионального становления личности, развития профессиональных склонностей позволяет специалистам-профконсультантам наиболее эффективно построить профориентационную работу и, следовательно, решить проблему профессионального самоопределения.

Профессиональное самоопределение является важным фактором самореализации личности в конкретной профессии и культуре вообще. Постоянный поиск своего места в мире профессий позволяет личности найти область деятельности для полной самореализации. Становление личности сопровождается различными способами профессионального самоопределения.

Дошкольное детство. Общеизвестно стремление детей в своих играх подражать взрослым и воспроизводить их действия и деятельность. В дошкольном возрасте широкое распространение получают сюжетно-ролевые игры, часть из них имеет профессионально ориентированный характер. Дети играют, присваивая себе роли врачей, продавцов, воспитателей, водителей транспортных средств, поваров и др.

Важное значение для дальнейшего профессионального самоопределения имеют первоначальные трудовые пробы – выполнение несложных действий по уходу за одеждой, растениями, уборке помещений и др. Эти трудовые действия развивают интерес к труду, составляют основу воспитания положительной мотивации к любой деятельности вообще, обогащают знания детей о труде взрослых.

Положительное влияние на дальнейшее профессиональное самоопределение оказывают знания о труде взрослых. Для их формирования оправданно наблюдение за работой взрослых, а затем описание содержания труда.

Результатом профессионально-ролевых игр, выполнения простейших видов труда, наблюдения за трудом взрослых становится «самоопределение» дошкольников на основе различения видов труда и сравнения разных профессий.

Младший школьный возраст. Психологической особенностью младших школьников является подражание взрослым. Отсюда и ориентация на профессии значимых для них взрослых: учителей, родителей, родственников, близких знакомых семьи. Наблюдается своего рода профессиональная индукция.

Вторая важная особенность детей этого возраста – мотивация достижений, прежде всего в ведущей деятельности – учебе. Осознание ребенком своих способностей и возможностей на базе уже полученного опыта учебной, игровой и трудовой деятельности приводит к формированию представления о желаемой профессии.

Развитие способностей к концу младшего школьного возраста обуславливает значительное возрастание индивидуальных различий между детьми, что влияет на существенное расширение спектра профессиональных предпочтений.

Учебная и трудовая деятельность способствует развитию воображения детей, как воссоздающего, так и продуктивного (творческого). На основе этой способности происходит обогащение представления о содержании различных видов труда, формируется умение понимать условность отдельных событий, воображать себя в сфере определенной профессии. У ребенка появляются профессионально окрашенные фантазии, которые окажут в будущем большое влияние на профессиональное самоопределение личности.

Подростковый возраст – это период первичной, амбивалентной оптации. Отрочество – один из самых ответственных периодов становления личности. В этом возрасте закладываются основы нравственного отношения к разным видам труда, происходит формирование системы личностных ценностей, которые определяют избирательность отношения подростков к различным профессиям.

Подражание внешним формам поведения взрослых приводит к тому, что мальчики-подростки ориентируются на романтические профессии «настоящих мужчин», обладающих сильной волей, выдержкой, смелостью, мужеством (летчик-испытатель, космонавт, автогонщик и др.). Девочки начинают ориентироваться на профессии «настоящих женщин», обаятельных, привлекательных и популярных (топ-модель, эстрадная певица, телеведущая и др.). Ориентация на романтические профессии складывается под влиянием средств массовой информации, тиражирующих образцы «настоящих взрослых». Формированию такой романтической профессиональной ориентации способствует также стремление подростков к самовыражению и самоутверждению.

Дифференцированное отношение к разным учебным предметам, занятия в кружках художественного и технического творчества формируют у подростков учебно-профессиональные намерения и профессионально ориентированные мечты. Эти ориентации способствуют появлению новых профессионально ориентированных мотивов учения, иницируют саморазвитие качеств, способностей, присущих представителям желаемых профессий.

Образы желаемого будущего, профессиональные мечты становятся психологическими вехами, штрихами профессионального самоопределения.

Ранняя юность. Важнейшая задача этого возраста – выбор профессии. Это период реалистической оптации. Профессиональные планы подростка весьма расплывчаты, аморфны, имеют характер мечты. Он чаще всего воображает себя в разных эмоционально привлекательных для него профессиональных ролях, но окончательный психологически обоснованный выбор профессии сделать не может. А ведь в самом начале юношеского возраста эта проблема возникает перед теми девушками и юношами, которые вынуждены оставить основную общеобразовательную школу. Это примерно треть старших подростков: одни из них поступят в учреждения начального и среднего профессионального образования, другие вынуждены будут приступить к самостоятельной трудовой деятельности.

В 14 – 15 лет крайне сложно выбрать профессию. Профессиональные намерения диффузны, неопределенны. Профессионально ориентированные мечты и романтические устремления реализовать в настоящем невозможно. Неудовлетворенность реально наступившим будущим стимулирует развитие рефлексии – осознания собственного Я (кто я? каковы мои способности? каков мой жизненный идеал? кем я хочу стать?). Самоанализ становится психологической основой отсроченного профессионального самоопределения для многих учащихся профессиональной школы. Хотя, казалось бы, именно они, получающие профессиональное образование в профтехучилищах, профлицеях, техникумах и колледжах, профессионально уже определились. Но статистика свидетельствует о том, что выбор учебно-профессионального учреждения психологически не обоснован.

Психологически более комфортно чувствуют себя те девушки и юноши, которые получают среднее (полное) общее образование. К моменту окончания школы девушки и юноши из многих воображаемых, фантастических профессий должны выбрать наиболее реальные и приемлемые варианты. Психологически устремленные в будущее, они понимают, что благополучие и успех в жизни прежде всего будут зависеть от правильного выбора профессии.

На основе оценки своих способностей и возможностей, престижа профессии и ее содержания, а также социально-экономической ситуации девушки и юноши прежде всего самоопределяются относительно путей

получения профессионального образования и резервных вариантов приобщения к профессиональному труду.

Таким образом, для старших подростков и для девушек и юношей актуальным является учебно-профессиональное самоопределение – осознанный выбор путей профессионального образования и профессиональной подготовки.

Юность. В возрасте 16 – 23 лет подавляющее большинство девушек и юношей получают профессиональное образование в учебных заведениях или профессиональную подготовку на предприятиях либо в учреждениях.

Общеобразовательная школа с ее романтическими устремлениями и профессионально ориентированными мечтами осталась в прошлом. Желаемое будущее стало настоящим. Однако многие переживают неудовлетворенность и разочарование в сделанном (вынужденно или по желанию) выборе учебно-профессионального поля. Предпринимаются попытки внести коррективы в профессиональный старт.

У большинства же девушек и юношей в ходе профессионального обучения укрепляется уверенность в оправданности сделанного выбора. Идет неосознаваемый процесс кристаллизации профессиональной направленности личности. Постепенное усвоение будущей социально-профессиональной роли способствует конституированию себя как представителя определенного профессионального сообщества.

Молодость (до 27 лет). Это возраст социально-профессиональной активности. Позади остались сомнения в правильности сделанного профессионального выбора. Как правило, уже имеется определенный профессиональный опыт и место работы. Актуальным становится профессиональный рост. Часть сверстников уже добилась определенных профессиональных достижений. Но подавляющее большинство молодых людей, завершивших, казалось бы, строительство своей жизни и профессионально самоопределившихся, начинают испытывать психологический дискомфорт, обусловленный нереализованными возвышенными профессиональными планами и психологическим насыщением профессиональным трудом.

Отсутствие реальных профессиональных достижений, неопределенность перспектив карьеры актуализируют рефлексию своего бытия, порождают самоанализ и самооценку Я-концепции.

Наступает период душевной смуты. Ревизия профессиональной жизни инициирует определение новых жизненно значимых целей. Перечислим некоторые из них:

- совершенствование и повышение профессиональной квалификации;
- инициирование повышения в должности и смена работы;
- выбор смежной специальности или новой профессии.

Очевидно одно: для многих молодых людей к 30 годам вновь актуальной становится проблема профессионального самоопределения. Возможны два пути: либо продолжение деятельности в сфере избранной профессии и утверждение себя в ней, достижение профессионализма, либо профессиональная миграция, означающая смену места работы или профессии.

Зрелость. Это наиболее продуктивный возраст – период реализации себя как личности, использования своего профессионально-психологического потенциала. Именно в этом возрасте реализуются жизненные и профессиональные планы, оправдывается смысл самого существования человека. Профессия предоставляет уникальную возможность применить свои способности на конкретном трудовом посту, выработать индивидуальный стиль деятельности, реализовать свою потребность быть Личностью, Индивидуальностью в профессиональном труде. Высокий профессионализм позволяет личности реализовать и свою склонность к сверхнормативной профессиональной активности, максимально выражающей запредельные возможности человека.

Полная погруженность в профессиональную жизнь, удовлетворенность выбранной профессией, осознанная профессиональная позиция, постоянное подтверждение своей профессиональной значимости, нужности и полезности приводят к возникновению особого эмоционального состояния – профессионального оптимизма.

Все эти профессионально обусловленные изменения способствуют профессиональному самоутверждению, конституируют самоопределе-

ние личности в профессиональной культуре и означают полную интеграцию в профессиональную среду.

Наряду с этими психологически позитивными изменениями происходят и деструктивные. Часть профессионалов, в большей мере сориентированных на признание своего профессионально-психологического потенциала, не удовлетворенных своим профессиональным и должностным статусом, вновь ревизуют свою профессиональную жизнь. «Аудиторство» собственных профессиональных достижений приводит их к мысли о необходимости кардинальной смены работы, должности и даже профессии. Однако груз огромного положительного профессионального опыта и достижений снижает профессиональную мобильность личности, затрудняет возможности профессиональной миграции. Компенсацией сужающегося профессионального пространства становится инициирование получения, «добывания» разного рода профессиональных наград, социально значимых должностей, премий, званий и т.п.

Пожилый возраст. Достижение пенсионного возраста приводит к уходу из профессиональной жизни. Однако к 55 – 60 годам личность не успевает полностью исчерпать свой профессиональный потенциал. Все еще высокий профессионализм, несмотря на имеющуюся профессиональную усталость, порождает сомнение в оправданности выхода на пенсию. Наступает тревожное время, в одночасье разрушаются десятилетиями складывавшиеся стереотипы, образ жизни. Профессионально важные качества, профессиональные знания и умения, опыт и мастерство – все становится невостребованным. Эти негативные моменты ускоряют социальное старение. Профессиональная жизнь после карьеры возможна для тех пожилых людей, которые находят в себе силы продолжать активную профессиональную деятельность в форме менторинга – наставничества, передачи профессионального опыта. Для большинства пенсионеров характерны психологическая растерянность, ощущение «профессиональной беспризорности», дезинтеграция из профессиональной среды, вызывающие тягостные переживания своей ненужности и бесполезности.

Вновь возникает проблема самоопределения, но уже не в профессиональной жизни, а в социальной, общественно полезной. Одни пенсионеры найдут себя в общественно-политической жизни, другие по-

грузятся в семейно-бытовые проблемы, третьи всерьез займутся садоводством, а кое-кто продолжит трудовую жизнь в сфере мелкого частного бизнеса. Это период активного социально-трудового самоопределения и продолжения себя как личности.

Темы для обсуждения

Тема 1. Особенности развития ребенка дошкольного и младшего школьного возраста

1. Функция сюжетно-ролевой игры в становлении профессионально ориентированных интересов.
2. Социально- психологические условия формирования личности.
3. Роль родителей и учебной деятельности в формировании мотивационной сферы.

Тема 2. Психология подростничества

1. Познавательная, эмоциональная и мотивационная сферы подростка.
2. Подростковые поведенческие реакции.
3. Амбивалентная оптация.

Тема 3. Психологические особенности ранней юности и молодости

1. Учебно-профессиональная деятельность – ведущая деятельность в юношеском возрасте.
2. Особенности умственного развития и обучаемости в юношеском возрасте.
3. Реалистическая оптация.

Тема 4. Психологические особенности взрослости

1. Возрастная периодизация взрослости.
2. Роль профессиональной деятельности в жизни взрослого человека.
3. Социально-трудовое самоопределение в пенсионном возрасте.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. В чем особенность решения проблемы профессионального самоопределения в юношеском и зрелом возрасте?
2. Как изменяются самооценка и самосознание в подростковом и юношеском возрасте?
3. Каковы возможности личностного развития человека в пожилом возрасте?

Список рекомендуемой литературы

Абрамова Г.С. Возрастная психология. М., 1997.

Психология развития / Под ред. Т.Д. Марцинковской. М., 2001.

Психология человека: От рождения до смерти / Под ред. А.А. Реан. СПб., 2001.

Степанова Е.И. Психология взрослых: Экспериментальная акмеология. СПб., 2000.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ **«ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО** **ОРИЕНТИРОВАННЫХ ИНТЕРЕСОВ УЧАЩИХСЯ»**

Цель занятия – определить уровень сформированности интересов учащихся к выбранной сфере профессиональной деятельности.

Задачи:

- установление роли профессиональных интересов учащихся в формировании отношения к обучению по выбранной специальности;
- знакомство с методикой выявления структуры профессиональных интересов учащихся.

Введение в проблему

Психологические аспекты изменения отношения личности к процессу профессионального становления обусловлены сравнительно длительным периодом овладения профессией и относительно быстрым обновлением (около 500 видов профессий в год) и сменой (более 5000 за десять лет) видов профессионального труда. Данная противоречивая ситуация выступает в качестве одного из субъективных условий, определяющих настрой и внутреннее отношение человека к процессу профессионализации.

В практике учебно-воспитательной работы профессиональных учебных заведений нередки случаи, когда уже к концу первого, а особенно часто на втором или третьем году обучения (в зависимости от типа учебного заведения) у учащихся наблюдается дестабилизация отношения к выбору профессии и процессу овладения ею. При этом отмечается потеря интереса, разочарование в профессиональном выборе, которые сопровождаются мыслями о смене учебного заведения и специальности. Учащийся, объективно находясь в стенах профессионального учебного заведения (т. е. на второй стадии процесса профессионального развития), субъективно (по психологическим критериям) вновь оказывается на пороге первой стадии этого процесса.

При объяснении подобных ситуаций, как правило, обращаются к изучению интересов учащихся, установлению их роли в процессе профессионального становления. В качестве субъективной причины разочарования в избранной специальности выступает снижение или угасание интереса к процессу профессионального обучения, к избранной профессии, к учебному заведению, выбор которых первоначально был сделан, казалось бы, вполне самостоятельно и осознанно.

Возможность появления таких ситуаций обратного движения в процессе профессионального становления и развития личности требует особенно пристального внимания к ним со стороны педагогов и самих учащихся.

Порядок работы

Оснащение: опросник «Карта интересов», разработанный А.Е. Голомштоком¹; бланк ответов.

Инструкция. Для определения ведущих интересов Вам предлагается перечень вопросов. Если Вам очень нравится то, о чем спрашивается в вопросе, в бланке ответов рядом с его номером поставьте два плюса («+ +»), если просто нравится – один плюс («+»), если не знаете, сомневаетесь – ноль («0»), если не нравится – один минус («-»), а если очень не нравится – два минуса («- -»). Отвечайте на вопросы, не пропуская ни одного из них.

Текст опросника

Любите ли Вы? Нравится ли Вам? Хотели бы Вы?

1. Знакомиться с жизнью растений и животных.
2. Занятия и чтение книг по географии.
3. Читать художественную или научно-популярную литературу о геологических экспедициях.
4. Уроки и книги по анатомии и физиологии человека.
5. Выполнять ежедневную домашнюю работу.

¹ См.: *Рогов Е.И.* Настольная книга практического психолога в образовании. М., 1996. С. 237–244.

6. Читать научно-популярную литературу о физических открытиях, жизни и деятельности выдающихся физиков.
7. Читать об открытиях в химии или о жизни и деятельности выдающихся химиков.
8. Читать технические журналы.
9. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области электроники и радиотехники.
10. Знакомиться с разными металлами и их свойствами.
11. Узнавать о разных породах древесины и об их практическом применении.
12. Узнавать о достижениях в области строительства.
13. Читать книги, смотреть фильмы о водителях различных видов транспорта (автомобильного, железнодорожного и т. д.).
14. Читать книги, смотреть фильмы о летчиках.
15. Знакомиться с военной техникой.
16. Читать книги об исторических событиях.
17. Читать произведения классиков русской и зарубежной литературы.
18. Читать и обсуждать публицистические статьи и очерки.
19. Обсуждать текущие дела и события в учебном заведении, городе, стране.
20. Интересоваться педагогической работой.
21. Читать книги, смотреть фильмы о работе милиции.
22. Заботиться о порядке в собственных вещах, красивом виде помещения.
23. Читать книги из серии «Занимательная математика».
24. Изучать экономическую географию.
25. Заниматься иностранным языком.
26. Знакомиться с жизнью выдающихся художников, историей искусства.
27. Знакомиться с жизнью выдающихся артистов, встречаться с ними, коллекционировать их фотографии.
28. Знакомиться с жизнью и творчеством выдающихся музыкантов, с вопросами теории музыки.
29. Читать спортивные газеты, журналы, литературу о спорте.

30. Изучать биологию, ботанику, зоологию.
31. Знакомиться с различными странами по книгам и телепередачам.
32. Читать о жизни и деятельности знаменитых геологов.
33. Интересоваться достижениями медицины.
34. Посещать с экскурсиями предприятия легкой промышленности.
35. Читать книги из серии «Занимательная физика».
36. Изучать химические явления в природе.
37. Знакомиться с новейшими достижениями техники.
38. Интересоваться работой радиотехника, электрика.
39. Знакомиться с различными измерительными инструментами, используемыми в процессе металлообработки.
40. Наблюдать за изготовлением изделий из дерева (например, мебели).
41. Наблюдать за работой строителей.
42. Читать литературу о средствах передвижения.
43. Читать книги, смотреть фильмы и телепередачи о морях.
44. Читать книги, смотреть фильмы и телепередачи на военные темы, знакомиться с историей крупных сражений.
45. Обсуждать текущие политические события в стране и за рубежом.
46. Читать литературно-критические статьи.
47. Слушать радио, смотреть теленовости и тематические телепередачи.
48. Узнавать о событиях, происходящих в городе, стране.
49. Объяснять учащимся трудные для понимания вопросы.
50. Справедливо рассудить поступок знакомого или литературного героя.
51. Обеспечивать семью продуктами, организовывать питание членов семьи.
52. Читать научно-популярную литературу об открытиях в математике, о жизни и деятельности выдающихся математиков.
53. Интересоваться экономическими передачами по телевидению.
54. Читать художественную литературу на иностранном языке.

55. Заниматься художественным оформлением праздников.
56. Посещать театр.
57. Слушать оперную или симфоническую музыку.
58. Посещать спортивные соревнования, смотреть спортивные передачи.
59. Посещать дополнительные занятия по биологии.
60. Посещать дополнительные занятия по географии.
61. Коллекционировать минералы.
62. Изучать функции организма человека, причины возникновения и способы лечения болезней человека.
63. Готовить обед дома.
64. Осуществлять демонстрацию физических опытов.
65. Участвовать в организации опытов с химическими веществами.
66. Ремонтировать различные механизмы.
67. Производить замеры в электросетях с помощью приборов (вольтметра, амперметра).
68. Конструировать различные предметы и детали из металла.
69. Художественно обрабатывать дерево (вырезать, выпиливать).
70. Набрасывать эскизы или выполнять чертежи строительных объектов.
71. Проявлять интерес к автомобильному транспорту.
72. Увлечаться парашютным спортом, авиамоделизмом.
73. Заниматься спортивной стрельбой.
74. Изучать историю возникновения различных народов и государств.
75. Писать стихи.
76. Наблюдать за поведением и жизнью других людей.
77. Выполнять организационную общественную работу.
78. Проводить время с маленькими детьми, заниматься и играть с ними.
79. Устанавливать дисциплину среди сверстников.
80. Наблюдать за работой работников сферы обслуживания (повар, официант, продавец).
81. Участвовать в математических олимпиадах.

82. Просматривать экономические обзоры в газетах и журналах.
83. Слушать радиопередачи на иностранном языке.
84. Посещать музеи, художественные выставки.
85. Публично выступать.
86. Играть на музыкальном инструменте.
87. Участвовать в спортивных соревнованиях.
88. Наблюдать за ростом и развитием животных, растений.
89. Собирать книги по географии.
90. Посещать краеведческий музей.
91. Вникать в работу врача, фармацевта.
92. Шить для себя.
93. Интересоваться физикой.
94. Интересоваться химией.
95. Работать с техникой.
96. Знакомиться с устройством электроаппаратуры.
97. Заниматься слесарным делом.
98. Выполнять столярные работы.
99. Принимать участие в отделочных ремонтных работах.
100. Помогать милиции в работе с пешеходами по правилам уличного движения.
101. Быть членом гребных и яхт-клубов.
102. Участвовать в военизированных играх.
103. Знакомиться с историческими местами.
104. Быть членом литературного клуба.
105. Наблюдать за ведением журналистами телепередач.
106. Публично выступать с сообщениями и докладами.
107. Организовывать работу детей.
108. Устанавливать скрытые причины поступков и поведения людей.
109. Оказывать различные услуги другим людям.
110. Решать сложные математические задачи.
111. Точно вести расчет своих денежных расходов.
112. Посещать курсы по изучению иностранного языка.
113. Заниматься в художественной секции.
114. Участвовать в художественной самодеятельности.

115. Посещать музыкальную школу.
116. Заниматься в спортивной секции.
117. Участвовать в биологических олимпиадах и конкурсах.
118. Путешествовать.
119. Принимать участие в геологической экспедиции.
120. Ухаживать за больными.
121. Посещать кулинарные конкурсы и выставки.
122. Участвовать в конкурсных мероприятиях по физике.
123. Решать сложные задачи по химии.
124. Разбираться в технических схемах и чертежах.
125. Разбираться в сложных радиосхемах.
126. Знакомиться с новой техникой, наблюдать за работой промышленного оборудования.
127. Мастерить что-нибудь из дерева своими руками.
128. Помогать в строительных работах.
129. Принимать участие в обслуживании и ремонте автомобиля.
130. Мечтать о самостоятельных полетах на самолете.
131. Строго выполнять распорядок дня.
132. Публично выступать с докладами на исторические темы.
133. Работать с литературными источниками.
134. Принимать участие в дискуссиях, конференциях.
135. Организовывать и проводить коллективные мероприятия.
136. Обсуждать вопросы воспитания детей и подростков.
137. Помогать работникам милиции.
138. Постоянно общаться с различными людьми.
139. Принимать участие в математических олимпиадах, конференциях.
140. Интересоваться вопросами ценообразования, начисления заработной платы.
141. Общаться на иностранном языке.
142. Участвовать в художественных выставках.
143. Принимать участие в театральных постановках.
144. Участвовать в музыкальных конкурсах.

145. Регулярно тренироваться и участвовать в спортивных соревнованиях.
146. Выращивать растения, ухаживать за домашними животными.
147. Проводить топографическую съемку местности.
148. Совершать длительные, трудные походы.
149. Интересоваться деятельностью медицинских работников.
150. Шить, кроить, создавать модели одежды.
151. Решать сложные задачи по физике.
152. Посещать с экскурсиями химические предприятия.
153. Участвовать в выставках технического творчества.
154. Ремонтировать аудиотехнику.
155. Работать на станке.
156. Выполнять по чертежам столярные работы.
157. Принимать сезонное участие в строительстве.
158. Изучать правила дорожного движения для водителей.
159. Изучать морское дело.
160. Читать воспоминания главнокомандующих и полководцев.
161. Знакомиться с историческими местами родного края.
162. Писать рассказы.
163. Писать заметки или очерки в газету.
164. Выполнять общественные поручения.
165. Организовывать детские игровые и праздничные мероприятия.
166. Изучать законодательные документы, гражданское право.
167. Удовлетворять потребности людей в тех или иных услугах.
168. Выполнять математические расчеты по формулам.
169. Интересоваться проблемами региональной экономики.
170. Участвовать в олимпиадах по иностранному языку.
171. Посещать художественные музеи.
172. Играть на сцене в спектаклях.
173. Слушать классическую музыку.
174. Помогать преподавателю физкультуры в проведении занятия.

Бланк ответов

Ф.И.О. _____ Возраст _____ Дата заполнения _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116
117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145
146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174

Обработка и интерпретация результатов

За каждый знак «+» в бланке ответов проставляется +1 балл, за каждый знак «-» проставляется -1 балл, за нулевой ответ - 0 баллов. В каждом из 29 столбцов бланка ответов подсчитывается количество положительных и отрицательных баллов.

Исходя из структуры бланка ответов определяются следующие виды профессиональных интересов (по столбцам):

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Биология | 15. Военные специальности |
| 2. География | 16. История |
| 3. Геология | 17. Литература |
| 4. Медицина | 18. Журналистика |
| 5. Легкая и пищевая промышленность | 19. Общественная деятельность |
| 6. Физика | 20. Педагогика |
| 7. Химия | 21. Юриспруденция |
| 8. Техника | 22. Сфера обслуживания |
| 9. Электро- и радиотехника | 23. Математика |
| 10. Металлообработка | 24. Экономика |
| 11. Деревообработка | 25. Иностранные языки |
| 12. Строительство | 26. Изобразительное искусство |
| 13. Транспорт | 27. Сценическое искусство |
| 14. Авиация, морское дело | 28. Музыка |
| | 29. Физкультура и спорт |

Чем больше положительных ответов в столбце, тем выше степень выраженности интереса к данному виду профессиональной деятельности.

Уровни выраженности:

- от -12 до -6 – высшая степень отрицания данного интереса;
- от -5 до -1 – интерес отрицается;
- от +1 до +4 – интерес выражен слабо;
- от +5 до +7 – выраженный интерес;
- от +8 до +12 – ярко выраженный интерес.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте основные причины изменения отношения к выбранной профессии на стадии профессиональной подготовки.

2. Определите возможности изучения структуры профессиональных интересов обучаемых в ситуации дестабилизации отношения к процессу овладения выбранной профессией.

Список рекомендуемой литературы

Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника. М., 1979.

Психологическое исследование проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В.А. Бодрова и др. М., 1991.

Фельдштейн Д.И. Психология развивающейся личности. М.; Воронеж, 1996.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ ПОМОЩЬ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ВОЗРАСТНОГО РАЗВИТИЯ»

Цель занятия – обсудить содержание профориентационной работы с различными возрастными группами.

Задачи:

- раскрыть типичные ожидания представителей каждой возрастной группы;
- раскрыть содержание процесса профессионального самоопределения;
- отработать навыки групповой работы;
- отработать навыки анализа информации.

Введение в проблему

В процессе возрастного и профессионального становления личности происходит изменение ее жизненных и профессиональных планов, социальной ситуации развития, ведущей деятельности, структуры личности в целом. Нередки случаи, когда человек вынужден менять место работы и профессию, что вызывает определенные трудности.

Перед личностью постоянно возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессиям, иногда анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, принятия решения о выборе профессии или ее смене, уточнения и коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных вопросов. Весь этот комплекс проблем в профессиоведении охватывает понятие *«профессиональное самоопределение»*. Естественно, что такое сложное психологическое явление не могло получить «единственно правильное» объяснение в психологической науке.

А.Маслоу предложил концепцию профессионального развития и выделил в качестве центрального понятия самоактуализацию как стремление человека совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значимом для него деле. В его концепции близкими к понятию «самоопреде-

ление» являются такие понятия, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление»².

П.Г.Щедровицкий рассматривает самоопределение как способность человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, как умение переосмысливать собственную сущность³.

Подробно анализируя профессиональное самоопределение, Е.А.Климов понимает его «...как важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества "делателей" чего-то полезного, сообщества профессионалов»⁴.

Весьма ценной для предмета рассмотрения – профессионального самоопределения – является мысль Е.А.Климова о том, что выбор профессии, кажущийся подчас легким и кратковременным, на самом деле осуществляется по формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь»⁵.

У личности в предшествующие годы развития сложилось определенное отношение к различным областям труда, представление о многих профессиях, оценка своих возможностей, ориентировка в социально-экономической ситуации, представление о «запасных вариантах» выбора профессии и многое другое, что характеризует состояние внутренней готовности к очередному профессиональному самоопределению.

Обобщая логику рассуждений Е.А.Климова, можно констатировать, что профессиональное самоопределение не сводится к одномоментному акту выбора профессии и не заканчивается завершением профессиональной подготовки по избранной специальности, оно продолжается на протяжении всей профессиональной жизни.

В процессе становления личности решение проблемы профессионального самоопределения предполагает рассмотрение различных по содержанию задач: информационно-справочных, просветительских (в дошкольном возрасте); диагностических (в подростковом возрасте); помощь в выборе, в принятии решения (в юношеском, зрелом возрасте).

² См.: Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб., 1997.

³ См.: Щедровицкий П.Г. Очерки по философии образования. М., 1993.

⁴ См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.

⁵ См.: Там же.

Решение этих проблем осуществляется на разных уровнях взаимодействия клиента и специалиста. В одном случае проблема может решаться вместо клиента (в ситуации профессионального информирования), в другом – проблема решается вместе с клиентом (совместный анализ полученной информации), в третьем – проблему решает сам клиент (если у него сформирована готовность самостоятельно решать свои проблемы).

Таким образом, главная цель профессионального самоопределения заключается в постепенном формировании у клиента внутренней готовности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного).

Организация эффективной работы по решению проблемы профессионального самоопределения предполагает учет ожиданий клиента. При этом нельзя забывать о том, что профориентационная работа проводится не только с молодежью, но и со взрослыми, которые зачастую стоят перед проблемой выбора новой профессии.

Учитывая это, Н.С. Пряжников выделил наиболее общие ожидания клиентов различных образовательно-возрастных групп (табл. 1)⁶.

Таблица 1

Особенности ожиданий клиентов
различных образовательно-возрастных групп

Образовательно-возрастная группа	Типичные ожидания и проблемы клиентов	Основные акценты профориентационной помощи
1	2	3
Дошкольники	Выбор кружков (часто выбирают родители) Интерес к наиболее ярким профессиям (которые «на виду») Интерес к профессиям родителей	Помощь в выборе кружков (работа с родителями) Увлекательные рассказы (с примерами) об интересных профессиях и профессиях родителей (но не надо навязывать знания)

⁶ См.: Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М., 2002.

1	2	3
Учащиеся младших классов и средней школы (1-7-й классы)	<p>Стремление познакомиться с профессиями (в игровой деятельности)</p> <p>Интерес к модным (ярким) профессиям</p> <p>Стремление увязать с профессиями учебные предметы</p> <p>Выбор кружков, секций</p>	<p>о неинтересных для ребенка профессиях)</p> <p>Проигрывание профессий (с целью осознания их смысла и общественного значения)</p> <p>Увлекательные рассказы об интересующих профессиях</p> <p>Постепенное расширение представлений о мире профессионального труда вообще (по принципу сходства отдельных элементов труда в разных профессиях, например элементов самодемонстрации в профессиях продавца и артиста)</p> <p>Помощь в выборе увлечения и хобби</p>
Учащиеся 8-9-х классов	<p>Проблема «куда пойти учиться после 9-го класса?»</p> <p>Более конкретный интерес к профессиям</p> <p>Появление интереса к профессиональным учебным заведениям</p> <p>Выбор подготовительных курсов</p> <p>Интерес к своей профпригодности</p>	<p>Помощь в выборе подготовительных курсов и профиля учебного заведения</p> <p>Помощь в самопознании (но без окончательных выводов о профессиональной непригодности)</p> <p>Основной акцент – на ценностно-смысловых сторонах профессионального труда</p>

Продолжение табл.1

1	2	3
<p>Учащиеся 10-11-х классов</p>	<p>Выбор профессии Выбор учебного заведения Выбор подготовительных курсов Интерес к ценностно-смысловым и нравственным аспектам будущей профессиональной деятельности Стремление к более конкретному выбору профессии</p>	<p>Профинформационная работа: знакомство с особенностями профессий и учебных заведений</p> <p>Основной акцент – на ценностно-смысловой стороне самоопределения</p> <p>Профинформационная помощь (акцент на особенностях поступления в профессиональные учебные заведения)</p> <p>Проигрывание различных вариантов выбора</p>
<p>Выпускники школ</p>	<p>Конкретный (окончательный) выбор профессии Стремление к «философствованию» (как вариант ухода от решения конкретных задач)</p>	<p>Помощь в конкретном выборе профессии</p> <p>Формирование альтернативных вариантов профессионального пути</p>
<p>Абитуриенты</p>	<p>Выбор факультета, кафедры, специальности (или специализации)</p>	<p>Помощь в выборе специальности</p>
<p>Студенты</p>	<p>Уточнение специальности Выбор темы курсовой или дипломной работы Выбор научного руководителя Выбор места производственной практики Проблемы, связанные с кризисом профессионального обучения</p>	<p>Помощь в уточнении специальности, выборе темы курсовой или дипломной работы</p> <p>Акцент на ценностно-смысловой стороне учебной деятельности</p>

1	2	3
Выпускники профессиональных учебных заведений	Поиск места работы Поступление в аспирантуру	Помощь в поиске работы
Работающие специалисты (период профессиональной адаптации)	Установление контактов с коллективом Проблемы недостаточности опыта, незнания особенностей организации и т.п.	Помощь в профессиональной адаптации (во взаимодействии с руководителем и авторитетными опытными сотрудниками данной организации)
Специалисты, работающие в стабильных организациях	Перемещение по служебной лестнице (принятие решения о переходе на другой участок работы, на руководящую должность) Проблемы, связанные с нормативными кризисами профессионального становления: 30 лет – смена друзей (бывшей среды сокурсников на среду коллег по работе), 40 лет – оценка своей успешности (в сравнении со сверстниками)	Помощь в принятии решения Помощь в обретении новых смыслов в работе
Специалисты, работающие в нестабильных организациях	Поиск резервных вариантов (на случай расформирования данной организации) Психологические проблемы, связанные с ухудшением психологического климата и общей неопределенностью	Помощь в нахождении резервного варианта (работы по профессии в другом месте) Помощь в выборе другой профессии и места для ее получения Участие в разрешении

1	2	3
Безработные	Срочное трудоустройство	<p>психологических конфликтов</p> <p>Помощь в скорейшем трудоустройстве</p> <p>Помощь в выборе новой профессии и места ее получения</p> <p>Помощь в нахождении личностного смысла в непривлекательных профессиях (в случае невозможности трудоустроиться)</p>
Работники предпенсионного возраста	<p>Отсрочка выхода на пенсию</p> <p>Выбор занятия на пенсии</p> <p>Стремление осмыслить свою жизнь</p>	<p>Помощь в максимальной самореализации в последние годы (через обретение нового смысла)</p> <p>Помощь в подборе подходящего хобби или увлечения</p> <p>Помощь в формировании более адекватной самооценки</p> <p>Ретроспективная профконсультация (осмысление того, что сделано)</p>
Пенсионеры	<p>Стремление поделиться опытом, рассказать о себе</p> <p>Стремление осмыслить свою жизнь</p> <p>Стремление найти сферы применения своей активности</p>	<p>Помощь в обретении смысла</p> <p>Ретроспективная консультация</p>

Порядок работы

Учащиеся знакомятся с типичными ожиданиями клиентов различных образовательно-возрастных групп. После этого, разбившись на микрогруппы, заполняют табл.2, в которой отражают специфику ожиданий и содержание профориентационной работы с различными возрастными группами.

Таблица 2

Специфика профориентационной помощи на разных возрастных этапах

Возрастной этап	Ожидания клиентов	Содержание профориентационной работы
Дошкольный Младший школьный Подростничество Юношество Молодость Зрелость Пожилой возраст		

После заполнения табл.2 участники обсуждают полученные результаты и корректируют возможные недочеты.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Является ли процесс профессионального самоопределения пролонгированным?
2. Дайте сравнительный анализ понятий профессионального и личностного самоопределения.

Список рекомендуемой литературы

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.

Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М., 2002.

Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М., 1996.

Раздел III. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПА ЛИЧНОСТИ И СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Цель занятия – изучить индивидуальные особенности профессиональных предпочтений личности.

Задачи:

- ознакомиться с понятиями «личность», «направленность личности», «профессиональная направленность личности»;
- ознакомиться с теорией Дж. Холланда;
- ознакомиться с методикой определения профессионально ориентированного типа личности (методикой Дж. Холланда);
- интерпретировать полученные результаты и подготовить диагностическое заключение.

Введение в проблему

В 1966 г. Дж.Холланд разработал психологическую концепцию, которая объединила теорию личности с теорией выбора профессии. Эта концепция и созданная на ее основе классификация профессий получили широкое распространение за рубежом.

Дж.Холланд исходит из признания направленности наиболее значимой подструктурой личности. Успешность деятельности определяется такими компонентами направленности, как ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы.

На основе установления основных компонентов направленности: интересов и ценностных ориентаций – Дж.Холланд выделяет шесть профессионально ориентированных типов личности: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (ориентированный на общепринятые нормы и традиции), предпринимательский и художественный. Каждый тип личности ориентирован на определенную профессиональную среду: реалистический – на создание материальных ве-

щей, обслуживание технологических процессов и технических устройств; интеллектуальный – на умственный труд; социальный – на взаимодействие с социальной средой; конвенциональный – на четко структурированную деятельность; предпринимательский – на руководство людьми и бизнес; художественный – на творчество. Модель любого типа личности конструируется по следующей схеме: цели, ценности, интересы, способности, предпочитаемые профессиональные роли, возможные достижения и карьера.

Дж.Холланд предложил шкалу приспособленности различных типов личности к разным профессиональным средам, изобразив ее схематично в виде шестиугольника, каждый из углов которого обозначает один из шести типов личности и среды (рис.1). Эта модель позволяет оценить совместимость личности с определенной профессиональной средой. Степень совместимости типа личности с профессиональной средой обратно пропорциональна расстоянию между соответствующими вершинами. Согласно этой модели, например, наиболее совместимы с художественным типом личности такие типы среды, как интеллектуальный и социальный, а наименее – конвенциональный. Все возможные взаимосвязи представлены в табл.3. В табл.4 дана характеристика профессионально ориентированных типов личности.

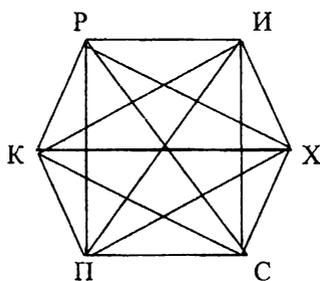


Рис.1. Модель Дж.Холланда для определения совместимости личности и среды:

Р – реалистический тип; И – интеллектуальный; С – социальный;
 К – конвенциональный; П – предпринимательский; Х – художественный

Таблица 3

Связь типа личности и типа профессиональной среды
(по Дж.Холланду)

Тип личности	Тип профессиональной среды					
	Р	И	С	К	П	Х
Реалистический (Р)	++	+	--	+	-	-
Интеллектуальный (И)	+	++	-	-	--	+
Социальный (С)	--	-	++	-	+	+
Конвенциональный (К)	+	-	-	++	+	--
Предпринимательский (П)	-	--	+	+	++	-
Художественный (Х)	-	+	+	--	-	++

Примечание. В таблице приняты следующие обозначения:

- ++ тип личности очень хорошо приспособлен к окружающей среде;
- + тип личности хорошо приспособлен;
- тип личности недостаточно приспособлен;
- тип личности совершенно не приспособлен к окружающей среде.

Суть теории Дж.Холланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят в первую очередь от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением. Работники одной профессии обуславливают и определенную профессиональную среду, адекватную одному из шести выделенных типов личности.

Для установления типов личности Дж.Холланд разработал методики диагностики, позволяющие определить профессиональные предпочтения и интересы. По результатам диагностики выделяют три рекомендуемые профессиональные среды. На первом месте стоит среда, наиболее отчетливо отражающая тип личности, на втором и третьем местах – менее значимые профессиональные среды, позволяющие личности подобрать себе резервные профессии и, следовательно, составить альтернативные пути профессионального развития.

Таблица 4

Профессионально ориентированные типы личности

Тип	Предпочитаемый вид деятельности	Личностные характеристики	Предпочитаемое окружение	Хобби, профессии	Примечание
1	2	3	4	5	6
Реалистический (Р-тип)	<ul style="list-style-type: none"> Механические виды деятельности, управление большими грузными машинами, тяжелым оборудованием, управление механизмами и использованием инструментов, требующих точности, ловкости, тонкой моторной координации 	<ul style="list-style-type: none"> Физическая сила, психомоторные навыки, ручная ловкость, механические и математические способности Эмоциональная стабильность, практичность, уверенность в себе, целеустремленность, ответственность Независимость, консервативность, ригидность, конформность 	<ul style="list-style-type: none"> Природа, сельская местность Наименшее взаимодействие с другими людьми Ситуации, требующие небрежной одежды Организации, основанные на жесткой иерархической подчиненности и авторитарности (Вооруженные силы, УВД и т.п.) Организации, производящие конкретные осязаемые продукты 	<p>Хобби:</p> <ul style="list-style-type: none"> Реставрация старых механизмов (автомобили, часы, фотоаппараты и т.п.), ремонт, конструирование, сборка различных устройств Строительство и восстановительные работы Фермерство, обустройство дачи, охота, рыболовство, туризм Управление моторными видами 	<p>Более всего не схож с социальным типом. Взаимодействие с ним может вызывать недружелюбие, резкость, непонимание. Наиболее близок к интеллектуальному типу личности</p>

Продолжение табл.4

1	2	3	4	5	6
	<ul style="list-style-type: none"> Строительство, ремонт, военные виды деятельности, конструкторские работы 	<ul style="list-style-type: none"> Работает тщательно, аккуратно, систематично, предпочитает регламентацию работы 	<ul style="list-style-type: none"> Транспорт, инженерные, технические, энергетические предприятия 	<p>транспорт, физические опасные виды спорта</p> <p>Профессии: картограф, фермер, инженер, лесничий, пилот, милиционер, ветеринар, водитель, сварщик</p>	
Интеллектуальный (И-тип)	<ul style="list-style-type: none"> Сбор информации и ее систематизация; выполнение сложных или абстрактных заданий Независимая, самостоятельная научная или лабораторная работа 	<ul style="list-style-type: none"> Развитые математические, аналитические способности, склонности к научной работе, к рациональному логическому анализу Рациональность, эрудированность 	<ul style="list-style-type: none"> Слабоструктурные организации, предоставляющие свободу в рабочих действиях Организации, ориентированные на достижение (исследовательские и проектные лаборатории, университеты, институты) 	<p>Хобби:</p> <ul style="list-style-type: none"> Работа, сложные виды деятельности, которые требуют освоенных многих факторов, деталей, принципов (яхтенный спорт, альпинизм, астрономия и т.п.) 	<p>Более всего не схож с предпринимательским типом. Это вызывает много проблем в процессе взаимодействия. Близок к реалистическому и художественному типам</p>

Продолжение табл.4

1	2	3	4	5	6
Соплатняк (С-тип)	<ul style="list-style-type: none"> • Обучение, объяснение • Оказание помощи, организация групповых мероприятий, ведение дискуссий 	<ul style="list-style-type: none"> • Независимость, самомотивация, ориентация на задачу • Сдержанность, интроспективность, оригинальность, ориентация на нетрадиционные методы 	<ul style="list-style-type: none"> • Ограниченность общения с другими людьми 	<ul style="list-style-type: none"> • Компьютеры, чтение научной литературы Профессии: биохимик, ботаник, энтомолог, генетик, геофизик, антрополог, астроном, геолог, программист, криминалист, инженер-конструктор, искусствовед, психиатр 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие вербальные, коммуникативные способности • Преподавательские, ораторские способности, навыки слушания 	<ul style="list-style-type: none"> • Социальные организации, школы, религиозные организации • Медицинские учреждения, психологические и консультативные службы 	<ul style="list-style-type: none"> Хобби: • Организация развлечений • Посещение общественных мероприятий и собраний, 	<ul style="list-style-type: none"> Более всего несхож с реалистическим типом, близок к художественному и предпринимательскому типам 	

Продолжение табл.4

1	2	3	4	5	6
Классификация (К-тип)	<ul style="list-style-type: none"> • Работа, требующая внимания к деталям и аккуратности • Ведение картотек, хранение и систематизация записей, фактов, данных финансовых книг • Подготовка отчетов, схем, таблиц, диаграмм 	<ul style="list-style-type: none"> • Развитые арифметические и канцелярские способности, тонкая ручная моторика • Высокий самоконтроль, консервативность, конформность, практичность, упорство 	<ul style="list-style-type: none"> • Большие организации, финансовые организации (банки, бухгалтерские конторы) • Отделы контроля качества, архивы, инспекции • Структурированные организации с четкой иерархией 	<p>выполнение благотворительной и социальной работы</p> <p>Профессии: учитель, воспитатель, работник здравоохранения, психолог, священнослужитель</p>	<p>Несхож с художественным типом, ближе всего к реалистическому и предпринимательскому типам</p>

Продолжение табл. 4

1	2	3	4	5	6
<p>Предпринимательские (П-тип)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Руководство организациями, управление людьми • Финансовый и межличностный риск, участие в соревновательной деятельности • Продажа, покупка, коммерция, предпринимательство 	<ul style="list-style-type: none"> • Потребность в четком планировании работы • Развитые организаторские способности, вербальные способности • Лидерские способности • Доминантность, агрессивность, экстравертированность • Ориентация на деньги, власть, материальное благополучие 	<ul style="list-style-type: none"> • Посты в государственных и политических организациях • Промышленные компании, агентства по продаже недвижимостям, брокерские фирмы 	<p>Хобби:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Спортивные состязания • Организация вечеринок, увеселений • Политическая деятельность <p>Профессии: предприниматель, биржевой брокер, адвокат, страховой агент, менеджер</p>	<p>Затруднено взаимодействие с интеллектуальным типом, хорошее взаимодействие с социальным и конвенциональным типами</p>

Окончание табл. 4

1	2	3	4	5	6
Художественные (X-тип)	<ul style="list-style-type: none"> • Художественное творчество (живопись, скульптура, фотография, создание украшений, дизайн, композиция, лигатурное творчество) • Игра на музыкальных инструментах • Исполнительская актерская деятельность 	<ul style="list-style-type: none"> • Развитые воображение, творческое мышление • Музыкальные и артистические способности • Нонконформизм, экспрессивность, интуитивность, демонстративность, • Стремление к самовыражению • Ориентированность на ценности красоты и эстетики 	<ul style="list-style-type: none"> • Неструктурированные, гибкие организации, дающие возможность для самовыражения (артистические студии, театры, концертные залы и т.д.) • Музеи, библиотеки, галереи, рекламные и дизайнерские фирмы 	<p>Хобби:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Фотография, рисование, живопись, игра на музыкальных инструментах • Посещение концертов, театров, музеев • Сочинение художественных произведений <p>Профессии: артист, архитектор, скульптор, дирижер, фотограф, учитель музыки, музейный работник</p>	<p>Более всего несовместим с конвенциональным типом, эффективное взаимодействие с социальными и интеллектуальными типами</p>

Порядок работы

На основе своей концепции Дж. Холланд разработал методику «Тип личности», которая позволяет определить профессионально ориентированный тип личности и в соответствии с этим дать рекомендации по выбору тех или иных профессий⁷.

Оснащение: опросник с инструкцией; бланк ответов, в котором испытуемые отмечают выбранные ими варианты профессий (специальностей)

Инструкция. Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете выполнять любую работу. Из предложенных попарно вариантов профессий (специальностей) выберите ту, которой Вы отдадите предпочтение. В бланке ответов найдите выбранный вариант ответа и отметьте его. Если Вы плохо представляете себе, чем занимаются специалисты названных профессий, обратитесь за помощью к психологу (профконсультанту, учителю). Ответы необходимо дать на все высказывания. Время диагностики не ограничено.

Обработка и интерпретация результатов

Обработка осуществляется по шести шкалам, которые соответствуют шести типам личности. Для получения результатов по каждой шкале испытуемые должны подсчитать количество отмеченных вариантов ответов и в строке «Сумма» бланка ответов написать баллы. Каждый выделенный ответ эквивалентен одному баллу.

Полученный результат показывает степень соответствия испытуемого каждому из шести типов личности. Чем выше количество баллов по какой-либо шкале, тем больше соответствие испытуемого данному типу личности и тем сильнее его интересы в этой области, а следовательно, тем выше степень соответствия тем или иным профессиям.

⁷ См.: Воробьев А.Н., Сенин И.Г., Чирков В.И. Опросник профессиональных предпочтений: Адаптация теста Дж. Холланда «Самонаправленный поиск»: Руководство. Ярославль, 1993.

Текст опросника

1 а) инженер б) социолог	2 а) кондитер б) священнослужитель	3 а) повар б) статистик	4 а) фотограф б) администратор торгового зала	5 а) механик б) дизайнер	6 а) философ б) врач
7 а) эколог б) бухгалтер	8 а) программист б) адвокат	9 а) кинолог б) переводчик художественной литературы	10 а) страховой агент б) архивист	11 а) тренер б) телерепортер	12 а) следователь б) искусствовед
13 а) нотариус б) брокер	14 а) оператор ЭВМ б) манекенщица	15 а) фотокорреспондент б) реставратор	16 а) озеленитель б) биолог-исследователь	17 а) водитель автотранспорта б) бортпроводник	18 а) метеоролог б) картограф
19 а) радиомонтажник б) художник росписи по дереву	20 а) геолог б) гид-переводчик	21 а) журналист б) режиссер	22 а) библиограф б) аудитор	23 а) фармацевт б) юрист-консульт	24 а) генетик б) архитектор
25 а) продавец б) оператор почтовой связи	26 а) социальный работник б) предприниматель	27 а) преподаватель вуза б) музыкант-исполнитель	28 а) экономист б) менеджер	29 а) корректор б) дирижер	30 а) инспектор таможенных б) художник-модельер
31 а) телефонист б) орнитолог	32 а) агроном б) топограф	33 а) лесник б) директор	34 а) мастер по ремонту и пошиву одежды б) хореограф	35 а) историк б) инспектор ГАИ	36 а) антрополог б) экскурсовод
37 а) вирусолог б) актер	38 а) официант б) товаровед	39 а) главный бухгалтер б) инспектор уголовного розыска	40 а) парикмахер-модельер б) психолог	41 а) пчеловод б) коммерсант	42 а) судья б) стенографист

Бланк ответов

Ф.И.О. _____

Возраст _____ Школа № _____ Класс _____

Дата заполнения _____

	Р	И	С	К	П	Х
1а	16	26	36	46	56	66
2а	6а	66	76	86	96	
3а	7а	10а	106	116	126	
4а	8а	11а	13а	136	146	
5а	9а	12а	14а	15а	156	
16а	166	176	186	21а	196	
17а	20а	206	226	266	216	
18а	22а	236	256	30а	246	
19а	23а	25а	28а	336	276	
20а	24а	26а	29а	386	286	
31а	316	27а	316	396	296	
32а	35а	366	356	416	306	
33а	36а	38а	39а		346	
34а	37а	406	426		376	
41а		42а			40а	
Сум- ма						

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Постройте графическое изображение результатов исследования.
2. Проанализируйте полученные результаты и дайте рекомендации о том, какой профессиональной деятельностью Вы можете заниматься.
3. Спроектируйте альтернативные пути профессиональной реализации.

Список рекомендуемой литературы

Воробьев А.Н., Сенин И.Г., Чирков В.И. Опросник профессиональных предпочтений: Адаптация теста Дж. Холланда «Самонаправленный поиск»: Руководство. Ярославль, 1993.

Климов Е.А. Психология профессионала. М., 1996.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ИЗУЧЕНИЕ ПРОТИВОРЕЧИЙ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ ОПТАНТА О БУДУЩЕМ»

Цель занятия – овладеть методикой выявления противоречий в представлениях оптантов о характере и особенностях работы по профессии.

Задачи:

- закрепление знаний о внутренних противоречиях, их видах, функциях, способах разрешения;
- знакомство с методикой выявления противоречий в представлениях оптанта о будущей профессии.

Введение в проблему

Противоречие выступает основой развития личности, при этом внешние условия могут стать только причиной изменений, что в целом согласуется с общенаучным принципом детерминизма С.Л. Рубинштейна. Как отмечают В.А. Ганзен и Л.А. Головей, наличие противоречий между потенциалом человека и его интересами, отношениями, направленностью (т. е. между потенциями и тенденциями) выступает как необходимый фактор и движущая сила развития индивидуальности. Однако личность может сталкиваться с тенденциями, находящимися в непримиримом противоречии друг с другом. Противоречия могут быть как социально обусловленными (между личностью и социально-профессиональными условиями), так и локализованными во внутреннем мире, когда наблюдается несовпадение представлений личности о собственных возможностях с реальными действиями и объективными результатами, в которых они воплощаются.

Л.М. Митина и О.В. Кузьменкова определяют внутриличностное противоречие как субъективно переживаемое рассогласование тех или иных тенденций (оценок, притязаний, установок и т. п.) в самосознании личности, которые взаимодействуют и изменяют друг друга в процессе развития. Рассматривая психологические особенности внутриличност-

ных противоречий, авторы отмечают, что они возникают между «Я-действующим» и «Я-отраженным».

Выделяются следующие функции внутриличностных противоречий в процессе профессионального развития личности. Во-первых, они сигнализируют о назревшем рассогласовании противоречащих тенденций, выполняя индикаторную функцию. Во-вторых, внутриличностные противоречия могут стимулировать процесс профессионального развития личности при наличии у нее выраженной потребности в актуализации собственных потенций. В-третьих, они могут сдерживать развитие, выполняя при определенных условиях тормозящую функцию.

Пути и способы разрешения противоречий могут быть различными: формирование индивидуального стиля деятельности; снижение уровня притязаний; возникновение новых интересов, отношений; развитие и совершенствование свойств человека. Важным условием реализации личностного потенциала выступает психологическая зрелость человека, выражающаяся в умении конструктивно разрешать возникающие противоречия, в осознании собственных потенциальных возможностей и наличии активной позиции по отношению к их реализации и развитию в деятельности. В качестве предпосылок конструктивного разрешения внутриличностных противоречий выступают стремление к относительной независимости от воздействий извне, рефлексивные навыки, принятие ценностей самоактуализирующейся личности.

Конструктивный способ разрешения противоречий создает условия для дальнейшего развития личности, способствует ее движению от «Я-эмпирического» с присущими ему ограниченными психологическими характеристиками к «Я-творческому», содержащему всю полноту потенциальных возможностей специалиста.

Порядок работы

Оснащение: опросник «Ваша будущая профессия», разработанный Н.С. Пряжниковым⁸.

Инструкция. Вам предлагается перечень предложений, имеющих

⁸ См.: *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М.; Воронеж, 1996.

несколько вариантов окончаний. Выберите, пожалуйста, один из вариантов и отметьте его в бланке ответов.

Текст опросника

1. Мне хотелось бы работать:

- а) в помещении;
- б) на открытом воздухе;
- в) в необычных условиях (в горах, на море, под землей и т. д.);
- г) с чередованием условий.

2. Я предпочел бы, чтобы режим рабочего дня был:

- а) четким, систематическим (начало и конец рабочего дня не меняются);
- б) посменным (то утро, то вечер);
- в) свободным, гибким (начало и конец рабочего дня определяются работником);
- г) ненормированным (внезапные вызовы, ночные дежурства и т.п.);

3. Мне удобней работать:

- а) сидя (за столом, пультом и т. п.);
- б) стоя (у станка, за прилавком и т. п.);
- в) в разъездах;
- г) чередуя постоянное место с разъездами.

4. Мне хотелось бы, чтобы работа была связана:

- а) с простейшими механизмами, ручными операциями;
- б) с машинами и механизмами с ручным управлением;
- в) с автоматическим и автоматизированным оборудованием;
- г) с функциональными орудиями (речь, средства воздействия на эмоции человека, функциональные возможности организма).

5. Мне хотелось бы всю работу выполнять:

- а) в одиночку;
- б) самостоятельно, но чтобы вокруг были люди;
- в) в коллективе, совместно с другими;
- г) с людьми, общаясь и управляя ими.

6. Мне больше нравится работа, в которой необходимы:

- а) точные, мелкие движения;

- б) координация движений;
- в) быстрота движений;
- г) большая сила.

7. В моей будущей работе важны:

- а) устойчивость внимания;
- б) наблюдательность;
- в) память на числа, даты, события;
- г) воображение.

8. Успех в моей будущей работе зависит:

а) от технической сообразительности, оперативного технического мышления;

б) от способности мысленно представить невидимые процессы, предметы и их соотношение;

в) от самоконтроля и самообладания;

г) от эмоциональности, умения входить в контакт с другими людьми.

9. Будущую работу мне хотелось бы выполнять:

а) по заданному плану;

б) по плану, но получать в процессе новую информацию;

в) по плану, но иметь возможность изменять его;

г) оперативно, когда работа ставит все новые задачи, проблемы.

10. В своей работе лучше отвечать:

а) только за себя, за выполнение своего задания;

б) за выполнение задания группы;

в) за работу механизмов, технику безопасности;

г) за общественные, материальные ценности.

11. Мне нравится работа, в которой необходимо:

а) распознавать, определять свойства предметов, их качество;

б) преобразовывать, обрабатывать предметы;

в) изобретать, придумывать новые образцы продукции;

г) оказывать влияние на других людей.

12. Мне нравится:

а) оценивать продукцию, разбираться в свойствах объектов;

б) обслуживать людей;

в) находить новые варианты решения задач, новые результаты;

- г) организовывать производственные процессы, деятельность.
13. Мне хотелось бы, чтобы моя будущая работа была связана:
- а) с руководством людьми, трудовыми коллективами;
 - б) с воспитанием и обучением детей;
 - в) с преодолением стихийных сил природы;
 - г) с комфортным, спокойным положением.
14. Мне хотелось бы, чтобы результаты будущей работы были:
- а) мало заметны, известны только узкому кругу специалистов;
 - б) известны трудовому коллективу, широкому кругу специалистов;
 - в) известны всей стране, широко освещались прессой;
 - г) всемирно признаны.
15. Мне хотелось бы, чтобы от результатов моей работы:
- а) зависела в основном только моя заработная плата;
 - б) непосредственно зависело выполнение задания отдела, цеха и т. п.;
 - в) зависели жизнь и здоровье людей;
 - г) зависел мир на планете.
16. После окончания работы:
- а) хотел бы отключиться от нее, заниматься своими делами;
 - б) интересно было бы продолжать думать о ней и дома;
 - в) ни о чем другом и не думал бы, продолжал бы ею заниматься;
 - г) и не вспомнил бы о ней до следующего дня.
17. Хотел бы, чтобы работа была:
- а) рядом с домом;
 - б) интересная, а далеко или близко от дома – не важно;
 - в) не связана с командировками;
 - г) подальше от дома.

Анализ, обработка и интерпретация результатов

Анализ результатов проводится поэтапно. Прежде всего оценивается полнота ответов испытуемого (уточняется, на все ли вопросы были даны ответы). Выявляются все случаи, которые вызвали трудности при ответе на вопросы опросника.

Затем по таблице противоречивых связей определяется степень адекватности представления оптанта о будущей профессиональной деятельности.

Противоречивые связи в опроснике «Ваша будущая профессия»

1а	13в	8г	10а, 11б, 11в, 13г, 14а, 15а, 16а, 16г
1б	3а, 4в, 6а, 13г	9а	11в, 11г, 12в, 13в
1в	2а, 9а, 13г, 16а, 16г, 17в	10а	11а, 12г, 13а, 13б, 15б, 15в, 15г
1г	2а, 13г, 16г, 17в	10б	13г, 15а, 16а, 16г
2а	3в, 3г, 4г, 5г, 7г, 8г, 9г, 10б, 10в, 10г, 11в, 11г, 12в, 12г, 13в, 15г, 16в, 17б	10в	11в, 11г, 12в, 12г, 13а, 13б, 13г
2в	13б, 13г, 16а, 16г, 17а, 17в	10г	11б, 11в, 12в, 12г, 13г
2г	13г, 16а, 16г, 17а, 17в	11а	12в, 13а, 13б, 13в
3а	4г, 6г, 13б, 13в	11б	12а, 13а
3б	13г	11в	13г, 15а, 16а, 16г
3в	13г, 17а, 17в	11г	13г, 14а, 15а, 16а, 16г
3г	13г, 17а, 17в	12б	13г, 16в
4а	5г, 8г, 11г, 12г, 13а	12в	13г, 15а, 16а, 16г
4б	5в, 5г, 8г, 11в, 11г, 12г, 13а, 13г	12г	13г, 14а, 15а, 16а, 16г
4в	5г, 6а, 6г, 7г, 8г, 9в, 10а, 11а, 11в, 12а, 12б, 13а, 13б, 13в, 14а, 15а, 16в	13а	14а, 15а, 16а, 16г
4г	12г	13б	14а, 15а, 16а, 16г
5а	10а, 12б, 12г, 13а, 13б	13в	15а, 16а, 16г, 17а, 17в
5б	10а, 13а, 13б	13г	15б, 15в, 15г, 16б, 16в, 17б, 17г
5в	10а	14б	15а, 16а, 16г
5г	6а, 6г, 10а, 11б, 13г, 14а, 15а, 16а, 16г	14в	15а, 16а, 16г
6а	8г, 12г, 13а, 13в	14г	15а, 16а, 16г
6б	12г, 13а	15а	16б, 16в
6в	7г, 8а, 8б, 8г, 10б, 11в, 11г, 12в, 12г, 13а, 13б	15б	16а, 16г
6г	8а, 11а, 11в, 12а, 12в, 13а	15в	16а, 16г, 17а
7г	13г, 15а, 16а, 16г	15г	16а, 16г, 17а
8а	9а	16а	17б, 17г
8в	13г	16г	17б

В листе ответов отмечаются пары противоречивых сочетаний в соответствии с предложенной таблицей. Сначала по вертикали определяют ответ на первый вопрос, а по горизонтали ищут все пересечения с ответами на остальные вопросы, начиная со второго. Затем определяют ответ на второй вопрос, ища по горизонтали аналогичные пересечения, начиная с третьего вопроса, и т. д.

Найденные противоречия позволяют судить об уровне информированности и заблуждениях оптантов в соответствующей области, степени осознанности выбора будущей профессии. На основе полученного материала осуществляется планирование содержания и определение формы коррекционных воздействий по отношению к данному оптанту, составляется описание желаемой профессии.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Определите степень адекватности представления оптанта о будущей профессиональной деятельности.
2. Охарактеризуйте противоречия в Ваших представлениях о будущей профессии.

Список рекомендуемой литературы

Авдеев В.В. Психотехнология решения проблемных ситуаций. М., 1992.

Митина Л.М. Кузьменкова О.В. Психологические особенности внутриличностных противоречий учителя // *Вопр. психологии.* 1997. № 4.

Понукалин А.А. Проблемная ситуация как важнейшее условие психического развития личности // *Психология труда в условиях проблемных ситуаций.* Саратов, 1996.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «СОСТАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЕЗЮМЕ»

Цель занятия – овладение методикой составления персонального резюме и сопроводительного письма потенциальному работодателю.

Задачи:

- знакомство со структурой и назначением персонального резюме и сопроводительного письма;
- отработка навыков составления резюме и сопроводительного письма в соответствии с требованиями вакантной должности.

Введение в проблему

Наиболее распространенным вариантом письменного обращения к потенциальному работодателю является *персональное резюме* с соответствующим сопроводительным письмом.

Структура резюме:

1. Личные данные (Ф.И.О., пол, национальность, адрес, телефон).
2. Цель (на получение какой работы и почему Вы претендуете; не более 3-5 строк).
3. Опыт работы (обычно в обратном хронологическом порядке; целесообразно отметить участие в научно-исследовательской работе в период обучения).
4. Образование (можно сообщить о наградах, подчеркнуть изученные дисциплины, соответствующие профессиональной области, в которой Вы предполагаете работать).
5. Дополнительная информация (семейное положение, владение иностранными языками, навыки работы на компьютере, наличие водительских прав, членство в профессиональных организациях и т. п.; хобби следует упоминать только в том случае, если оно тесно связано с работой, которую Вы стремитесь получить).

Требования к стилю написания резюме:

1. Предельная конкретность в выборе формулировок.

Не рекомендуется писать

Рекомендуется писать

Быстро усваиваю новые знания.

Освоил новые процедуры в рекордно короткий срок – за две недели.

Занимался обучением.

Обучил двух новых служащих.

Помогал уменьшить ошибки.

Сократил количество ошибок на 15%.

2. Немногословность, использование энергичных глаголов, показывающих активность.

Не рекомендуется писать

Рекомендуется писать

Находил применение следующим возможностям...

Эффективно использовал...

Отвечал за выполнение...

Выполнил...

Нес ответственность за...

Отвечал за...

3. Предпочтение позитивной информации негативной.

Не рекомендуется писать

Рекомендуется писать

Препятствовал снижению доли продаж.

Повысил потенциал продукта на рынке.

Перешел с должности...

Продвинулся на должность...

4. Концентрация внимания на собственных достижениях.

Не рекомендуется писать

Рекомендуется писать

Проработал три года.

Получил повышение в должности и два повышения оплаты.

Выполнял дополнительную работу.

Всегда выполнял работу в срок.

5. Избирательность. Необходимо отбирать информацию исходя из цели резюме. Ошибочно полагать, что, чем больше дано разнообразной информации, тем лучше.

6. Честность.

Пример резюме

Смирнов Андрей Петрович

Цель: Получение работы по специальности в крупной компании, успешно работающей на российском рынке.

Образование: 1997 – 2001 гг. – Российская коммерческая академия, дневное отделение. Получил диплом магистра делового администрирования.

1997 – 1999 гг. – курсы гидов-переводчиков при АО «Интурист». Получил свидетельство об окончании курсов (французский язык).

1987 – 1997 гг. – средняя специальная школа № 99 Екатеринбургa с углубленным изучением английского языка.

Опыт работы: 1999 – 2001 гг. – консультационная фирма «Прорыв», консультант (работа по договорам подряда).

1998 – 1999 гг. – Свердловское бюро путешествий, гид-переводчик (английский и французский языки).

Дополнительная информация:

Знание иностранных языков: английский – свободно, французский – хорошо.

Компьютер: Windows, Word, CorelDraw.

Научные достижения: занял второе место на Всероссийском конкурсе студенческих научных работ; в 2000 – 2001 гг. являлся специальным стипендиатом губернатора Свердловской области.

К персональному резюме прилагается соответствующее *сопроводительное (аппликационное) письмо*. Оно должно быть кратким, состоять не более чем из двух-трех абзацев. Начинать письмо следует с объяснения того, почему Вы обращаетесь к данному лицу (напоминание о предшествовавшей встрече или телефонном разговоре, ссылка на лицо,

знакомое адресату, либо на какую-то информацию о данном лице или организации). В основной части письма следует кратко изложить Ваши возможности и достигнутые результаты, подтверждающие Вашу пригодность для искомой работы. Заключительная фраза должна содержать программу Ваших дальнейших действий (звонок по поводу назначения встречи, приход в организацию в предлагаемое время, если оно устроит адресата, и т. п.).

Пример сопроводительного письма⁹

Смирнов Андрей Петрович,
620049 Екатеринбург,
ул. Студенческая, 11, кв. 56
Тел. 49-75-32

Господину Францу Ларни,
руководителю подразделения
маркетинга фирмы XYZ
620035 Екатеринбург, ул. Пушкина, 12

Уважаемый господин Ларни!

Согласно сообщениям в отраслевых изданиях, фирма XYZ планирует расширение производства путем внедрения усовершенствованной линии набивных игрушек. Фирма является бесспорным лидером на рынке игрушек в нашей стране, и я был бы счастлив попасть в такую прекрасную команду.

Будучи руководителем художественного отдела небольшой фабрики игрушек «Белый медвежонок», я разработал дизайн продукции для поточной линии набивной игрушки, которая обеспечила фабрике рентабельность на уровне 32% к себестоимости продукции. Такой уровень рентабельности поточной линии был достигнут нами впервые. Кроме того, нами разработан дизайн упаковки для нашей продукции, внедрение которой позволило на 24% увеличить объем продаж в розничной торговле.

⁹ См.: Поляков В.А. Технология карьеры. М., 1995. С. 124.

Я хотел бы добиться не меньших результатов для фирмы XYZ. Имея пятнадцать лет стажа в области дизайна игрушек и их упаковки, я могу быть весьма полезен в отделе дизайна Вашей фирмы. Я позволю на следующей неделе, чтобы договориться об удобном времени для встречи.

Искренне Ваш
Андрей Смирнов

Рекомендации по написанию сопроводительного письма:

1. Постарайтесь учесть стиль компании и личные качества конкретного адресата, если они Вам известны. Если Вы не располагаете информацией о компании, можно показать свою осведомленность о ключевых проблемах в данной области.
2. Главное – привлечь и удержать внимание. Содержание письма должно заинтересовать адресата (например, можно начать письмо цитатой из его опубликованных высказываний).
3. Описывайте свои успехи и предшествующий опыт кратко. Обязательно перефразируйте информацию, представленную в резюме.
4. Постарайтесь показать на конкретных примерах, что Вы представляете значительный интерес для компании.

Порядок работы

Обучаемым предлагается выполнить следующие задания:

1. Составьте резюме и сопроводительное письмо с целью трудоустройства по Вашей будущей профессии.
2. Представьте, что один из Ваших знакомых ищет работу. Он показал Вам составленное им сопроводительное письмо и просит высказать свое мнение. Прокомментируйте его письмо по следующим пунктам: адресат, вступительная часть письма, ссылка на резюме, орфография и стилистика, заключительная часть письма.

«Президенту компании

Думаю, вы знаете, что я добился больших успехов в учебе и потому могу быть исключительно полезен вашей компании. У меня отлич-

ные оценки по истории и физической культуре. Я нравлюсь всем, кто меня знает. Я хочу быть руководителем. Уверяю, если вы познакомитесь со мной, вы обязательно захотите взять меня на работу в вашу компанию. Мне очень нужно устроиться на работу. Вот уже три недели как я не работаю.

Всю следующую неделю я буду в городе, вы можете поговорить со мной во вторник или в среду. Пожалуйста, дайте мне знать, если вам потребуется дополнительная информация обо мне».

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Почему рекомендуется прилагать к резюме сопроводительное письмо?
2. Существуют ли, на Ваш взгляд, какие-либо специфические требования к оформлению резюме при обращении в иностранную организацию?

Список рекомендуемой литературы

Квинн В. Прикладная психология. СПб., 2000.

Моя профессиональная карьера / Под ред. А.Я. Журкиной, С.Н. Чистяковой; РАН. Ин-т проф. самоопределения молодежи. М., 1993.

Поляков В.А. Технология карьеры. М., 1995.

Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. М., 1993.

ТРЕНИНГОВОЕ ЗАНЯТИЕ «АКТИВИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ»

Цель занятия – ознакомить студентов с методами активизации профессионального самоопределения.

Задачи:

- раскрытие понятия «профессиональное самоопределение»;
- рассмотрение уровней профессионального самоопределения;
- рассмотрение ряда активизирующих профконсультационных методик;
- стимулирование саморазвития и актуализация профессионального потенциала.

Введение в проблему

Проблема психолого-педагогического обоснования целостного подхода к подготовке учащейся молодежи к выбору профессии исследуется в Институте профессионального самоопределения молодежи Российской академии образования. В предложенной специалистами института концепции профессиональное самоопределение анализируется во взаимосвязи различных сторон его проявления: формирования профессиональной карьеры, сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, области личностной самореализации, а также реально-практического, действенного отношения личности к системе социокультурных и профессиональных факторов ее бытия и саморазвития.

Несомненным достоинством этой концепции является системный подход при анализе профессионального самоопределения, однако ограничение проблемы исследования лишь возрастом ранней юности существенно обедняет эвристические возможности концепции.

Профессиональное и личностное самоопределение стало предметом глубокого исследования Н.С.Пряжникова. Остановимся подробнее на его концептуальных подходах.

Анализ литературы, большая опытно-экспериментальная работа позволили Н.С.Пряжникову существенно обогатить теорию и практику профессионального самоопределения. Подчеркивая неразрывную связь профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни, он отмечает, что сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации¹⁰.

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

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

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

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

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

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

Исследуя профессиональное самоопределение личности, Н.С.Пряжников обосновал следующую его содержательно-процессуальную модель:

1. Осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения).

¹⁰ См.: Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение.

2. Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда.

3. Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели-мечты.

4. Определение ближних профессиональных целей как этапов и путей к дальней цели.

5. Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства.

6. Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив.

7. Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения.

8. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи.

Анализируя потенциальные возможности самореализации личности, Н.С.Пряжников предлагает семь типов ее самоопределения.

1. Для *самоопределения в конкретной трудовой функции* характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности. Работник находит смысл своей деятельности в качественном выполнении отдельных трудовых функций или операций (например, при работе на конвейере). Свобода выбора и диапазон действий человека минимальны. Для многих работников такой однообразный и монотонный труд почти невыносим. Поэтому организаторы производства стараются обогатить такой труд дополнительными функциями за счет смены характера выполняемых операций, усиливают кооперативное начало в деятельности, расширяя тем самым возможности самореализации работников. Вместе с тем следует отметить, что некоторые люди получают удовлетворение от такого однообразного труда.

2. *Самоопределение на конкретном трудовом посту* предполагает выполнение довольно многообразных функций (например, труд токаря). Трудовой пост характеризуется определенными правами и производственными заданиями, ограниченной производственной средой,

включающей средства труда. Возможность самореализации в рамках выполняемой деятельности значительно выше, чем в первом случае. Смена конкретного трудового поста негативно сказывается на качестве и производительности труда и вызывает неудовлетворенность работника.

3. *Самоопределение на уровне конкретной специальности* предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности. Например, водитель автотранспорта легко управляет любыми видами автомобилей.

4. *Самоопределение в конкретной профессии* предполагает, что работник способен выполнять близкие смежные виды трудовой деятельности. Как известно, профессия объединяет группу родственных специальностей. Поэтому по сравнению с предыдущим типом самоопределения работник выбирает уже специальности, а не только трудовые посты.

5. Следующий тип – *жизненное самоопределение*, к которому помимо профессиональной деятельности относятся учеба, досуг, вынужденная безработица и др. По сути, речь идет о выборе образа жизни человека. Следует отметить, что немало людей видят смысл своей жизни во внепрофессиональной деятельности. Жизненное самоопределение предполагает не только выбор и реализацию человеком тех или иных социальных ролей, но и выбор стиля жизни и самого образа жизни. В этом случае профессия может стать средством реализации определенного образа жизни.

6. Более сложный тип – *личностное самоопределение*, рассматриваемое как высшее проявление жизненного самоопределения, когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни. Личность в этом случае как бы приподнимается и над профессией, и над социальными ролями и стереотипами. Человек не просто овладевает социальной ролью, а создает новые роли и в каком-то смысле даже занимается социально-психологическим нормотворчеством, когда окружающие люди говорят о нем не как о хорошем инженере, враче, педагоге, а просто как об уважаемом человеке – уникальной и неповторимой лич-

ности. Можно сказать, что личностное самоопределение – это нахождение самобытного образа Я, постоянное развитие этого образа и утверждение его среди окружающих людей.

7. Наконец, самый сложный тип – *самоопределение личности в культуре* (как высшее проявление личностного самоопределения). Здесь обязательно обнаруживается внутренняя активность, направленная на продолжение себя в других людях, что в каком-то смысле позволяет говорить о социальном бессмертии человека. Высший тип самоопределения проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство, наука, религия и др.).

В каждом из представленных выше типов самоопределения автор условно выделяет пять уровней самореализации человека (критерий выделения уровней – внутреннее принятие человеком данной деятельности и степень творческого отношения к ней): 1) агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень); 2) стремление мирно избежать данной деятельности; 3) выполнение данной деятельности по образцу, по шаблону, по инструкции (пассивный уровень); 4) стремление усовершенствовать, сделать по-своему отдельные элементы выполняемой работы; 5) стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом (творческий уровень).

Определение специфики возрастного и профессионального развития человека позволяет четко определить содержание профориентационной и профконсультационной работы и, следовательно, эффективно решить проблему профессионального и личностного самоопределения.

Как отмечает Н.С. Пряжников, профессиональное и личностное самоопределение имеют много общего и в то же время в их содержании можно выделить два принципиальных отличия:

1) профессиональное самоопределение более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т.п.); личностное самоопределение – это более сложное понятие (диплом «на личность», по крайней мере, психически здоровым людям пока не выдают);

2) профессиональное самоопределение в большей степени зависит от внешних (благоприятных) условий, а личностное самоопределение –

от самого человека, более того, часто именно негативные условия позволяют личности проявить себя по-настоящему.

Активизация процесса формирования психологической готовности личности к профессиональному самоопределению реализуется в процессе проведения *развивающей профессиональной консультации*. Главным момент в этой профконсультации – перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по решению профессионально обусловленной проблемы на психологическую подготовку личности к определению своей позиции и самостоятельному принятию решения.

Важным принципом данного типа консультирования является сотрудничество психолога с клиентом. Неприемлемы навязывание собственного мнения, директивные рекомендации, давление. Акцент делается на осознании консультируемым своей проблемы, его самоопределении и выработке решения.

Достижение эффективного результата обеспечивается применением различных психотехнологий: тренингов, игр, активизирующих опросников и др.

Порядок работы

Одной из эффективных технологий активизации профессионального самоопределения является профориентационная игра, которая в отличие от деловых игр и психотерапевтических процедур рассчитана на реальные условия работы в школе (ограниченность времени проведения продолжительностью урока, необходимость работы с целым классом и др.). При проведении профориентационных уроков подобные игры могут быть использованы в дополнение к диагностическим процедурам, дискуссиям, индивидуальным и лекционным формам работы.

Оснащение: чистые листы бумаги, ручки.

Упражнение «Человек-профессия»

Цель – на ассоциативном уровне приобрести навык соотносить человека (в том числе и себя) с профессиями и, таким образом, повысить готовность различать профессиональные стереотипы.

Игра проводится в кругу. Время одного тура игры – от 7 – 10 до 15 мин.

Инструкция: «Сейчас мы с вами загадаем любого из сидящих в кругу, а кто-то постарается отгадать этого человека. Но отгадывать он будет с помощью одного вопроса: с какой профессией этот человек ассоциируется, т.е. какую профессию напоминает общий облик человека? Каждый по кругу будет называть наиболее подходящую для загаданного профессию, профессии могут повторяться. После этого у отгадывающего будет возможность подумать и назвать свой вариант отгадки».

По желанию выбирается доброволец – отгадывающий, который отправляется в коридор. Остальные быстро и тихо загадывают любого из присутствующих. При этом загадываемым может быть и сам отгадывающий.

Обсуждение организуется следующим образом. Если кого-то назвали по ошибке, то можно спросить у него, насколько его представление о себе совпадает с названными профессиями, т.е. так ли уж сильно ошибся отгадывающий. У отгадывающего можно поинтересоваться (когда он уже будет знать, кого загадывали), чьи ответы (названия профессий) ему помогали, а чьи мешали.

Упражнение «Советчик»

Цель – получение обобщенных представлений о профессиональном будущем каждого из участников на основании групповых рекомендаций, сделанных одноклассниками.

Упражнение наиболее эффективно проходит в подгруппах из 12 – 15 человек. Время проведения – 15 – 25 мин. Процедура включает следующие этапы:

1. Участники заготавливают бланк:

Ф.И.О. всех учащихся (в строго определенном порядке)	Рекомендуемая профессия	Рекомендуемое учебное заведение (или место работы после школы)
1.		
2.		
3.		
...		

2. Дается задание напротив каждой фамилии (включая свою собственную) указать наиболее подходящие профессии и учебные заведения, которые можно порекомендовать данному человеку. На это отводится 7–10 мин.

3. Ведущий собирает бланки и начинает подведение итогов. Берется первый бланк и зачитывается первая по списку фамилия, рекомендуемые этому человеку профессия и учебное заведение. Далее зачитываются рекомендации для этого же участника из второго бланка и т.д.

4. Учащиеся подводят итоги, обмениваются мнениями о том, нравятся ли им та или иная рекомендация.

Упражнение «Защита профессии перед родителями»

Цель – анализ различных ситуаций профессионального самоопределения.

Участники распределяют роли: «учащийся», «родители» (2–3 человека), «профконсультанты» (2–3 человека). В течение игры как минимум 2–3 человека должны побывать в роли учащегося.

Игра включает в себя следующие этапы:

1. Подготовительный этап. «Семья» определяет, в чем заключаются разногласия между ребенком и его родителями. При этом каждая сторона обдумывает и проговаривает свои аргументы (лучше, если родители не просто возражают против выбора ребенка, но и предлагают альтернативные варианты). Возможны случаи, когда и среди самих родителей нет общего мнения о том, что делать ребенку после окончания школы. «Профконсультанты» готовятся с помощью ведущего игры, который подсказывает, какие вопросы задавать клиентам, на что обращать внимание, как вести себя в ходе профконсультации.

2. «Семья» возвращается и коротко разыгрывает спор по поводу дальнейшей судьбы ребенка. «Родители» должны обозначить свои аргументы и позиции. «Профконсультанты» и ведущий молча наблюдают.

3. За общим столом разыгрывается беседа. Игроки задают друг другу вопросы, обсуждают их, спорят, обосновывая свои точки зрения. Задача ведущего – регулировать процесс обсуждения. Главная игровая

цель – помочь «учащемуся» выбрать профессию и при этом сохранить взаимопонимание в семье.

4. Подведение итогов. Каждый участник игры высказывает свои пожелания и рекомендации «учащемуся», а затем сам «учащийся» высказывает свое отношение к этим рекомендациям.

Упражнение «Пять шагов»

Цель – повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Участники игры делятся на микрогруппы. Время проведения игры – 30 – 40 мин.

Ведущий предлагает определить какую-либо интересную профессиональную цель (например, поступить в какое-то учебное заведение, получить интересную работу и др.).

Далее, работая в микрогруппе, участники игры определяют основные характеристики (воображаемые) человека, который должен достичь этой цели (пол, возраст, успеваемость, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей). После этого каждый участник микрогруппы должен определить пять шагов, которые обеспечили бы достижение данной цели (время работы – 5 мин). Затем каждый вариант обсуждается в микрогруппе и выбираются оптимальные пять этапов. На это отводится 5–7 мин.

Представитель от каждой группы сообщает о результатах работы в группе.

Анализ результатов работы должен включать в себя оценку соответствия этапов достижения цели особенностям человека и их реалистичности (насколько шаги соответствуют социально-экономической ситуации).

Упражнение «Ловушки-капканчики»

Цель – повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к достижению профессиональных целей и формирование представления о способах преодоления этих препятствий.

Упражнение проводится в круге, количество участников – от 6 – 8 до 12 – 15. Время проведения – 20 – 30 мин.

Процедура включает следующие этапы:

1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в какое-либо учебное заведение, окончание данного учебного заведения, оформление на определенное место работы, конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры, и др.).

2. В группе выбирается доброволец, который будет представлять какого-то вымышленного человека (он может представлять и себя). Необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих), образование, семейное положение и др.

3. Участникам дается общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный герой, должен 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 обусловленными какими-то обстоятельствами, так и внутренними, заключенными в самом человеке. Выделяя такие трудности, каждый 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 подготовился ответить, как он собирается их преодолевать. После этого каждый по очереди называет по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышлений) должен сказать, как можно эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность, также должен указать способы ее преодоления. Ведущий с помощью группы определяет, чей вариант преодоления данной трудности оказался оптимальным. Если главный герой набрал большее количество плюсов, значит, он сумел преодолеть основные трудности на пути к своей цели.

Упражнение «Мои сильные стороны»

Цель – повышение уровня осознания своих профессиональных достоинств.

Инструкция: «У каждого из вас есть сильные стороны, то, что вы цените, принимаете и любите в себе, что дает вам чувство внутренней свободы и уверенности в своих силах, что помогает выстоять в трудной ситуации и быть профессионально успешным. Попробуйте составить список своих сильных сторон. Время работы – 5 мин. После этого вы сядете в круг и зачитаете составленные списки».

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Сравните диагностическую, воспитательную и активизирующую профконсультацию.
2. Как вы понимаете фразу «Профессиональное самоопределение – мгновение плюс вся жизнь»?

Список рекомендуемой литературы

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., 1996.

Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М., 2002.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ПОСТРОЕНИЕ ЛИЧНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРСПЕКТИВЫ»

Цель занятия – повысить готовность оптантов осознанно выстраивать перспективы профессиональной деятельности.

Задачи:

- сформировать знания о личной профессиональной перспективе;
- ознакомиться с методикой построения перспективы будущей профессиональной деятельности;
- сформировать умения построения и коррекции личной профессиональной перспективы.

Введение в проблему

Общепринятое положение о том, что обращенность в будущее является главной чертой оптанта юношеского возраста, не означает, что это возрастное новообразование формируется само собой. Напротив, учащиеся подросткового и юношеского возраста испытывают огромные субъективные трудности при определении своих жизненных целей и перспектив. Поэтому задача психологической помощи состоит в освоении практически полезных навыков планирования, соотнесения ближней и дальней перспектив.

Перспектива будущей профессиональной деятельности является ментальной проекцией мотивационной сферы человека. Она представляет собой в разной мере осознанные надежды, планы, проекты, стремления, опасения, связанные с более или менее отдаленным будущим. Личная профессиональная перспектива формируется через интериоризацию ценностных установок родителей, их ожиданий в отношении собственного ребенка, через усвоение общекультурных, социальных паттернов, наконец, через развитие всей мотивационной сферы. Сформировавшись таким образом, личная профессиональная перспектива приобретает собственную побудительную силу, оказывая мощное обратное влияние на развитие личности человека.

Профессиональное самоопределение человека в мире профессий и на профессиональном пути является личностным аспектом формирования профессионала. Профессиональное самоопределение сопровождается построением личного профессионального плана, формированием внутренней готовности к осознанному и самостоятельному представлению, корректировке и реализации перспектив своего развития, готовности рассматривать себя субъектом, развивающимся во времени, и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности. Самоопределяющаяся личность – это субъект, осознавший, чего он хочет (свои цели, жизненные планы, идеалы), что он есть (свои личностные и физические свойства), что он может (свои возможности, склонности), чего от него ждут коллектив, общество.

Освоению практически полезных навыков планирования, соотнесения ближней и дальней перспектив будущей профессиональной деятельности может способствовать разработанная Н.С. Пряжниковым схема построения личной профессиональной перспективы¹¹.

Порядок работы

Оснащение: схема построения личной профессиональной перспективы, разработанная Н.С. Пряжниковым.

Инструкция. Вашему вниманию будут предложены вопросы, касающиеся Ваших профессиональных планов. Необходимо кратко ответить на них и по возможности обосновать.

Схема построения личной профессиональной перспективы

1. Стоит ли в наше время честно трудиться? Почему?
2. В течение одной минуты напишите как можно больше профессий, начинающих на букву «п» (процедура повторяется несколько раз с другими буквами).
3. В чем Вы видите смысл собственной жизни?
4. Кем Вы мечтаете стать по профессии через 20–30 лет? Согласуются ли Ваши профессиональные намерения с непрофессиональными (досуговыми, личными, семейными)?

¹¹ См.: *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение.

5. Выделите 5–7 этапов на пути к Вашей профессиональной мечте.
6. Отметьте три самых неприятных для Вас момента, связанных с работой по выбранной профессии.
7. Какие Ваши собственные недостатки могут помешать Вам на пути к профессиональной цели?
8. Как Вы собираетесь работать над собой и осваивать профессию?
9. Какие обстоятельства могут помешать Вам в реализации Ваших профессиональных планов?
10. Как Вы будете преодолевать указанные внешние препятствия?
11. Есть ли у Вас резервные варианты профессионального выбора на случай неудачи по основному варианту?

На основании полученных результатов работы учащиеся индивидуально разрабатывают план действий, направленный на преодоление выявленных ограничений, опираясь на приведенную ниже модель (рис. 2).

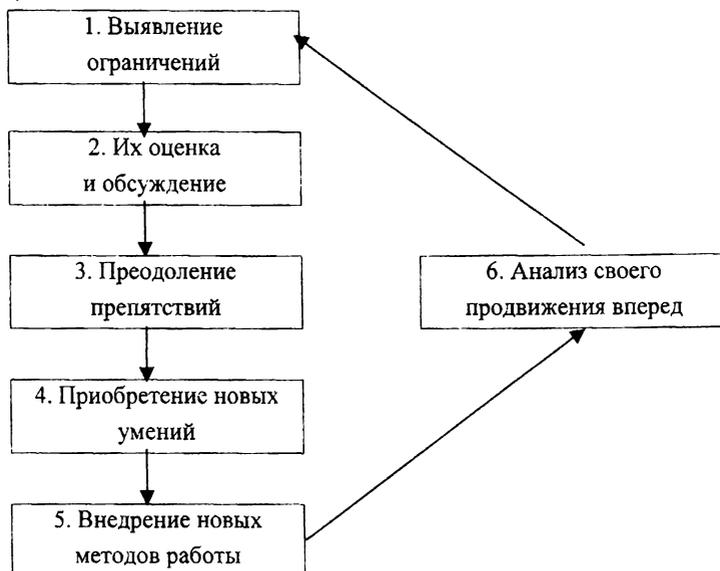


Рис. 2. Модель разработки личного плана действий по преодолению ограничений

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте себя как самоопределяющуюся личность.
2. Определите роль осознанного построения личного профессионального плана.

Список рекомендуемой литературы

Байметов В.А. Профессиональное развитие личности и его планирование // Ежегодник Рос. психол. о-ва. М., 1996. Т.2, вып. 2.

Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.

Раздел IV. ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЕ ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЕ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ОБЗОРНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МИРА ПРОФЕССИЙ»

Цель занятия – актуализация знаний о мире профессий, расширение информированности о многообразии профессионального труда посредством выполнения предлагаемых упражнений¹².

Задачи:

- знакомство с понятиями «профессия», «специальность»;
- определение области применения понятия «учебная профессия».

Введение в проблему

Исходным концептуальным понятием профессиоведения является понятие «профессия». Трактовок данного понятия в профессиоведческой литературе много. Прежде всего, это занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и которое служит ему источником средств к существованию. Далее, профессия объединяет группу людей, занимающихся однотипной деятельностью, внутри которой устанавливаются определенные связи и нормы поведения. Профессия выступает как особая форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием. По определению Б. Шоу, профессия – это «заговор специалистов против непосвященных». Несколько определений профессии приводит в своих работах Е. А. Климов. Наиболее полным является следующее: «Профессия – это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые

¹² См.: Пряжников Н. С. Игровые профориентационные упражнения: Метод. пособие. М., 1997.

средства его существования и развития»¹³. Уточняя это объемное определение, Е. А. Климов характеризует профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему. Приведем еще одно его определение: «С точки зрения общества профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта»¹⁴. Более узкое определение профессии с точки зрения конкретного человека приводит В.Г.Макушкин: «Профессия – это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию»¹⁵.

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

В англоязычной среде различают понятия «профессия» (*profession*) и «занятие» (*occupation*). Термин «профессия» применяется лишь к узкому кругу высокостатусных видов профессиональной деятельности. Все другие виды деятельности относятся к специальностям или видам работы, занятий.

В отечественном профессиоведении различают понятия «профессия» и «специальность». Профессия – понятие более широкое, чем специальность, ее отличительными признаками помимо профессиональной компетентности являются социально-профессиональная компетенция, профессиональная автономия, самоконтроль, групповые нормы и ценности. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Например, профессия – врач, специальности – терапевт, педиатр, окулист, уролог и др.; профессия – инженер, специальности – конструктор

¹³ Климов Е. А. Введение в психологию труда. М., 1988. С. 107.

¹⁴ Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. С. 167.

¹⁵ Макушкин В. Г. Лекции по курсу «Основы физиологии и психологии труда». М., 1971. С. 13.

тор, технолог, металлург и др.; профессия – слесарь, специальности – сантехник, электрослесарь, слесарь-инструментальщик и др.

Специальность – это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии. Таким образом, специальность – один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов либо на достижение общих результатов специфическими средствами.

В истории развития цивилизации разделение труда на профессиональные виды деятельности наблюдается уже до нашей эры в Египте, Древней Греции, Римской империи и других развитых государствах. Существенная дифференциация труда произошла в эпоху промышленной революции. Последующий научно-технический прогресс привел к значительному обновлению и расширению номенклатуры профессий. В официальном справочнике США в 1965 г. в алфавитном порядке были приведены характеристики 21 741 профессии и около 40 000 специальностей. В Международный стандарт классификации профессий в 1988 г. было занесено 9 333 профессии. Единый тарифно-квалификационный справочник объединяет около 7 000 профессий и специальностей. Эти документы отражают профессиональную ситуацию, сложившуюся ко времени их составления. Опубликованные справочники в момент выхода их в свет уже нуждаются в корректировке, так как мир профессий весьма динамичен. Постоянно возникают новые профессии, содержание труда действующих профессий обновляется, отмирают профессии низкоквалифицированного труда, появляются совмещенные и интегрированные профессии и специальности.

По многим профессиям и специальностям подготовка осуществляется на предприятиях и в учреждениях подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Для подготовки по наиболее массовым профессиям, требующим высокой определенной квалификации, существует система начального, среднего и высшего профессионального образования. Для этой системы базовым является понятие «учебная профессия».

Учебная профессия – это уровень квалификации, отражающий

объем и качество знаний, умений и способностей, необходимых для дальнейшего освоения и выполнения видов деятельности в конкретном профессиональном поле.

Порядок работы

Упражнение 1

Группа обучаемых (15 – 20 человек) разбивается на 2–3 команды (например, по рядам парт). Предлагается следующая инструкция: «Вам будет названа какая-то буква. Ваша задача – назвать как можно больше профессий, начинающихся с этой буквы». Ведущий должен фиксировать успешность действий каждой команды на доске (например, каждый удачный ответ помечается плюсом, а неудачный – минусом), тогда игра станет более наглядной и интересной.

Данное упражнение имеет довольно большие возможности для ненавязчивой коррекции представлений обучаемых о тех или иных профессиях. Совсем не обязательно требовать от участников официальных (безукоризненно правильных) названий профессий, поскольку на данный момент ни один справочник не является исчерпывающим. Важно, чтобы студенты хотя бы приблизительно обозначили ту или иную профессиональную деятельность и сумели ответить (при необходимости) на уточняющие вопросы.

Желательно больше 5–7 букв не предлагать, иначе игра перестанет казаться увлекательной. При выполнении данного упражнения начинать следует с «простых» букв, для которых легко подобрать названия профессий (буквы *м, н, о* и др.), постепенно предлагая участникам более «сложные» буквы (*ч, ц, я* и др.).

Упражнение 2

Данное упражнение может проводиться в круге (количество участников от 6–8 до 10–15) или при работе с целой группой. Продолжительность выполнения упражнения – от 15 до 25–30 мин. Участники получают следующую инструкцию: «Сейчас вам будут предлагаться некоторые необычные характеристики профессий, а вам необходимо по очереди называть профессии, которые, по-вашему, в наибольшей степени

отвечают данной характеристике». Ведущий называет характеристику (всего их должно быть не более 5–7), а участники по очереди (по кругу) предлагают свои варианты профессий.

Если упражнение проводится с целой группой (больше 15 человек), то после того как ведущий назовет первую необычную характеристику, студенты со своих мест предлагают варианты наиболее подходящих профессий. Ведущий записывает 3–5 наиболее часто встречавшихся вариантов на доске, после чего организуется небольшое обсуждение. Ведущий должен проявить уважение к различным мнениям студентов, поскольку оценки могут (и должны) быть субъективными. В то же время обсуждение профессий должно опираться и на объективные знания о них.

Для того чтобы упражнение проходило более интересно, ведущий обязательно должен отобрать наиболее необычные характеристики профессий, которые должны заинтриговать участников. Это могут быть, например, такие характеристики: «самая зеленая профессия», «самая сладкая профессия», «самая неприличная профессия», «самая детская профессия», «самая смешная профессия» и т.д.

Упражнение 3

Это упражнение может проводиться как в круге (от 6–8 до 15–20 участников), так и при работе с целой группой. Предварительно актуализируется и повторяется ранее усвоенный студентами учебный материал, посвященный понятиям «профессия» и «специальность». Приводятся примеры соотношения профессии и специальности (профессия – учитель, специальность – учитель физкультуры и т.п.).

Далее участникам предлагается следующая инструкция: «Сейчас будут называться профессии, а вам необходимо по очереди называть соответствующие специальности». Если кто-то из студентов называет сомнительные специальности или откровенно ошибается, ему можно задавать уточняющие вопросы. Допускаются небольшие дискуссии.

Для повышения активизирующих возможностей данного упражнения можно разбить группу на команды и устроить соревнование между ними. Побеждает та команда, которая укажет больше соответствующих названной профессии специальностей.

Упражнение 4

Проводить упражнение лучше в кругу. Число участников – от 6–8 до 15–20. Предлагается следующая инструкция: «Сейчас мы по кругу выстроим "цепочку профессий". Я назову первую профессию, например металлург; следующий назовет профессию, в чем-то ей близкую, например повар; следующий называет профессию, близкую к профессии повара, и т. д. Важно, чтобы каждый сумел объяснить, в чем сходство названных профессий (например, и металлург, и повар имеют дело с огнем, с высокими температурами, с печами)».

По ходу упражнения ведущий иногда задает уточняющие вопросы типа: «В чем же сходство этой профессии с только что названной?» Окончательное решение о том, удачно названа профессия или нет, принимает группа.

При обсуждении важно обратить внимание студентов на то, что между самыми разными профессиями иногда могут обнаруживаться интереснейшие линии сходства. Например, в начале цепочки называются профессии, связанные с металлообработкой (как в нашем примере), в середине – с автотранспортом, а в конце – с балетом). Иногда сходство между профессиями носит почти юмористический характер. К примеру, что может быть общего между профессиями водителя троллейбуса и профессора в вузе? Оказывается, и у того, и у другого есть возможность выступать перед аудиториями, да у водителя троллейбуса аудитории бывают и пообширнее, чем у профессора (сколько людей только в часы пик через салон троллейбуса проходит?). Если студенты указывают на подобные линии сходства между профессиями, то ни в коем случае нельзя их осуждать за такое творчество – это один из показателей того, что упражнение выполняется успешно.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему.
2. Определите специфику понятия «учебная профессия».

Список рекомендуемой литературы

Борисова Е.М., Логинова Г.П. Индивидуальность и профессия. М., 1991.

Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.

Любимова Г.Ю., Паутова Л.В., Проскурин С.К. О современных проблемах отечественного профессиоведения // Вестн. Моск.ун-та. Сер. 14, Психология. 1996. № 1.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «СХЕМА АНАЛИЗА ПРОФЕССИИ»

Цель занятия – ознакомить студентов со схемой анализа профессии.

Задачи:

- актуализировать знания по основам профессиоведения;
- изучить схему анализа профессии;
- сформировать и отработать навык содержательного анализа профессии.

Введение в проблему

На стадии оптации важное значение приобретает профессиональное консультирование оптантов, которое осуществляет школьный психолог, если речь идет о школьнике, или психолог-профконсультант, если в психологической помощи нуждается безработный. Для изучения их профессиональных намерений используются разнообразные анкеты, беседы, сочинения на тему о выборе профессии. При этом необходимо выяснить, есть ли у оптанта предпочитаемые профессии, продуманы ли пути овладения ими (в учебных заведениях или на предприятиях и т.д.), существуют ли резервные профессиональные планы, имеет ли оптант представление о содержании труда, привлекательных сторонах профессии, режиме и условиях работы и т.д.

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

Центральным моментом стадии оптации является выбор профессии. Психологически компетентное обеспечение принятия столь значимого для оптанта решения обуславливает необходимость анализа воз-

можных способов этого выбора. Е.А.Климов, специально исследующий «веера» возможностей оптантов, предлагает обобщенную модель профессиональной жизни человека. Приведем конспективно основные его рассуждения.

Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности идет не просто по «возрастающей», переходящей в «нисходящую», не по циклам, не по спирали, а иначе – по пути пошагового возникновения и даже преднамеренного создания им определенных возможностей, из которых какие-то выбираются для реального осуществления. При этом в связи с исключительной многообусловленностью любых ситуаций в обществе, в мире труда, профессий и высоким уровнем неопределенности возможных исходов из нестандартных ситуаций принципиально невозможно заранее предвосхитить весь трудовой жизненный путь человека.

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

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

- отношение к выбору профессии как к выбору пожизненного пристанища. В условиях динамичного экономического развития общества, технологического прогресса человеку нередко приходится несколько раз менять в течение жизни специальность и профессию;
- предрассудки чести – необоснованный взгляд на некоторые важные профессии, считающиеся непрестижными и «неприличными»;
- выбор профессии под прямым или косвенным влиянием друзей, родственников, знакомых;
- перенос отношения к человеку – представителю той или иной профессии – на саму профессию;

• увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии. К таким привлекательным профессиям относятся профессии менеджера, топ-модели, летчика, актера и др.;

- отождествление учебного предмета в школе с профессией;
- незнание или недооценка своих физических возможностей и способностей;
- незнание основного содержания трудовых действий и операций выбираемой профессии или слабое представление о нем.

Психологическая помощь оптанту, испытывающему трудности профессионального самоопределения, осуществляется психологом-профконсультантом по преимуществу двумя способами: путем индивидуальной работы и через работу в группах.

При индивидуальной работе взаимодействие с оптантом ориентировано прежде всего на самосознание индивида; используются психотехнологии на осознаваемой основе: беседа, интервью, диагностика, сочинения, психобиография и др. При групповой работе значительно большую роль играют процессы идентификации, эмоционального заражения, внушения, т.е. неосознаваемые процессы. К групповым формам консультативного взаимодействия относятся профориентационные игры, тренинги, психологические практикумы и др.

Выбор профессии предполагает определенный уровень развития профессионального самосознания, включающего образ будущей профессии, реального и идеального Я. Выбор профессионального пути мотивирует постановку тех или иных профессиональных и жизненных целей. Важное значение приобретает социально-профессиональная позиция оптанта, главными составляющими которой являются смыслообразующие мотивы, ценностные ориентации и смысловые установки. Образ профессии как когнитивно-эмоциональное образование служит мотивирующим фактором оценки себя. Таким образом, самооценка выступает внутренним побудителем сопоставления прошлого (знаний и опыта), настоящего (переживаний Я) и будущего (цели).

Компетентное психологическое сопровождение оптанта требует учета всех факторов профессионального самоопределения. При решении психологических проблем профконсультанту недостаточно дать рекомендации о том, какая профессия подходит индивиду, нужно также

обеспечить условия, стимулирующие самостоятельное принятие решения, в результате чего оптант берет на себя ответственность за тот или иной профессиональный выбор. Психологическое сопровождение помогает оптанту увидеть и осознать свои проблемы, стимулирует развитие профессионального самосознания, высвечивает сильные и слабые стороны личности, намечает реальные сценарии будущей профессиональной жизни.

Порядок работы

Работа проводится в два этапа.

1-й этап. Обучаемым предлагается назвать несколько наиболее известных профессий и раскрыть их содержание. Обычно участники называют не более 10–12 характеристик профессии, которые не являются исчерпывающими.

Далее обучаемым предлагается ознакомиться со схемой анализа профессии (табл.5) и проанализировать одну из названных ранее профессий.

После этого группа разбивается на микрогруппы по 5 – 7 человек, выбираются эксперты, которые будут оценивать качество работы групп. Совместно с экспертами вырабатываются критерии оценки совместной работы.

Каждой из микрогрупп предлагается выбрать 1 – 2 профессии и проанализировать их по заданной схеме анализа профессии (в качестве основы использована модифицированная «формула профессии» Е.А. Климова)¹⁶.

Время работы – 30 – 40 мин.

2-й этап. После окончания работы участники группы, не называя профессии, зачитывают результаты своей работы, а остальная аудитория должна отгадать, какая профессия была проанализирована.

¹⁶ См.: Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения.

Схема анализа профессии
(перечень основных характеристик профессии)

Характеристики профессий по группам	Пример характеристики профессии «таксист»
1	2
<p>Предмет труда:</p> <p>1 – животные, растения (природа)</p> <p>2 – материалы</p> <p>3 – люди (дети, взрослые)</p> <p>4 – техника, транспорт</p> <p>5 – знаковые системы (тексты, информация в компьютерах и др.)</p> <p>6 – художественный образ</p>	<p>Люди</p> <p>Техника, транспорт</p>
<p>Цели труда:</p> <p>1 – контроль, оценка, диагноз</p> <p>2 – преобразование</p> <p>3 – изобретение</p> <p>4 – транспортирование</p> <p>5 – обслуживание</p> <p>6 – собственное развитие</p>	<p>Транспортирование</p> <p>Обслуживание</p>
<p>Средства труда:</p> <p>1 – ручные и простые приспособления</p> <p>2 – механические</p> <p>3 – автоматические</p> <p>4 – функциональные (речь, мимика, зрение, слух)</p> <p>5 – теоретические (знания, способы мышления)</p> <p>6 – переносные или стационарные</p>	<p>Механические</p> <p>Функциональные</p>
<p>Условия труда:</p> <p>1 – бытовой микроклимат</p> <p>2 – большие помещения с людьми</p> <p>3 – обычный производственный цех</p> <p>4 – необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильности)</p>	

Продолжение табл.5

1	2
5 – экстремальные условия (риск для жизни и здоровья) 6 – работа на открытом воздухе 7 – работа сидя, стоя, в движении 8 – домашний кабинет	Экстремальные Сидя
Характер общения в труде: 1 – минимальное общение (индивидуальный труд) 2 – клиенты, посетители 3 – обычный коллектив (одни и те же лица) 4 – работа с аудиторией 5 – выраженная дисциплина, субординация в труде	Клиенты
Ответственность в труде: 1 – материальная 2 – моральная 3 – за жизнь и здоровье людей 4 – невыраженная	За жизнь и здоровье людей
Особенности труда: 1 – высокая зарплата 2 – льготы 3 – «соблазны» (возможность брать взятки, воровать и т.д.) 4 – изысканные отношения, встречи со знаменитостями 5 – частые командировки 6 – законченный результат труда (можно полюбоваться)	«Соблазны» Встречи со знаменитостями
Типичные трудности: 1 – нервное напряжение 2 – профзаболевания 3 – распространены мат и сквернословие 4 – возможность оказаться в тюрьме 5 – невысокий престиж работы	Нервное напряжение Профзаболевания Мат и сквернословие

1	2
Минимальный уровень образования, необходимый для работы: 1 – без специального образования (после школы) 2 – начальное профессиональное образование (профессиональное училище) 3 – среднее профессиональное образование (техникум) 4 – высшее профессиональное образование (вуз) 5 – ученая степень	Начальное профессиональное образование

Обработка и интерпретация результатов

После группового обсуждения схем анализа профессий подводятся общие итоги. Эксперты определяют лучшую группу по заранее заданным критериям (табл.6).

Таблица 6

Примерная схема оценки работы группы

Критерии	Оценка, баллы
Организованность работы Качество выполнения задания: <ul style="list-style-type: none"> • содержательность и полнота анализа • глубина анализа Качество проведения обсуждения: <ul style="list-style-type: none"> • обоснованность выводов, доказательность • логичность сообщений Активность участников группы	

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Поясните следующее высказывание: «Выбор профессии – это мгновение плюс вся последующая жизнь».
2. Какие факторы влияют на выбор профессии?

3. Каким образом социальное окружение может повлиять на выбор профессии?

Список рекомендуемой литературы

Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М., 2002.

Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М., 1996.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ПРОФЕССИЙ»

Цель занятия – изучить индивидуальные особенности профессиональных предпочтений личности.

Задачи:

- ознакомиться с психологической классификацией профессий;
- раскрыть понятие «профессиональные склонности личности»;
- ознакомиться с методикой диагностики профессиональных склонностей личности;
- определить уровень выраженности собственных профессиональных склонностей.

Введение в проблему

Психологическая классификация профессий предназначена для профорientационной работы.

В отечественной психологии наибольшую известность получила психологическая классификация профессий, разработанная Е.А.Климовым¹⁷.

В соответствии с *объектом труда* выделяются пять типов профессий:

1. *Человек – живая природа (П)*. Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры: мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.

2. *Человек – техника (и неживая природа) (Т)*. Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания.

¹⁷ См.: Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.

3. *Человек – человек (Ч)*. Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, общества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель.

4. *Человек – знаковая система (З)*. Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы – вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед.

5. *Человек – художественный образ (Х)*. Явления, факты художественного отображения действительности – вот что занимает представителей этого типа профессий. Примеры: художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра.

Эти пять типов профессий разделяют по *признаку целей* на три класса:

1. *Гностические профессии (Г)* (от греч. *gnosis* – знание). Примеры в типе «человек – природа»: контролер-приемщик фруктов, дегустатор чая; в типе «человек – техника»: пирометрист, контролер готовой продукции в машиностроении, мастер-диагност сельскохозяйственной техники; в типе «человек – человек»: судебно-медицинский эксперт, врачебно-трудовой эксперт, социолог; в типе «человек – знаковая система»: корректор типографии, контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии, бухгалтер-ревизор; в типе «человек – художественный образ»: искусствовед, музыковед, театровед.

2. *Преобразующие профессии (П)*. Примеры в типе «человек – природа»: мастер-плодоовощевод, мастер-животновод, аппаратчик по выращиванию дрожжей, агроном по защите растений, зооинженер; в типе «человек – техника»: слесарь-ремонтник, токарь, оператор прокатного стана; в типе «человек – человек»: учитель, педагог-тренер, мастер производственного обучения, инженер-педагог, экскурсовод; в типе «человек – знаковая система»: чертежник-картограф, бухгалтер; в типе «человек – художественный образ»: цветовод-декоратор, живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.

3. *Изыскательские профессии (И)*. Примеры в типе «человек – природа»: летчик-наблюдатель рыбного хозяйства, летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь; в типе «человек – техника»: раскройщик верха обуви, раскладчик лекал, инженер-конструктор; в типе «человек – человек»: воспитатель, организатор производства, организатор торговли; в типе «человек – знаковая система»: программист, математик; в типе «человек – художественный образ»: художник по проектированию интерьера, композитор.

По признаку *основных средств труда* в рамках каждого класса могут (но не всегда) выделяться четыре отдела:

1. *Профессии ручного труда (Р)*. Примеры в классе гностических профессий: лаборант химико-бактериологического анализа, контролер слесарных и станочных работ, фельдшер-лаборант; в классе преобразующих профессий: ветеринарный фельдшер, слесарь, картограф, художник-живописец. В классе изыскательских профессий ручные средства могут быть, по-видимому, только вспомогательными, как, например, карандаш и бумага в руках конструктора.

2. *Профессии машинно-ручного труда (М)*. Машины с ручным управлением создаются для обработки, преобразования, перемещения предметов труда, поэтому типичными профессиями для этого подразделения классификации являются машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.

3. *Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (А)*: оператор инкубационных цехов, оператор станков с программным управлением, оператор магнитной записи.

4. *Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф)*. Здесь имеются в виду психологические средства труда – разного рода мысленные эталоны (например, у акробата – мысленный образец последовательности действий, у дирижера – образные эталоны и т.д.).

По *условиям труда* Е.А.Климов делит профессии на четыре группы:

1. Работа в условиях микроклимата, близких к бытовому, «комнатным» (б): лаборант, бухгалтер, оператор ЭВМ.

2. Работа, связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду (о): агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, инспектор госавтоинспекции.

3. Работа в необычных условиях на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т.п. (н): антенщик-мачтовик, водолаз, машинист горного комбайна, пожарный.

4. Работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей (взрослых или детей), большие материальные ценности (м): воспитатель детского сада, учитель, следователь.

Типология профессий, разработанная Е.А. Климовым, представлена в табл. 7.

Таблица 7

Типология профессий (по Е.А. Климову)

Название типа профессий	Ведущий предмет труда	Профессионально важные качества для данной профессии	Примеры отдельных профессий, специальностей
1	2	3	4
«Человек–человек» (социономические профессии)	Социальные системы, отдельные группы и общности людей, межличностные отношения	Общительность, эмоциональная устойчивость, коммуникативные и организаторские способности, устойчивость и распределение внимания, доброжелательность, справедливость, умение владеть собой, эмпатия и рефлексия	
«Человек–знаковая система» (сигномические профессии)	Знаки и знаковые системы: условные знаки, цифры, коды, естественные и	Способности к изучению алгебры (абстрактное мышление); устойчивость, концентрация и	

1	2	3	4
«Человек–художественный образ» (артономические профессии)	искусственные языки, формулы и т.п. Художественные объекты, изделия, произведения или условия их создания	переключение внимания; кратковременная и долговременная память; склонность к обобщению, усидчивость, точность и тщательность в работе; отсутствие выраженной экстраверсии и повышенного нейротизма Потребность в самовыражении; наглядно-образное мышление; яркое воображение; склонность к творчеству; гибкость чувств; развитость функциональных способностей (зрение, речь, слух, вкус и т.п.); повышенная чувствительность при оценке произведений искусства	
«Человек–природа» (бионические профессии)	Биологические системы: растения, животные, микроорганизмы	Готовность к работе в трудных погодных условиях; любовь к природе, интерес к биологии; наблюдательность; склонность к учету наблюдаемых явлений; потребность в двигательной активности	

1	2	3	4
«Человек–техника» (техномические профессии)	Технические и неживые природные системы: технические устройства, вещные объекты, материалы, виды энергии	Способности к геометрии, физике, интерес к технике, к новым механизмам; пространственное воображение, техническое мышление; склонность к практическому труду, сенсомоторная координация, память на движения	

Порядок работы

На основе рассмотренной выше классификации профессий были разработаны «Дифференциальный диагностический опросник» (ДДО) Е.А. Климова и опросник Л.Н. Кабардовой «Профессиональная готовность».

Оснащение: текст опросника Л.Н. Кабардовой, бланк ответов.

Инструкция: Прочитайте предложенные ниже высказывания. Каждое из них Вам необходимо оценить по трем критериям.

Первый критерий характеризует Вашу подготовленность, умение что-то делать или наличие способности; второй – Ваше отношение к определенному виду действий; третий – Ваше намерение посвятить себя этой профессии. Каждый из этих критериев формулируется следующим образом: 1) «я умею или я мог бы»; 2) «мне нравится, я хотел бы»; 3) «я намерен».

Если Вы считаете, что тот или иной вариант высказывания отражает Вашу подготовленность, отношение или намерение, то дайте ответ «да», в противном случае – ответ «нет». Свой ответ зафиксируйте в бланке ответов.

Ответы необходимо дать на все высказывания. Время диагностики не ограничено.

Текст опросника

1. Выполнять работу по инструкции, программе, соблюдая все указанные требования.
2. Анализировать содержание научных, учебных, художественных текстов; выделять главное, делать обобщения, выводы.
3. Установить неисправность и отремонтировать механические и электротехнические устройства, используемые в быту (замок, кран, утюг, светильник, телефон, велосипед).
4. Выращивать растения, своевременно выполняя все работы, обеспечивающие их рост и развитие (полив, пересадку, удобрение).
5. Писать стихи, прозу, заметки, сочинения.
6. При общении с людьми сдерживать внешние проявления раздражения, плохого настроения.
7. Вносить изменения в устоявшийся способ выполнения работы.
8. Составлять план местности, ориентироваться в незнакомом лесу, городе.
9. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, аппаратуру для дискотек).
10. Собирать коллекции растений, изучать их различные виды.
11. Мастерить художественно-прикладные изделия из бумаги, материи, дерева, металла, растений и пр. (панно, украшения, сувениры, букеты).
12. Объяснять содержание учебного материала, способ решения сложной задачи и т. п. ясным, понятным каждому языком.
13. Познавать новое, расширять свой кругозор, повышать свою компетентность.
14. Разрабатывать новые товарные знаки, рекламные проспекты, буклеты.
15. По четкому образцу (чертежу, плану) изготавливать изделия (техническое устройство, модель и пр.).
16. Выводить новые сорта растений.
17. Создавать произведения изобразительного искусства: живописи, графики, скульптуры.
18. Постоянно оказывать реальную помощь больным людям.
19. Заниматься творческой деятельностью.
20. Работать с текстом на иностранном языке (переводить, анализировать, переписывать, править).

21. Собирать и составлять схемы различных приборов и устройств, разбираться в принципе их действия.
22. Отдавать много времени уходу и наблюдению за каким-нибудь животным (кормить, чистить, лечить, обучать).
23. Сочинять музыку, песни.
24. Заниматься с детьми младшего возраста (играть, читать, обучать).
25. Выполнять задания по математике, в которых требуется составить логическую цепочку действий, используя при этом различные формулы, законы, теоремы.
26. Из типов деталей, предназначенных для сборки определенных моделей или изделий, придумывать и создавать новые.
27. Специально наблюдать за жизнью животных в природе, изучать их повадки, характерные формы поведения.
28. Перед многими зрителями разыгрывать роли в спектаклях, декламировать стихи, прозу.
29. Быстро и правильно распознавать сущность малознакомого человека, т. е. понимать причины его поступков, видеть «истинное лицо», часто скрытое за внешним поведением.
30. Выполнять количественные расчеты, подсчеты данных, выводить на основе этого определенные следствия, устанавливать статистические закономерности.
31. Быстро и правильно представлять расположение предметов или их элементов в пространстве по схеме, эскизу, чертежу.
32. Разбираться в породах и видах домашних и диких животных (насекомых, птиц, рыб, в их характерных внешних признаках и повадках).
33. Выступать с исполнением музыкальных произведений (пьес, песен), танцевальных номеров.
34. Оказывать активное влияние на разных людей (убеждать их поступать так, а не иначе, мирить, воспитывать, организовывать).
35. Работать с информацией, представленной в виде условных знаков, символов (составлять и читать карты, схемы, чертежи, графики).
36. Находить более рациональный (простой, короткий) способ решения технической, конструкторской задачи.

37. Длительное время проводить на свежем воздухе, работать в саду в любую погоду.

38. Придумывать и создавать новые, оригинальные модели одежды, причесок, украшений, детали интерьера помещений, кулинарные блюда.

39. Организовывать творческую деятельность группы людей.

40. Длительное время работать с архивными материалами, чтобы установить истину, выяснить новые факты.

41. Выполнять задания по химии, разбираться в химических процессах.

42. При уходе за животными или растениями выполнять ручной физический труд, переносить соприкосновения с землей и отходами жизнедеятельности животных, специфический запах животных.

43. Рецензировать, оценивать работу художников, писателей, режиссеров, драматургов и других специалистов творческих профессий.

44. Руководить работой других людей (давать им задания, добиваться их выполнения).

45. Проверять правильность и логичность написанного текста, вычислений, исправлять ошибки.

46. Разбираться в физических процессах и закономерностях, решать задачи по физике.

47. Пополнять свои знания по различным разделам биологии с помощью специальной научной литературы, лекций, докладов.

48. Обсуждать достоинства и недостатки художественных произведений.

49. Для выполнения работы вступать в контакт с незнакомыми и малознакомыми людьми.

50. Тщательно выполнять кропотливую работу (писать, чертить, вычислять, проверять и т. д.).

51. Взаимодействовать с автоматическими устройствами, решать какие-либо практические задачи по заданной программе на компьютере.

52. Длительное время проводить практические исследования, направленные на изучение животного или растительного мира.

53. Настойчиво и терпеливо расписывать стены помещений, оформлять выставки, витрины.

54. Рекламирывать и выгодно продавать товары.

Бланк ответов

1. Я умею или я мог бы. Да (+). Нет (-).
2. Мне нравится, я хотел бы. Да (+). Нет (-).
3. Я намерен. Да (+). Нет (-).

	3			Т			П			Х			Ч		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1				3			4			5			6		
7			8	9			10			11			12		
13			14	15			16			17			18		
19			20	21			22			23			24		
			25	26			27			28			29		
			30	31			32			33			34		
			35	36			37			38			39		
			40	41			42			43			44		
			45	46			47			48			49		
			50	51			52			53			54		
ИТОГО															

Обработка и интерпретация результатов

Обработка результатов осуществляется по пяти шкалам, соответствующим вышеуказанным типам профессий. Каждый положительный ответ, обозначенный знаком «+», эквивалентен одному баллу. Подсчет результатов осуществляется дифференцированно по шкалам (1 – умение, 2 – отношение, 3 – намерение) в каждом типе профессий. Затем вычисляется итоговый балл по каждой шкале (З, Т, П, Х, Ч). Результаты фиксируются в бланке ответов.

Предпочтительная для испытуемого сфера деятельности (или несколько сфер) определяется по наибольшей сумме баллов. Если окажется, что в нескольких столбцах суммы баллов близки или одинаковы, предпочтение отдается той группе профессий, в которой оценки по второму и третьему параметрам максимально близки к оценкам по первому параметру (умение).

Шкала оценок для определения типа профессии:

- 0–4 балла – отсутствие выраженных профессиональных склонностей;
- 5–10 баллов – низкий уровень выраженности профессиональных склонностей;
- 11–14 баллов – средний уровень выраженности профессиональных склонностей;
- 15–30 баллов – высокий уровень выраженности профессиональных склонностей.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Заполните четвертую графу табл.7.
2. Постройте графическое изображение результатов исследования профессиональных склонностей личности.
3. Дайте рекомендации о том, каким видом профессиональной деятельности Вам лучше заниматься.

Список рекомендуемой литературы

- Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург, 1999.
- Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., 1996.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ОСНОВЫ ПРОФЕССИОГРАФИИ»

Цель занятия – ознакомиться с содержанием профессиографирования.

Задачи:

- ознакомиться с понятиями «профессиография» и «профессиограмма»;
- ознакомиться с различными видами профессиограмм;
- сформировать навыки составления профессиограммы.

Введение в проблему

Во второй половине 1920-х гг. советские психотехники интенсивно разрабатывали принципы и методы анализа профессиональной деятельности. Обобщение этих исследований привело к оформлению специального подхода в психотехнике – профессиографии. Суть данного подхода отражена в самом названии («описание профессий»). В целом понятие «профессиография» включает процесс изучения, психологическую характеристику и проектирование профессии. При профессиографировании всегда изучаются признаки объектов, являющихся центральными составляющими какого-либо трудового процесса: субъекта труда, предмета, задач, орудий и условий труда.

Результаты профессиографирования оформляются в *профессиограмме*, которая включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Важной составляющей профессиограммы является *психограмма* – характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сфер специалиста. Психограмма – психологический портрет профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

Разработка профессиограмм ведется на основе следующих принципов:

- комплексного подхода в изучении профессиональной деятельности;
- целенаправленного составления профессиограммы, подчиненного достижению конкретной практической цели;
- типизации и дифференциации профессиографических характеристик, отражающих типовые и специфические признаки профессии;
- реального отражения состояния профессии в конкретных социально-экономических условиях;
- учета перспектив профессионального роста и карьеры;
- надежности, предполагающей описание профессий в экстремальных и нестандартных условиях;
- научности (профессиограмма должна разрабатываться на основе системного, личностного и деятельностного подходов).

Научное описание профессии предполагает анализ как внешней картины труда (трудового поведения), так и внутренней, т.е. психических процессов и интегральных психологических образований, являющихся внутренними средствами деятельности субъекта труда.

Основными направлениями профессиографического исследования являются:

- общее знакомство с производственным процессом; более детальное его изучение и описание;
- описание конкретных рабочих мест; психологический анализ деятельности на конкретном рабочем месте;
- психологический, физиологический и антропометрический анализ рабочих движений;
- пооперационный анализ трудовой деятельности;
- фотография рабочего дня, хронометраж;
- изучение индивидуального стиля деятельности;
- анализ ошибочных действий;
- оценка санитарно-гигиенических условий труда;
- динамика работоспособности за смену, неделю, более длительный период.

Дифференцированное профессиографирование проанализировано Е.М.Ивановой. Ею предложено четыре типа профессиографирования: информационное, диагностическое, прогностическое и методическое.

Информационное профессиографирование предназначено для профконсультационной работы с оптантами – людьми, стоящими перед необходимостью выбора профессии. Ими могут быть школьники, выпускники профессиональных учебных заведений, безработные и работники, намеревающиеся сменить профессию. При составлении профессиограмм следует учесть, что главное их назначение – первичное информирование оптантов о профессии, ее распространенности, уровне образования, квалификации, перспективах роста, психофизиологических и психологических требованиях к человеку.

Диагностическое профессиографирование проводится в случаях выяснения причин низкой производительности труда, неудовлетворительного качества продукции, аварийности, травматизма, текучести кадров и др. Этот тип профессиографирования является поисковым, главное – установление причин, обуславливающих наличие названных фактов.

Для установления диагноза изучают факторы производственной среды, которые оказывают постоянное воздействие на человека в процессе деятельности, определяют их соответствие возможностям человека, а также характер взаимосвязей, складывающихся в процессе труда между основными его составляющими: субъектом труда, предметом, орудиями и условиями труда.

Прогностическое профессиографирование применяется в целях выдачи обоснованных рекомендаций по совершенствованию профессиональной деятельности либо проектирования профессионального роста и карьеры работников.

Методическое профессиографирование позволяет психологу подобрать или разработать адекватные методы исследования профессионально значимых качеств и состояний субъекта труда для изучения динамики их изменения и характера функционирования.

Завершающим этапом методического профессиографирования является экспериментальная проверка адекватности выделенных пунктов поставленным задачам изучения профессии.

Ряд авторов (В.В. Бажутин, З.З. Кирикова, Н.В. Крохина) выделяют *образовательно ориентированное профиографирование*, которое строится на идее о субъектности профессии: носитель профессии является подлинным субъектом деятельности и характеризуется рядом специфических признаков. Авторы образовательно ориентированного профиографирования определили его сущность и технологии проектирования профиограмм.

Элементы профиограммы имеют блочно-модульную структуру, что обеспечивает реализацию принципов гибкости, вариативности, технологичности и многоаспектности ее использования. Блочно-модульная структура позволяет наполнять профиограмму необходимыми модулями профессиональной и социальной компетентности в зависимости от статуса образовательного учреждения, целей и задач профессионального образования, требуемого уровня квалификации.

Перспективное профиографирование отражает динамику профессионального развития специалиста и профессионала. Система профессионального образования в России основывается на образовательных стандартах. Международная организация труда рекомендует строить образование на основе профессиональных стандартов, которые отвечали бы потребностям молодежи и взрослых в получении профессиональной подготовки в течение всей жизни и на всех уровнях квалификации и компетенции. Реализация этого положения обуславливает необходимость перспективного профиографирования.

Основываясь на концепции профессионального становления личности, мы разработали модель перспективной профиограммы. Ее назначение – проектирование профессионального роста специалиста, область применения – аттестация персонала, профконсультирование, оказание помощи службам занятости.

Рассмотрим основные положения этого типа профиографирования. Существенная особенность данного подхода заключается в проектировании профиограммы, отражающей динамику изменения ведущей деятельности и личности на разных стадиях профессионального становления: оптации, профессионального образования (подготовки), профадаптации, первичной и вторичной профессионализации и мастерства.

На каждой стадии приводятся следующие структурные составляющие деятельности:

- конкретные виды деятельности, направляемые стратегическими целями и мотивами;
- профессиональные действия, направляемые тактическими целями;
- способы осуществления действий в конкретных условиях и оценка их результативности.

Эти структурные компоненты деятельности являются основой для выделения профессиональных функций специалиста: мотивирующей, целевой и операционных. Реализация профессиональных функций приводит к развитию основных подструктур личности специалиста: профессиональной направленности, профессиональной компетентности, профессионально важных качеств и профессионально значимых психофизиологических свойств.

Приведем схему проспектированной профессиограммы.

1. Паспорт профессии:

- тип профессии и ее отраслевая принадлежность;
- уровень образования и ступени (категории) квалификации;
- смежные специальности и профессии;
- социально-профессиональные ограничения.

2. Подготовка кадров:

• форма и уровни профессионального образования и подготовки кадров;

- уровень получаемой квалификации;
- перспективы профессионального роста и карьеры.

3. Характеристика ведущей деятельности на каждой стадии профессионального становления:

- функции;
- конкретные виды деятельности;
- типовые профессиональные задачи;
- профессиональные умения.

4. Проспектированная психограмма:

- ведущая деятельность;

- основные подструктуры субъекта деятельности:
 - профессиональная направленность;
 - профессиональная компетентность;
 - профессионально важные качества (ключевые квалификации);
 - профессионально значимые психофизиологические свойства;
- психологическая характеристика каждой подструктуры личности.

5. Санитарно-гигиенические условия труда:

- режим труда;
- нервно-психическая напряженность;
- сенсомоторная и перцептивная сферы;
- медицинские противопоказания.

Теоретические основы профессиографии позволяют определить структуру профессиональной деятельности и субъекта труда. Области применения профессиограмм: профконсультация и профориентация, профотбор и профподбор, аттестация и проектирование карьеры, образование и повышение квалификации.

Порядок работы

После актуализации знаний по основам профессиографирования группа разбивается на подгруппы и начинает работу над составлением проспективной профессиограммы специальности «педагог-психолог». В качестве образца студенты используют профессиограмму профессии «психолог – профессиовед».

Профессиограмма психолога-профессиоведа

1. Наименование и шифр профессии

Профессия психолога-профессиоведа относится к социономической группе типа «человек–профессия–человек».

Социально-экономическая отрасль: профессиональное образование, система развития персонала, службы занятости и учреждения социальной поддержки населения.

Специальность: 020400 – Психология.

Квалификация: психолог; преподаватель психологии.

Специализация: психология профессий.

2. Назначение профессии

Специалист в области психологии профессий – это квалифицированный специалист, осуществляющий психологическое консультирование, профессиональную диагностику, мониторинг становления и развития персонала, профилактику профессиональной жизни человека, а также преподавание психологии в профессионально-образовательных учреждениях.

3. Области профессиональной деятельности:

- профессиональные учебные заведения: оказание помощи в выборе профессии и трудоустройстве, мотивирование профессионального развития и мониторинг этого процесса, стимулирование профессионального становления, преподавание учебных дисциплин «Психология профессий», «Психология профессионального образования», «Психология труда», «Социальная и прикладная психология»;
- государственные и коммерческие предприятия: психологическое консультирование работников, помощь службам развития персонала, формирование резерва на выдвижение, проектирование карьеры, определение профпригодности, участие в аттестации работников;
- бюро психологического консультирования: оказание помощи и поддержки людям, испытывающим трудности и переживающим конфликты в профессиональной жизни, проектирование альтернативных сценариев профессиональной биографии;
- учреждения социальной защиты населения: психологическая диагностика и консультирование, профилактика профессионального самоопределения, коррекционно-реабилитационная работа.

4. Квалификация

В системе непрерывного образования специальность «психолог-профессиовед» относится к 3-му уровню высшего профессионального образования.

Уровень общего образования, требуемый для получения специальности, – полное общее либо начальное и среднее профессиональное образование.

5. Основные параметры профессионального поля (табл. 8).

Таблица 8

Основные параметры профессионального поля
психолога-профессиоведа

Виды профессиональной деятельности	Образовательные основы профессиональной деятельности
1	2
Анализ рынка труда и социально-профессиональной ситуации в регионе с целью определения потребности в профессиях	Основы современной экономики, теории рынка труда, основы маркетинга, правовое регулирование социально-профессиональных вопросов
Структурирование профессионального поля региона, проектирование новых профессий, определение профессионально-психологических структур квалификации специалистов	Основы профессиоведения, психология профессий, индустриальная психология, психология труда, технологические основы современного производства, акмеология
Профессиональное консультирование по выбору профессии, повышению квалификации и профессиональной реориентации. Психологическая помощь работникам, испытывающим трудности в профессиональной жизни	Общая психология, социальная психология, профессиональное консультирование, социально-психологические тренинги, акмеология, клиническая психология, этические аспекты психологической деятельности

1	2
Мониторинг профессионального становления: диагностика готовности к труду и профессиональной пригодности; диагностика специальных способностей, учебно-профессиональных достижений; проектирование средств диагностики профессионального развития	Возрастная психология, экспериментальная психология, методы исследования психологии профессий и психологии труда, психодиагностика профессионального развития. Математические методы в психологии
Преподавание психологии в профессиональных учебных заведениях, учреждениях повышения квалификации, психологическое обеспечение профессионально-образовательного процесса	Общая и профессиональная педагогика, психология профессионального образования, методика преподавания психологии, логика и риторика
Коррекционно-реабилитационная работа по преодолению трудностей профессионального становления: при потере трудоспособности, конфликтах, кризисах, стагнации, вынужденном увольнении и т.п.	Коррекционная педагогика, психология отклоняющегося поведения, коррекционно-психологические тренинги, введение в психотерапию
Психологическое обеспечение карьеры и деятельности служб развития персонала	Психология управления, организационная психология, имиджология, тренинги профессионального роста

Психологически обусловленные противопоказания: неумение работать с людьми, категоричность, привязанность к одному подходу, модели поведения и деятельности, стереотипность и консерватизм, наличие акцентуаций характера.

6. Психограмма (табл. 9).

Таблица 9

Психолограмма психолога

Объективные характеристики ведущей деятельности		Профессионально важные характеристики личности		
Социально-профессиональные функции	Результаты деятельности	Профессиональная компетентность	Профессиональная направленность	Профессионально важные качества
1	2	3	4	5
Уяснение целей психологической деятельности и социального заказа на работу психолога	Определение ведущих направлений психолога, выявление основных проблем труда и жизни, выбор технологичной деятельности	Концепция деятельности практического психолога. Творческий анализ теории и практики. Определение проблемы, сведение проблемы до уровня задачи	Пристрастное отношение к возможностям психологии. Признание приоритета культуры доминирования над культурой творчества. Принцип полезности. Принцип компетентности	Способность аналитически мыслить, стремление к научному поиску оптимальных решений и творческому взаимодействию с заинтересованными лицами
Принятие решения об осуществлении социальной работы психолога	Принятие социального заказа и переработка его в психологическую задачу для работы с клиентами	Глубокие знания в области применения технологий психологической деятельности. Определение эффективных способов решения психологической задачи	Наличие четкой профессиональной позиции при формулировании. Соблюдение этических норм взаимодействия с клиентом и группами	Высокая профессиональная эрудиция; сильная воля и психическая устойчивость, постоянная включенность в процесс принятия решений

Продолжение табл.9

1	2	3	4	5
Разработка системы профессиональных задач практического психолога и их осуществление в реальных условиях	Планирование работы практического психолога	Технологизация деятельности; определение связей между компонентами системы. Выбор и реализация продуктивных технологий деятельности	Признание клиента, социально-профессиональных групп ведущим звеном профессиональной деятельности	Требовательность к себе, работоспособность, целеустремленность, коммуникабельность, мобильность и творческая профессиональная активность
Систематизация результатов психологической помощи в работе с клиентами, их обобщение и корректировка	Основные направления выработки рекомендаций и форм подачи их персоналу	Критическая оценка деятельности, результатов труда. Выявление причинно-следственных связей и мер по оптимизации деятельности	Дифференциация способов помощи в зависимости от их значимости для клиента и социальных групп. Принцип конфиденциальности	Критичность мышления, объективность при оценке результатов деятельности
Разработка системы мероприятий, направленных на психологическое обеспечение сферы труда и жизни клиентов	Психологическая компетентность при выполнении конкретной профессиональной задачи	Определение и применение психологических средств воздействия, адекватных задачам и ватности специфике труда	Принятие социальной группы, клиента как индивидуальности, адекватность позиции. Принцип взаимоуважения психолога и клиента	Устойчивая направленность на самореализацию в профессиональной деятельности, мобильность

Продолжение табл.9

1	2	3	4	5
Создание системы психодиагностических, терапевтических, коррекционных, консультационно-просветительских основ и условий труда и жизни клиента	Эффективное выполнение персоналом функциональных обязанностей	Знание структурно-функциональных возможностей субъектов конкретного труда и условий их выполнения в результате практической деятельности. Планирование и организация работы. Умение влиять на работу персонала в целях достижения им желаемого результата в труде и удовлетворения его потребностей	Принятие клиента как партнера, доверие к нему, уважение и гуманность. Стремление помочь человеку. Принцип осведомленного согласия	Психологическая устойчивость, решительность, воля при исполнении профессиональных обязанностей
Выдача персоналу и клиентам рекомендаций по совершенствованию жизнедеятельности, коррекция межличностных отношений в социальной среде	Оптимизация труда персонала, здоровые межличностные отношения, способность и готовность сотрудничать эффективно выполнять функциональные обязанности	Владение формами и методами работы с персоналом, а также средствами воздействия на него. Способность реагировать на все составляющие жизни коллектива, выделяя и развивая позитивные составляющие	Принцип гуманных отношений. Соблюдение профессиональной этики. Принцип ненанесения ущерба личности	Целеустремленность, ответственность, коммунибельность, организованность, объективность

Продолжение табл.9

1	2	3	4	5
Психодиагностика пригодности и мотивации персонала, подбор кадров для осуществления профессиональной деятельности	Соответствие персонала требованиям профессиональной деятельности, удовлетворение индивидуальных и групповых потребностей	Знание методик и тестов психодиагностики личности. Использование психодиагностических методов. Интерпретация результатов	Следование нравственно-этическим принципам психодиагностики и кодексу психолога. Правильно адекватности методик	Компетентность, целеустремленность, ответственность, коммуникативность, принципиальность
Организация психотерапевтической, коррекционной, консультационной и развивающей работы с персоналом и другими клиентами	Включение персонала в профессиональную и общественную деятельность, достижение психологической устойчивости и высокого профессионализма в труде	Методики психологической адаптации и коррекции персонала. Организация социальной психологической работы с клиентами	Имидж заботливого и авторитетного психолога. Принцип партнерства. Правило безопасности применяемых методик	Способность рефлексировать, эффективно влиять на персонал, организованность
Выявление социально и профессионально дезадаптированных клиентов, лиц с психическими отклонениями и проведение мероприятий психокоррекционной деятельности	Возвращение клиентов к продуктивной профессиональной деятельности и полноценной активной жизни	Выявление девиантного поведения, пограничных состояний, способов их профилактики и коррекции. Присоединение к личности клиента, определение и реализация мер коррекции	Позитивная психологическая позиция. Признание индивидуальных различий и права на самобытность. Правило контролируемого хранения сведений психологического характера	Внимательность, заботливость, умение быстро ориентироваться в сложившейся ситуации

Продолжение табл.9

1	2	3	4	5
Совершенствование профессиональных качеств персонала, обеспечение эффективной работы	Создание теоретико-прикладной базы для совершенствования практической работы и психологического сопровождения труда и жизни персонала	Методики обучения и овладения практикой социально-психологической работы и руководства ею. Убеждающее воздействие, обоснованное и продуктивное обучение, развитие и коррекция деятельности персонала	Познание возможностей достижения вершин профессионализма каждым членом социальной группы. Правила корректного использования сведений психологического характера	Ответственность в процессе подготовки персонала. Умение оказывать содействие персоналу
Психологическое сопровождение клиентов в процессе их профессиональной деятельности, предупреждение профессиональных деформаций	Развернутая социальная психологическая характеристика клиентов и их компетентная поддержка в решении жизненных проблем	Умение оценивать возможности клиентов и оптимально задействовать их творческий потенциал. Использование психотехнологической диагностики, психотерапии, психокоррекции состояния клиента	Вера в возможности и коррекционной работы. Поддержка клиента в стремлении обрести свое профессиональное Я	Профессиональная компетентность

Окончание табл.9

1	2	3	4	5
Развитие общих способностей и акмеологической культуры	Создание и развитие личностных смыслов (ценностей), ориентированных на самореализацию профессиональной деятельности психолога	Психотехнологии овладения современной культурой труда психолога. Умение творчески решать задачи профессиональной деятельности	Позитивная Я-концепция, вера в успех. Принцип беспристрастности психолога	Гибкость и нестандартность мышления, способность анализ и адаптивность
Творческая самореализация в повседневной деятельности практического психолога	Достижение высшего уровня профессионализма. Овладение творческим инновационным стилем практической деятельности	Понимание сущности творческого труда, алгоритмов и технологий достижения его вершин. Рефлексивный анализ условий, процесса и результатов практического труда как источника непрерывного саморазвития	Гуманизм. Приоритет культуры достоинства, следование кодексу чести	Гибкость мышления и способность к рефлексивной деятельности

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Каковы особенности применения метода профессиографирования при проектировании профессионального роста специалиста?
2. Проведите сравнительный анализ содержания информационной и проспектированной профессиограмм.
3. Подберите одну-две методики оценки каждого критерия, включенного в психограмму профессиограммы педагога-психолога.

Список рекомендуемой литературы

Гарбер Ф.И., Козача В.В. Методика профессиографии. Саратов, 1992.

Образовательно ориентированный подход к профессиографии / *В.В.Бажутин, З.З.Кирикова, Н.В.Крохина* и др. Екатеринбург, 1997.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ЗНАКОМСТВО С ПРОФЕССИЕЙ ПРОФИОРИЕНТОЛОГА»

Цель занятия – ознакомить оптантов с особенностями работы профориентолога.

Задачи:

- определить основные профессиональные функции профориентолога;
- овладеть методикой оценки деятельности специалиста в области профориентологии.

Введение в проблему

Основной задачей деятельности специалиста в области профориентологии выступает оказание содействия оптанту в решении проблемы профессионального выбора с учетом его способностей и реальной ситуации на рынке труда.

Деятельность профориентолога включает в себя совокупность педагогических и психологических мер, направленных на принятие решения по приобретению оптантами той или иной профессии (специальности), а также на выбор оптимального для достижения этой цели пути дальнейшего профессионального образования. При этом учитываются как личные интересы и способности оптанта, так и социально-экономическая целесообразность профессионального выбора.

При организации собственной деятельности специалист в области профориентологии руководствуется следующими принципами: добровольности, активности в решении проблемы, конфиденциальности информации, научной обоснованности рекомендаций.

Занятие способствует ознакомлению студентов с особенностями деятельности профориентолога, коррекции первоначальных представлений о данной профессии.

Обучаемым необходимо осуществить сбор данных методом наблюдения в процессе знакомства с профессиональной деятельностью профориентолога.

Наблюдение (целенаправленное восприятие психических проявлений человека) является базовым методом психологического изучения профессиональной деятельности, который позволяет определить:

- характер профессиональных задач;
- структуру рабочих операций;
- направление и интенсивность потоков информации;
- объекты внимания и запоминания;
- особенности профессионального взаимодействия и т. д.

Работу рекомендуется проводить в такой последовательности:

- сформулировать цель наблюдения;
- определить, какие конкретно проявления наблюдаемого объекта будут оцениваться;
- определить ситуации, в которых будет проводиться наблюдение;
- продумать ситуацию включения в наблюдение;
- установить временные рамки и согласовать график наблюдений с реальной жизнью наблюдаемых людей;
- определить форму регистрации наблюдаемых объектов.

Процедура наблюдения осуществляется в соответствии с разработанной программой (картой) наблюдения. Она включает в себя три блока:

1. Взаимодействие с объектом труда (оптанта).
2. Взаимодействие с предметом труда (профессиональные задачи).
3. Взаимодействие со средствами труда (используемые психологические методы).

Карта наблюдения рассматривается в качестве готового методического инструментария, адаптированного к особенностям профессиональной деятельности специалиста в области профориентологии. Она позволяет структурировать процесс наблюдения на основе заложенных исследователем критериев оценки наблюдаемого явления. Предусмотренная шкала оценки позволяет получить количественные данные по каждому показателю.

Порядок работы

Оснащение: карта наблюдения за деятельностью профориентолога, протокол наблюдения.

Инструкция. Вашему вниманию предлагается перечень утвержденных, отражающий особенности деятельности профориентолога. Оцените степень выраженности каждого из них с помощью оценочной шкалы. Для этого отметьте «галочкой» (или другим знаком) соответствующую цифру-оценку.

Карта наблюдения

<i>1. Взаимодействие с объектом труда (оптанты)</i>		
Реализует индивидуальный подход к оптантам при решении профессионально-психологических проблем	5 4 3 2 1 0	Не реализует индивидуальный подход к оптантам при решении профессионально-психологических проблем
Соблюдает принцип добровольности участия оптанта в профориентационной работе	5 4 3 2 1 0	Не соблюдает принцип добровольности участия оптанта в профориентационной работе
Способствует развитию активности оптанта в решении профориентационных вопросов	5 4 3 2 1 0	Не способствует развитию активности оптанта в решении профориентационных вопросов
Находит общий язык с оптантами различных возрастных групп в разных обстоятельствах	5 4 3 2 1 0	Не находит общего языка с оптантами различных возрастных групп в разных обстоятельствах
<i>2. Взаимодействие с предметом труда</i>		
<i>2.1. Профинформирование</i>		
Дает оптанту всестороннюю информацию об особенностях содержания труда, оплате, сроках обучения, возможностях должностного и квалификационного роста по выбранной профессии	5 4 3 2 1 0	Не дает оптанту всестороннюю информацию об особенностях содержания труда, оплате, сроках обучения, возможностях должностного и квалификационного роста по выбранной профессии

Освещает основные требования, которые данная профессия предъявляет к состоянию здоровья опганта, уровню развития его психофизиологических и личностных качеств	5 4 3 2 1 0	Не освещает основные требования, которые данная профессия предъявляет к состоянию здоровья опганта, уровню развития его психофизиологических и личностных качеств
Способствует формированию у опгантов положительного отношения к проблемам выбора профессии, активизации стремления к освоению выбранной профессии	5 4 3 2 1 0	Не способствует формированию у опгантов положительного отношения к проблемам выбора профессии, активизации стремления к освоению выбранной профессии
Сообщает сведения справочного характера о рекомендуемых профессиональных учебных заведениях	5 4 3 2 1 0	Не сообщает сведения справочного характера о рекомендуемых профессиональных учебных заведениях
<i>2.2. Профдиагностика</i>		
На основании результатов медицинского освидетельствования сообщает опганту о видах трудовой деятельности, которые противопоказаны ему в соответствии с состоянием его здоровья	5 4 3 2 1 0	Не сообщает опганту о видах трудовой деятельности, которые противопоказаны ему в соответствии с состоянием его здоровья
Использует методы профессиональной психодиагностики в соответствии с возрастными особенностями опганта	5 4 3 2 1 0	Использует единые методы профессиональной психодиагностики для всех возрастных групп опгантов
Применяет процедуру психологической диагностики при определении индивидуально-психологических особенностей и профессиональных способностей опгантов	5 4 3 2 1 0	Не применяет процедуру психологической диагностики при определении индивидуально-психологических особенностей и профессиональных способностей опгантов

Соблюдает конфиденциальность диагностической информации	5 4 3 2 1 0	Не соблюдает конфиденциальность диагностической информации
<i>2.3. Профконсультирование</i>		
Разрабатывает рекомендации о выборе профессиональной деятельности на основе всестороннего изучения личности опганта, его склонностей и способностей	5 4 3 2 1 0	Не разрабатывает рекомендации о выборе профессиональной деятельности на основе всестороннего изучения личности опганта, его склонностей и способностей
Сообщает опганту информацию о возможных путях и способах преодоления личных недостатков и дальнейшего развития профессионально важных качеств	5 4 3 2 1 0	Не сообщает опганту информацию о возможных путях и способах преодоления личных недостатков и дальнейшего развития профессионально важных качеств
Разрабатываемые рекомендации имеют коррекционно-развивающий характер	5 4 3 2 1 0	Разрабатываемые рекомендации не имеют коррекционно-развивающего характера
Реализует систему групповых консультаций с опгантами по вопросам профессионального развития	5 4 3 2 1 0	Не рсализует систему групповых консультаций с опгантами по вопросам профессионального развития
<i>3. Взаимодействие со средствами труда</i>		
Реализует тренинговые методы в профессиональной деятельности	5 4 3 2 1 0	Не реализует тренинговые методы в профессиональной деятельности
Пополняет и совершенствует психодиагностический инструментарий	5 4 3 2 1 0	Не уделяет внимания пополнению и совершенствованию психодиагностического инструментария
Самостоятельно разрабатывает систему диагностических мероприятий с учетом поставленной задачи	5 4 3 2 1 0	Решает поставленные задачи при помощи стандартной системы диагностических мероприятий

Уделяет внимание профессиональному самосовершенствованию	5 4 3 2 1 0	Не уделяет внимания профессиональному самосовершенствованию
Регулярно проходит повышение квалификации	5 4 3 2 1 0	Повышение квалификации профориентолога носит нерегулярный характер
Готов к сотрудничеству с представителями смежных профессий и руководством	5 4 3 2 1 0	Избегает сотрудничества с представителями смежных профессий и руководством

Обработка и интерпретация результатов

Оценки, присвоенные каждому изучаемому параметру в процессе наблюдения, суммируются, по каждому блоку вычисляется средний показатель (x_{cp}). Полученные результаты представляются графически в виде гистограммы. В зависимости от ведущего блока в структуре полученного графического профиля делается вывод о преобладании тех или иных профессиональных функций в деятельности специалиста.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. В чем состоят профессиональные функции профориентолога?
2. В каких областях практики могут работать специалисты в области профориентологии?

Список рекомендуемой литературы

Климов Е.А. Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессиеведа // Психол. журн. 1994. № 4.

Резуш Л.А. Практикум по наблюдению и наблюдательности. СПб., 2001.

Сосновский Б.А., Болотова А.В. Области и стратегии работы социального психолога-практика // Вопр. психологии. 1996. № 2.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ЭКСКУРСИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЕ»

Цель занятия – познакомиться с социально-психологическими особенностями профессии одной из отраслей современного производства (на примере организации работы теплоэлектростанции).

Задачи:

- определить последовательность организации технологического процесса;
- составить профориентационную характеристику специалиста – диспетчера управления энергосистемой.

Введение в проблему

Энергетическая отрасль современного производства обеспечивает производство, передачу, распределение и потребление электроэнергии в различных формах. По виду используемых ресурсов, технологии их преобразования в электроэнергию выделяется несколько типов электростанций. В настоящее время наиболее распространенным в мире типом станций являются тепловые (ТЭС), которые производят электрическую и тепловую энергию, перерабатывая энергию органического топлива (угля, газа, горючих сланцев и пр.). Они дают 80% электроэнергии и 40% тепловой энергии.

Для тепловых станций характерно двухступенчатое преобразование энергии для получения электричества. На первой ступени тепловая энергия сгорания топлива передается жидкому теплоносителю (воде), нагревая его до парообразного состояния с температурой 530° и давлением 230 атм. Тепловая энергия пара в паровых турбинах преобразуется в механическую энергию вращательного или возвратно-поступательного движения. Вращательное движение турбины используется для получения электроэнергии.

На втором этапе отработанный пар из турбины поступает в конденсатор, где охлаждается и превращается в воду, которая с помощью насоса снова подается по трубам в паровой котел. Тепловые электростанции являются характерным примером работы по замкнутому циклу, что позволяет существенно повысить их экономичность.

Необходимо отметить невозможность накопления выработанной электрической энергии в промышленных масштабах. Объем ее производства в единицу времени обязательно должен соответствовать количеству ее потребления. Если электрической энергии производится больше, чем нужно, то это может привести к перегреву проводов, перегоранию оборудования или к увеличению скорости вращения турбины вплоть до разрушения. Если же энергии производится меньше, то оборудование перестает работать. Однако потребность в электроэнергии не является постоянной и изменяется в зависимости от режима работы промышленных и коммунально-бытовых потребителей. Основные пики нагрузки на гидроэнергетические установки станций приходятся на утро и вечер. Кроме того, имеются недельная и сезонная динамика энергопотребления. В частности, в будни потребление электрической энергии на 20–30% больше, чем в выходные дни, а зимой – на 25–35% больше, чем летом. Все эти процессы регистрируются и учитываются при составлении графика нагрузки, которому следует оперативный персонал станции.

Обеспечение работы тепловой электростанции требует одновременного управления режимом технологического оборудования, а также режимом потребления электроэнергии заказчиками. При этом в каждый конкретный момент времени должен поддерживаться баланс мощностей в энергосистеме. Четкую и непрерывную реализацию указанных функций в соответствии с определенным графиком обеспечивают диспетчеры разных уровней теплоэнергосистемы.

Порядок работы

Оснащение: план профориентационной характеристики профессии.

По итогам ознакомительной работы в ходе экскурсии по территории теплоэлектростанции необходимо дать профориентационную характеристику профессиональной деятельности оператора, обеспечивающего технологический процесс на одном из уровней.

План профориентационной характеристики профессии

1. Название профессии и ее технологическая обусловленность.
2. Возможности профессионального развития специалиста в процессе трудовой деятельности.

3. Prestиж профессии (деятельности) в данной отрасли, регионе.
4. Уровень образования и ступени (категории) квалификации.
5. Краткая характеристика основных профессиональных обязанностей (регулировка, наладка, настройка и т.д.).
6. Психологические особенности профессии:
 - тип профессии по классификации Е.А. Климова;
 - необходимая компетентность: социально-правовая, психолого-педагогическая, политехническая и др.;
 - ведущие профессионально важные качества: ответственность, надежность, самостоятельность и др.;
 - профессионально нежелательные качества: рассеянное внимание, нерешительность, низкая работоспособность и др.;
 - особенности социально-профессионального взаимодействия с другими работниками предприятия (организация и фирмы).
7. Психологическая характеристика труда:
 - нервно-психическая напряженность;
 - сенсомоторные и перцептивные свойства;
 - режим труда.
8. Профессиональные вредности.
9. Медицинские противопоказания к работе по данной профессии.
10. Перспективы профессионального роста и карьеры.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте особенности работы диспетчера в условиях аварийной ситуации.
2. Какие личностные качества оптанта необходимо учитывать при ориентации его на данную профессию?

Список рекомендуемой литературы

- Иванова Е.М.* Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.
- Чернышева О.Н.* Основы современного производства. М., 1989.
- Чистякова С.Н.* Профессиональная ориентация: организация и управление. М., 1987.

Раздел V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ИНФОРМИРОВАНИЕ КАК НАЧАЛЬНЫЙ ЭТАП ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ»

Цель занятия – формирование навыков организации профессионального информирования учащихся.

Задачи:

- ознакомиться с основными направлениями профориентационной работы;
- раскрыть особенности организации профессиональной информации;
- отработать навыки составления информационной профессиограммы.

Введение в проблему

В социально-экономической и психологической литературе нет однозначного определения профориентации. Разные авторы делают упор на каких-то отдельных ее аспектах. Так, К.К. Платонов рассматривает профориентацию как систему государственных мероприятий, помогающих человеку научно обоснованно выбрать профессию в соответствии с интересами общества и способностями личности. Автор акцентирует внимание прежде всего на научности даваемых рекомендаций.

А.Е. Голомшток определяет профессиональную ориентацию как систему общественного и педагогического воздействия на молодежь в целях ее подготовки к сознательному выбору профессии.

Наиболее полное определение было дано И.Н. Назимовым. Он определил профориентацию (и в особенности ее важнейшую составную часть – профотбор) как научно обоснованную систему форм, методов и средств воздействия на обучающихся и трудоустраивающихся лиц, способствующую их своевременному привлечению в различные отрасли народного хозяйства, рациональной расстановке, эффективному исполь-

зованию и закреплению по месту работы на основе объективной оценки и учета склонностей, способностей и других индивидуальных качеств каждого человека.

Как научно обоснованная система государственных мероприятий профориентация включает в себя профессиональное просвещение (информирование), профессиональную диагностику, профессиональную консультацию, профессиональную адаптацию и профессиональное воспитание.

Профессиональное просвещение (информирование) – это ознакомление с различными видами труда, разнообразием и особенностями профессий, путями их получения и т.д. Оно условно подразделяется на две формы: профессиональную информацию и профессиональную пропаганду.

Профессиональная информация призвана ознакомить молодежь с основными профессиями и их специальностями. Школьнику сообщают сведения о содержании труда, условиях материальной и социальной среды, оплате, режиме труда и отдыха, перспективах развития данной профессии, формах и сроках обучения, возможностях должностного и квалификационного роста. Особое внимание уделяется освещению основных требований, которые предъявляет данная профессия к состоянию здоровья человека, уровню развития его психологических и психофизиологических характеристик, личностным качествам, уровню общеобразовательной и специальной подготовки. Профинформационные мероприятия выполняют как пассивно-ознакомительную, так и активно-воспитательную функцию, поэтому важное место в их проведении занимает не только сообщение информации о профессиях, но и пропаганда некоторых из них.

Профессиональная пропаганда ведется прежде всего в отношении профессий, по которым ощущается дефицит рабочих кадров, либо специальностей, на которые ожидается расширение приема. Профессиональная пропаганда при правильной ее постановке должна способствовать формированию положительного отношения к проблемам выбора профессии, активизации у учащихся стремления к освоению профессий современного производства.

Эффективность профинформационной работы зависит от качества и формы подачи сведений о профессии. Во избежание ошибок необходимо соблюдать ряд требований, предъявляемых к профессиональной информации. Она должна быть:

- всесторонней. Следует обратить внимание на все стороны профессиональной деятельности. Особый упор необходимо делать на перспективах роста в данной профессии, на творческих моментах в труде;
- достоверной. Сведения о профессиях необходимо получать из достоверных источников, в качестве которых используются документация соответствующих подразделений предприятия, беседы со специалистами, данные психологического анализа деятельности;
- объективной. Совершенно недопустимым является рекламирование тех или иных сторон профессии, приписывание ей несуществующих достоинств. Рассогласование желаемого и действительного в конечном итоге может привести к чувству неудовлетворенности и к смене профессии.

При организации работы по профессиональному информированию важно учитывать, что привлекательность профессии есть явление во многом субъективное. Существуют относительно стабильные характеристики профессии, не претерпевающие существенных изменений в зависимости от конкретного предприятия. Это в основном содержательная сторона профессии, ее социально-экономические элементы, требования, предъявляемые к психофизиологическим и психологическим характеристикам человека. Условия материальной среды, характер взаимоотношений в коллективе и некоторые другие особенности рабочей ситуации на разных предприятиях могут иметь свою специфику. В связи с этим у молодых рабочих часто наблюдается отождествление представления о профессии с представлением о конкретном месте работы. Отрицательное отношение работника к одной какой-либо характеристике может привести к переносу этого отношения на профессию в целом. Поэтому при проведении профпропагандистской работы необходимо главное внимание уделять ознакомлению с содержательными сторонами профессии, подчеркивая различие между характеристиками профессии вообще и конкретно рабочего места в частности.

Профессиональная консультация предполагает сообщение рекомендаций о выборе рода деятельности на основе всестороннего изучения личности, ее склонностей, способностей, черт характера и т.д. Профконсультация предусматривает ориентацию человека на широкие сферы профессиональной деятельности, внутри которых ему предлагается разветвленный перечень профессий.

Выделяют три основные функции профконсультации: информационную, диагностическую, прогнозную.

Информационная функция профконсультации предполагает сообщение школьнику информации о конкретных специальностях и профессиях рекомендуемого типа деятельности, а также сведений справочного характера о рекомендуемых профессиональных учебных заведениях. В этом аспекте профконсультация тесно смыкается с профессиональной информацией.

Диагностическая функция предполагает определение уровня развития основных физиологических и психологических особенностей учащихся. В связи с этим можно выделить две основные формы профконсультации: медицинскую и психологическую.

Медицинская консультация всегда должна предшествовать психологической. Медицинская профконсультация предполагает прежде всего освидетельствование всех систем организма (сердечно-сосудистой, дыхательной, нервной, костно-мышечной и т.д.), а также уровня функционирования анализаторов. Например, абитуриенты ростом выше 192 см и ниже 157 см и с длиной ноги короче 73 см признаются безоговорочно негодными при поступлении в училища гражданской авиации. На основании медицинского диагноза врач-профконсультант сообщает школьнику те виды трудовой деятельности, которые противопоказаны ему в соответствии с состоянием его здоровья.

Психологическая диагностика основной акцент делает на исследовании уровня выраженности психофизиологических и психологических характеристик субъекта. На основании исследования строится представление о личности школьника.

Прогнозная функция профконсультации является своеобразным объединением первых двух функций. Она заключается в рекомендации школьнику типа профессии на основе изучения его личности. При осу-

ществлении прогноза необходимо определить его разумную дальность, параметры, на которых он должен базироваться. Прогнозная оценка должна относиться к трем характеристикам учащегося как будущего субъекта деятельности:

- 1) успешности трудовой деятельности;
- 2) удовлетворенности человека своим трудом;
- 3) психофизиологической «цене» затрат субъекта при овладении данной профессией или достижении успехов в ней. Величина затрат организма на овладение деятельностью и выполнение ее должна быть минимальной при максимальном уровне продуктивности и удовлетворенности человека своим трудом.

Помимо рекомендации типа деятельности осуществление прогнозной функции предполагает сообщение школьнику информации о возможных путях и способах преодоления личных недостатков и дальнейшего развития профессионально важных качеств.

Под *профессиональным воспитанием* понимают процесс формирования у школьников потребности в труде и профессиональной деятельности.

Цель профессионального воспитания – формирование личности работника, отвечающего требованиям современного производства и социального прогресса, обладающего высокими идейно-нравственными и профессиональными качествами. Достигается эта цель путем решения следующих задач:

- 1) формирование у учащихся потребности в профессиональном самоопределении. Это предполагает целенаправленное включение учащихся в различные виды труда, профессиональной деятельности, осуществляемой в кружках, на факультативных занятиях, на уроках трудового обучения, в учебно-производственных комбинатах и т.д.;
- 2) создание реальных предпосылок для развития профессионально важных качеств;
- 3) воспитание профессионального долга и ответственности, профессиональной чести и гордости за результаты своей трудовой деятельности;

4) создание оптимального соответствия между формируемыми качествами и той деятельностью, в которую включаются школьники в процессе обучения и производительного труда.

Профессиональное воспитание связано с задачами повышения роли человеческого фактора и должно обеспечивать формирование гуманизма, профессионального долга, профессиональной гордости, профессиональной этики.

Содержание работы по *профессиональной диагностике* заключается в изучении структуры личности, которая включает в себя следующие компоненты:

1) потребности, ценностные ориентации, мотивы, интересы, склонности, способности, задатки, профессиональная направленность, профессиональные намерения;

2) индивидуальные свойства нервной системы (темперамент);

3) уровень развития основных психических процессов (память, восприятие, внимание, мышление, представление), способности субъекта и другие личностные характеристики, которые могут выступать как профессионально важные качества;

4) индивидуальные психические особенности (характер), особенности самооценки и формирования профессиональных планов. В процессе диагностики определяются реалистичность самооценки, содержание и обоснованность жизненных планов, степень самостоятельности в их построении;

5) имеющиеся знания, умения и навыки. Особое внимание необходимо уделять не только фактическому воспроизводству знаний, но и умению их применять при решении конкретных практических задач.

Основная цель профдиагностики – активизация учащегося в поиске своего призвания. Выбор профессии школьником должен основываться на знании своих стремлений, психологических особенностей.

Порядок работы

Разбившись на микрогруппы, студенты составляют информационный проспект профессии «педагог-психолог». Для этого используется

материал занятия «Основы профессиографии», в частности проспективная профессиограмма данной профессии.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Определите принципы профессионального информирования.
2. Какой психодиагностический инструментарий можно использовать при первичной индивидуально-психологической консультации?
3. Кто из субъектов профориентации может организовывать профессиональное информирование?

Список рекомендуемой литературы

Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург, 1999.

Исмаилова Ф.С. Основы профессионального консультирования: Учеб. пособие. Екатеринбург, 1999.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М., 1996.

Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИОННОЙ БЕСЕДЫ»

Цель занятия – отработать навык проведения профконсультационной беседы с оптантом¹⁸.

Задачи:

- знакомство с основами проведения профконсультационной беседы;
- отработка навыков проведения профконсультационной беседы.

Введение в проблему

Беседа – метод сбора информации о психических явлениях в процессе личного общения исследователя и испытуемого.

Методика подготовки к беседе:

1. Определить цели беседы.
2. Определить в соответствии с целями тему беседы и ее содержание.
3. Наметить план беседы.
4. Конкретизировать ключевые и контрольные вопросы.
5. Отметить возможные затруднения в реализации плана, сложные с педагогической и психологической точки зрения ситуации, которые могут возникнуть.
6. Наметить конкретные способы преодоления таких затруднительных ситуаций (оптимальные варианты выхода из них, коррекцию поведения испытуемого при неадекватном реагировании, коррекцию собственного поведения).
7. Избрать способ фиксации ответов испытуемого во время беседы (конспект, стенограмма, запись на магнитофон или диктофон и т.д.).
8. Наметить план наблюдений во время беседы (цель, методику, способ регистрации данных).

¹⁸ Занятие разработано канд. психол. наук И.М. Намятовой.

9. Определить с учетом объективных возможностей и индивидуальных особенностей испытуемого условия проведения беседы (время и место).

10. Наметить моменты коррекционного воздействия.

11. Проанализировать и скорректировать план беседы, соотнести его с поставленными целями.

Первичная профконсультация – это форма индивидуальной консультации, проводимая с группой (5 – 7 человек), в процессе которой происходит обучение основам выбора профессии, дается информация о многообразии профессий, об интересах и склонностях. Результатом первичной профконсультации является оказание помощи в формировании профессионального плана, повышение степени осознанности и ответственности выбора. Помимо этого на основании первичной профконсультации выявляются испытуемые, нуждающиеся в углубленной индивидуальной профконсультации.

Углубленная индивидуальная профконсультация основывается на глубоком всестороннем изучении человека: его склонностей, интересов, состояния здоровья и физического развития, уровня и структуры внимания, мышления, ручной умелости и координации движений, особенностей характера. При этом учитываются мнение учителей и родителей, успешность обучения и особенности референтной группы. Обобщение этих данных раскрывает широкие возможности целенаправленного воздействия не только в целях профориентации, но и на формирование личности.

В программе первичной профконсультации выделяются три составляющие: информационная, диагностическая и собственно консультационная.

Информационная составляющая включает беседу о правилах выбора профессии, анализ типичных ошибок, совершаемых при выборе профессии, знакомство с классификацией профессий (в частности, с классификацией, разработанной Е. А. Климовым для целей профориентации).

Диагностическая составляющая включает выявление профессиональной направленности и особенностей развития познавательных интересов, наличия и степени сформированности профессионального плана, особенностей профессиональной мотивации, а также анализ

особенностей профессиональной мотивации, а также анализ некоторых индивидуально-психологических особенностей.

К собственно консультационной составляющей относится заключительная часть первичной профконсультации, которая проводится в форме беседы. Специфика и задачи беседы определяются индивидуально-психологическими особенностями, ситуацией выбора профессии, степенью сформированности профессионального плана и некоторыми другими факторами.

Порядок работы

Предварительно студенты получают домашнее задание заполнить карту первичной профессиональной консультации с одним из знакомых им оптантов. На занятии полученные студентами данные сопоставляются, анализируются и отрабатывается тактика дальнейшей профконсультации.

Карта первичной индивидуально-психологической профконсультации

Фамилия, имя, отчество _____

Возраст _____ Школа _____ Класс _____ Дата _____

1. Состояние здоровья:

- Здоров
- Функциональные отклонения _____
- Хронические заболевания _____
- Заключение подросткового врача _____

2. Информированность о мире профессий

- Полная
- Недостаточная
- Отсутствует

3. Наличие профессионального плана:

- Профессия _____
- Учебное заведение _____

4. Сформированность профессионального плана:

- Сформирован

- Частично сформирован
 - Не сформирован
5. Осознанность выбора профессии _____
6. Ведущие мотивы, ценностные ориентации _____
7. Сведения из анкеты:
- Любимые занятия _____
 - Предпочитаемые профессии _____
 - Опыт работы _____
 - Успешность обучения по дисциплинам:
естественным _____
гуманитарным _____
8. Интересы и склонности:
- Сфера интересов _____
 - Склонности (по методике ДДО): П__Т__Ч__З__Х__
9. Коммуникативные и организаторские склонности:
- К_к _____
- К_о _____
10. Выраженность профессиональных интересов и склонностей
- Ярко выражены (в какой области деятельности?) _____
 - Не выражены
11. Особенности поведения _____
12. Заключение профконсультанта:
- Оптант не нуждается в углубленной профконсультации (профплан обоснован, профплан сформирован в процессе консультации)
 - Оптант нуждается в углубленной профконсультации
13. Рекомендации профконсультанта:
- Область деятельности _____
 - Профессия _____
 - Пути профессионализации _____
 - Запасной вариант профессионального выбора _____
 - Домашнее задание _____
 - Противопоказанные сферы деятельности _____

Обработка и интерпретация результатов

В результате анализа карты первичной профессиональной консультации может быть выявлено несколько ситуаций выбора профессии, в каждой из которых тактика профконсультанта должна быть особой. Рассмотрим некоторые из этих ситуаций.

1. Испытуемый хорошо информирован о мире профессий, профессиональный план сформирован, соответствует познавательным интересам, профессиональной направленности, индивидуально-психологическим особенностям, мотивы адекватны. В этом случае профконсультация строится на психотерапевтической и информационной основе. Консультант поддерживает оптанта в его намерениях, одобряет их, дает дополнительную справочную информацию об учебных заведениях, правилах приема, указывает на необходимость и условия развития некоторых профессионально важных качеств (это составляет содержание домашнего задания). Уточняется путь профессионализации, вырабатываются запасные варианты на случай, если получение выбранной специальности связано с преодолением трудностей (например, при поступлении на конкурсные специальности). Определяется область профессиональных противопоказаний.

2. У испытуемого имеется профессиональный план, но он не обоснован (не совпадает с областью профессиональной направленности и познавательных интересов), мотивы неадекватны, либо индивидуальные свойства оптанта не соответствуют выбранной профессии. Следовательно, он нуждается в углубленной профконсультации и коррекции на ее основе профессионального плана.

3. Профессионального плана у испытуемого нет, интересы и склонности не выражены. Задача первого этапа консультации – формирование познавательных интересов и склонностей. На основании первичной профконсультации составляется система домашних заданий с привлечением к этой работе родителей, учителей, референтной для испытуемого группы. С целью облегчения поиска сферы предпочтений профконсультант может использовать метод проективной беседы, профориентационные игры. На первом этапе работы, чтобы сузить круг поиска, желательно определить психологически противопоказанную сферу

деятельности. С таким испытуемым проводят углубленную профконсультацию.

4. Профессионального плана и профессиональной направленности у испытуемого нет, однако имеются хорошо выраженные интересы, склонности. Суть профконсультации в этом случае заключается в углублении самопознания, в выработке умения понимать себя, свои интересы и способности. Необходимо также расширение знаний о разнообразии профессий. Оптанту предлагается поработать с картотекой профессий, рекомендуется специальная литература, обсуждается план посещения им учебных заведения и предприятий – все это составляет суть домашнего задания. После этого испытуемый приглашается на углубленную профконсультацию.

Конечно, все многообразие профконсультационных ситуаций не исчерпывается этими четырьмя типами. Их можно рассматривать только как наиболее часто встречающиеся.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте возможности метода беседы в профориентационной работе с оптантами.

2. Какие затруднения у Вас возникли в процессе работы с оптантом?

Список рекомендуемой литературы

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.

Кулагин Б. Ф. Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984.

Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. СПб., 2000.

Практикум по психологии / Под ред. А. Н. Леонтьева, Ю. Б. Гиппенрейтер. М., 1972.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УСТАНОВОК ПОДРОСТКОВ»

Цель занятия – изучить индивидуальные особенности профессиональных установок.

Задачи:

- раскрыть понятие «профессиональные установки»;
- ознакомиться с методикой диагностики профессиональных установок;
- определить уровень выраженности собственных профессиональных установок.

Введение в проблему

Диагностика профессиональных установок, выражающих готовность индивида принимать профессионально важные решения, имеет принципиальное значение в прогнозировании успешности профессионального развития. Эти установки связаны, с одной стороны, с объективными требованиями ситуаций профессионального выбора, т.е. с задачами профессионального развития, а с другой – с уже имеющимся у личности опытом решения жизненных задач.

В зарубежной психологии, прежде всего в рамках теории Д. Сьюпера, профессиональные установки изучены достаточно основательно и оснащены хорошим психодиагностическим инструментарием.

С точки зрения Д. Сьюпера, человек должен выбирать профессию с учетом:

- 1) *своего образа Я*. Именно образ Я регулирует процессы интеграции, дифференциации и организации профессиональной карьеры;
- 2) *интеллекта*: структуры общих способностей и способностей к обучению и изучению;
- 3) *специальных способностей*: уровня развития общих и специальных способностей и их структур;

4) *интересов*: тенденций поведения, проявляющихся в поиске и выполнении человеком определенных видов деятельности;

5) *ценностей личности*: того, что люди ожидают и что они ищут в трудовой деятельности. Ценности подразделяются на внутренние (содержательные), к которым можно отнести сам процесс труда, и внешние (сопутствующие), такие как престиж, оплата труда и др.;

6) *отношения к труду, работе и профессии*. Отношение к труду является производным от системы ценностей. Оно формируется в процессе становления карьеры, определяет эффективность и производительность деятельности;

7) *потребностей*, которые определяют мотивы выбора профессии и успешность в ней;

8) *черт личности*: наиболее общих моделей поведения, оказывающих влияние на форму трудового поведения человека;

9) *профессиональной зрелости*, которая определяется тем, насколько человек, выбирающий профессию, учитывает конкретные особенности своей ситуации выбора¹⁹.

Основная проблема формирования адекватных профессиональных установок решается в условиях системно организованного трудового обучения и воспитания, когда происходит подготовка к реальной трудовой деятельности, в том числе коллективной, даются знания о структуре мира труда и основах организации производства, вырабатываются уважение к труду, желание работать ради общественных интересов и т.д. От характера выраженности профессиональных установок зависит такой важный фактор профессионального развития, как согласование профессиональных намерений и профессиональных интересов.

Основные задачи профессионального развития соответствуют институтам общего и профессионального образования и могут быть представлены следующим рядом: выбор профессии как завершение общего образования, профессиональное самоопределение в ходе профессионального обучения, достижение высокой производительности при адаптации к профессиональной деятельности, профессиональная самореали-

¹⁹ См.: Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. М., 2001.

зация и овладение мастерством. Но наряду с нормативными задачами могут появляться и индивидуально-специфические (переобучение, повторный профессиональный выбор, прерывание профессиональной деятельности и т.д.), поэтому профессиональные установки характеризуются готовностью личности не только решать предъявляемые ей задачи, но и активно выбирать эти задачи и модифицировать в соответствии с ними собственное поведение. Таким образом, в профессиональных установках индивида оказывается аккумулирован весь опыт решения им жизненных задач на уже ранее пройденных этапах психического развития.

Порядок работы

Диагностика проводится на основе «Опросника профессиональных установок подростка», разработанного И.М. Кондаковым.

Оснащение: опросник, бланк ответов.

Инструкция. Прочитайте предложенные ниже высказывания. Если Вы с ними согласны, то в бланке ответов обведите тот номер вопроса, с которым Вы согласны. Если Вы не согласны с высказыванием, то в бланке ответов ничего отмечать не надо. Время диагностики не ограничено.

Бланк ответов

	F ₁	F ₂	F ₃	F ₄	F ₅
	1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25
	26	27	28	29	30
	31	32	33	34	35
	36	37	38	39	40
Σ					

Текст опросника

1. Я слишком плохо знаю мир профессий.
2. Выбор профессии не должен делаться под влиянием эмоций.

3. От многого сейчас ценного я могу отказаться ради перспективных профессиональных целей.
4. Если на моем профессиональном пути возникнут проблемы, то никак не из-за недостатка у меня ума.
5. Я с большим вниманием прислушиваюсь к каждому совету о моем профессиональном выборе.
6. В профессиональном выборе я чувствую беспомощность, и мне нужны чья-либо поддержка и помощь.
7. Уже сейчас мне стоит предпринимать конкретные шаги к выбору будущей профессии, а не ограничиваться лишь обдумыванием положения.
8. Я отличаюсь от других, поэтому и моя профессия будет особенной.
9. Нет сомнений, когда я выберу профессию, приложу все силы, чтобы стать первоклассным специалистом.
10. Мои требования к профессии такие же обычные, как и у моих сверстников.
11. В выборе профессии мне крайне не хватает собственной решительности.
12. Считаю, что мне необходим такой план, который позволит мне выбрать профессию абсолютно верно.
13. Я в состоянии многое в себе менять, чтобы соответствовать будущей профессии.
14. В будущей профессии я обязательно найду применение всем своим качествам.
15. Я чувствую себя значительно уверенней, когда знаю, что мой профессиональный выбор волнует и других.
16. Совершенно не знаю, какими критериями мне руководствоваться в выборе профессии.
17. Описания различных профессий имеют чаще всего не очень объективный характер.
18. Полагаю, что мне обязательно должна достаться не просто хорошая профессия, а такая, которая позволит проявиться моей индивидуальности.

19. У меня достаточно способностей, чтобы стать очень хорошим специалистом.

20. Мне кажется, что обычно не создается условий, чтобы человек работал с полной отдачей.

21. Совершенно не знаю, с чего начать свой профессиональный путь.

22. Даже если профессия уже выбрана, стоит еще и еще раз подумать на эту тему.

23. Для меня очень желательно как можно скорее приобрести социальную независимость.

24. Нет сомнений, что в моем профессиональном становлении мне будут сопутствовать счастье и удача.

25. В выборе профессии я слишком поддаюсь внешним влияниям, советам, примерам.

26. Временами я ругаю себя за излишнюю нерешительность в выборе профессии.

27. Для меня очень важно найти человека, который передал бы мне секреты профессионального мастерства.

28. Я чувствую эмоциональный подъем при мысли о возможностях, которые откроет передо мной моя будущая профессия.

29. Препятствия на моем профессиональном пути я обязательно преодолею, даже оказываясь при этом от чего-то личного.

30. Я совсем не тороплюсь любой ценой приобрести позицию взрослого.

31. Из-за моего невезения мне может не повезти и с выбором профессии.

32. Я не доверяю внешней привлекательности профессий.

33. В выборе профессии я полагаюсь в первую очередь на интуицию.

34. Мой профессиональный выбор будет окончательным и навсегда.

35. Я, вероятно, уступлю, если меня слишком настойчиво будут убеждать выбрать ту или иную профессию.

36. У меня нет устойчивых взглядов на мое профессиональное будущее.

37. Я не очень доверяю чувствам в выборе профессии.

38. Главное в моей будущей профессии – добиться личных достижений.

39. В будущей профессии мне хотелось бы делать что-нибудь исключительное.

40. В любом случае, если есть возможность учиться дальше, не следует торопиться идти работать.

Анализ и обработка результатов

Обработка результатов осуществляется по пяти шкалам: F_1 , F_2 , F_3 , F_4 , F_5 . За каждый выбранный ответ засчитывается 1 балл, сумма баллов записывается в соответствующем столбце бланка ответов.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать, – 8.

Интерпретация результатов осуществляется по каждой шкале отдельно.

F_1 – *нерешительность в профессиональном выборе*. Проявляется в неуверенности, отсутствии четких представлений и критериев, касающихся профессионального развития, плохой информированности о мире профессий. Низкие значения по этой шкале свидетельствуют о решительности и уверенности в профессиональном выборе.

F_2 – *рационализм профессионального выбора*. Основательность, рационализм, рассудочность, готовность действовать по плану, после обстоятельных рассуждений, неимпульсивность. Противоположный полюс этого фактора можно рассматривать как показатель импульсивности и неосновательности.

F_3 – *оптимизм в отношении профессионального будущего*. Связан с идеализацией, юношеским максимализмом, чувством избранности, с ощущением, что абсолютно все проблемы могут быть разрешены. Противоположный полюс – реализм профессионального выбора.

F_4 – *самооценка*. Высокие результаты по этой шкале свидетельствуют о завышенной самооценке, вере в свои силы и способности, чрезмерном доверии своему субъективному впечатлению, упорстве и готовности к преодолению трудностей. Низкие значения этого фактора могут

свидетельствовать о заниженной самооценке и наличии неудачного опыта решения жизненных задач.

F₅ – зависимость в профессиональном выборе. Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о несамостоятельности, податливости, зависимости от других, социальной незрелости. Низкие показатели отражают независимость в профессиональном выборе.

Интерпретация заключается в соотнесении результатов по отдельным факторам друг с другом, а также с другими доступными данными и получении на этой основе целостного представления о структуре профессиональных установок подростка.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Постройте графическое изображение полученных результатов.
2. Какие факторы играют важную роль для успешного профессионального развития?

Список рекомендуемой литературы

Климов Е.А. Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в практике работы профконсультанта // Науч. тр. ВНИИ профтехобразования. 1976. Вып. 32.

Кондаков И.М. Диагностика профессиональных установок подростков // Вопр. психологии. 1997. № 2.

Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. М., 2001.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «ДИАГНОСТИКА СТРУКТУРЫ СИГНАЛЬНЫХ СИСТЕМ»

Цель занятия – выявление индивидуальных особенностей функционирования сигнальных систем.

Задачи:

- актуализация знаний об особенностях первой и второй сигнальных систем;
- диагностика структуры сигнальных систем.

Введение в проблему

Впервые понятия «первая сигнальная система» и «вторая сигнальная система» были введены И.П. Павловым для обозначения качественно различных уровней эволюционного развития высшей нервной деятельности.

У животных сигналами приспособительных условно-рефлекторных реакций являются непосредственные раздражители – зрительные, слуховые, тактильные и т.д. Совокупность непосредственных условных раздражителей, вызываемых ими возбуждений в анализаторах и условно-рефлекторных процессов И.П. Павлов назвал первой сигнальной системой.

Совокупность словесных сигналов, вызываемых ими нервных процессов и систему возникающих на этой основе временных нервных связей И.П. Павлов отнес ко второй сигнальной системе, которая присуща только человеку. Поскольку слово является орудием отвлечения и обобщения, вторая сигнальная система обеспечивает более высокий уровень отражения.

Несмотря на принципиальные отличия этих двух систем, в норме всегда имеет место взаимодействие первой и второй сигнальных систем.

На основе относительного преобладания у человека первой или второй сигнальной системы определяются выделенные И.П. Павловым специфические типы высшей нервной деятельности: *художественный*

(преобладание первой сигнальной системы), *мыслительный* (преобладание второй сигнальной системы) и *средний* (относительно одинаковая роль обеих систем).

И.П. Павлов считал, что специфика высшей нервной деятельности человека возникла в результате нового способа взаимодействия с внешним миром, который стал возможен при трудовой деятельности людей и выразился в речи. Речь появилась как средство общения между людьми в процессе труда. Ее развитие привело к возникновению языка, и, следовательно, у человека появилась новая система раздражителей в виде слов.

Слово, обозначающее предмет, не является результатом простой ассоциации по типу «слово – предмет». В слове отображаются не конкретные, а наиболее существенные, основные свойства и отношения предметов и явлений. Оно обеспечивает возможность обобщенного, отвлеченного отражения действительности.

Порядок работы

Оснащение: опросник структуры сигнальных системы²⁰, бланк ответов.

Инструкция. Ответьте «да» (+) или «нет» (-) на предложенные ниже вопросы.

Текст опросника

1. Чтобы понять что-либо, Вы часто обращаетесь к образным представлениям?
2. У Вас есть тяга к рисованию?
3. Вам вполне понятен язык знаков, формул, графиков?
4. Доставляет ли Вам удовольствие пересказывать увиденное друзьям?
5. Вы стараетесь скорее обобщить имеющуюся информацию, уйти от конкретики к обобщенным, абстрактным формулам?

²⁰ См.: Методы психологической диагностики / Под ред. В.Н. Дружинина, Г.В. Галкиной. М., 1993. С. 11 – 16.

6. У Вас обычно много времени занимает переосмысление того, что Вы видели, слышали, что происходит вокруг?
7. Вам проще понять что-либо, повертев в своих руках, собрав, разобрав?
8. Вы стараетесь обогатить свою речь метафорическими выражениями?
9. Являются ли рисование, лепка, декоративно-прикладное искусство Вашими любимыми занятиями?
10. При объяснении чего-либо Вы часто прибегаете к языку знаков, символов, чертежей?
11. Вы обладаете литературными способностями?
12. Вам нравится абстрактная живопись?
13. Вы легко находите смысл в абстрактных изображениях?
14. Вам удавалось своими руками собрать или отремонтировать какое-нибудь техническое устройство?
15. Вы согласны, что речь без эпитетов, метафор, образных выражений суха и неинтересна?
16. Читая книгу, Вы живо представляете себе происходящее, как будто Вы являетесь непосредственным участником событий?
17. У Вас хорошая память на знаки, символы, цифры?
18. Вас считают хорошим рассказчиком?
19. Вы легко составляете для себя какую-нибудь абракадабру, чтобы заменить большое словесное выражение?
20. Вы ловите себя на мысли, что каждый символ, знак в художественном произведении несет в себе большой смысл?
21. Вас часто тянет к рукоделию, ручной работе, поделкам?
22. Вас радует удачно употребленная метафора, иносказание, притча или анекдот в речи говорящего?
23. Вы стремитесь собрать у себя коллекцию репродукций живописи, книг по искусству?
24. Вы свободно владеете языком знаков, формул?
25. Вы пишете стихи?
26. Ваши знакомые говорят Вам, что Вы слишком часто прибегаете к абстракциям?

27. Случается, что Вы смотрите один и тот же фильм по несколько раз, переосмысливая его по-новому?
28. Вас называют «мастер – золотые руки»?
29. Вы любите поэзию за оригинальность высказываний, интересные ассоциации?
30. Язык наглядных образов Вам более понятен, чем язык знаков и формул?
31. Вы стараетесь при письме использовать аббревиатуру, сокращения слов до начальных букв?
32. Вам нравится выступать перед аудиторией?
33. Хотели бы Вы, чтобы Ваша деятельность была связана со знаковыми системами, машинными языками и т.д.?
34. Ложась спать, Вы часто перебираете в памяти прошедший день, стремитесь привести в порядок впечатления?
35. Работа с техникой доставляет Вам удовольствие?
36. Вы стараетесь чаще обращаться к художественным произведениям в поиске нужных Вам образов, метафор, метких выражений, забавных высказываний?
37. Вы обладаете богатым воображением, яркой и буйной фантазией?
38. Вам легко даются языки программирования на ЭВМ?
39. Вы владеете иностранными языками?
40. Вас иногда подмывает вернуть в разговор фразу позаковыристей и непонятней?
41. Вы стремитесь тщательно обдумывать свои поступки, рассчитывая свои шаги заранее?
42. Вы обладаете способностью к техническому изобретательству?
43. Вам нравится придумывать образные метафоры?
44. Вас часто можно застать за рисованием?
45. Чтобы упростить объяснения, Вы часто используете графики, формулы?
46. Вы много времени уделяете стихосложению?
47. Для запоминания чего-либо Вы часто используете абстрактные знаки и изображения, понятные только Вам?

48. Ваши друзья и знакомые считают Вас чересчур глубокомысленным человеком?

49. Вам много приходится заниматься ручной работой, требующей терпения и аккуратности?

50. Вы хорошо владеете речью, языком метафор, оригинальных образов?

51. Вам часто снятся яркие, интересные сны, полные захватывающих событий?

52. Вам не составляет труда придумать свою систему знаков, хотя бы для собственного употребления?

53. Вам доставляет удовольствие рассказывать о чем-либо так, что слова сами льются из Ваших уст?

54. Вы часто используете в речи абстрактные понятия?

55. Вам удается обычно найти в тех или иных событиях свой, весьма неординарный смысл?

56. Вам легче делать что-либо руками, чем решать теоретические задачи?

Бланк ответов

											Σ
1.	8.	15.	22.	29.	36.	43.	50.				
2.	9.	16.	23.	30.	37.	44.	51.				
3.	10.	17.	24.	31.	38.	45.	52.				
4.	11.	18.	25.	32.	39.	46.	53.				
5.	12.	19.	26.	33.	40.	47.	54.				
6.	13.	20.	27.	34.	41.	48.	55.				
7.	14.	21.	28.	35.	42.	49.	56.				

Обработка и интерпретация результатов

Анализ и обработка результатов проводятся по семи шкалам. Для получения общего количества баллов по каждой шкале необходимо подсчитать количество плюсов в горизонтальных строках в бланке ответов. Максимальное количество баллов, которое можно набрать по каждой шкале, – 8. Минимальное количество – 2 – 3 балла.

Значение шкал:

1. *Метафоризация* – способность замечать метафоры в речи, образах, стихах, художественных произведениях, использовать метафоры в речи, умение придумывать метафорические выражения (признак творческой одаренности). Сумма плюсов (ответов «да») 1-го ряда: 1, 8, 15, 22, 29, 36, 43, 50.

2. *Образность представлений* – способность к яркому образному представлению, фантазированию, образному мышлению, стремление выразить образы в рисунках, художественные способности. Сумма плюсов 2-го ряда: 2, 9, 16, 23, 30, 37, 44, 51.

3. *Символизация* – способность к обозначению тех или иных явлений знаками, оперирование формулами, графиками, языковые способности. Сумма плюсов 3-го ряда: 3, 10, 17, 24, 31, 38, 45, 52.

4. *Вербализация* – легкость речи, способность рассказчика без напряжения передавать словами сведения о тех или иных событиях. Сумма плюсов 4-го ряда: 4, 11, 18, 25, 32, 39, 46, 53.

5. *Абстрагирование* – способность успешно обобщать конкретное, выходить в область абстракции, умение опираться на абстрактные слова, образы в процессе мышления, отсутствие конкретных предметных представлений. Сумма плюсов 5-го ряда: 5, 12, 19, 26, 33, 40, 47, 54.

6. *Рефлексивность* – способность долго удерживать одну и ту же информацию в памяти, каждый раз переосмысливая ее по-новому, высокая степень рефлексии, тщательное продумывание своих действий. Сумма плюсов 6-го ряда: 6, 13, 20, 27, 34, 41, 48, 55.

7. *Ручные навыки* – способность мастерить, ремонтировать, осуществлять точные ручные манипуляции с предметами, технические навыки. Сумма плюсов 7-го ряда: 7, 14, 21, 28, 35, 42, 49, 56.

Результаты диагностики можно изобразить в виде графика, на лучах которого откладывается количество баллов, полученных по соответствующей шкале, затем точки на шкалах соединяются (рис.3). На графике хорошо видна степень выраженности и преобладание тех или иных функциональных способностей.

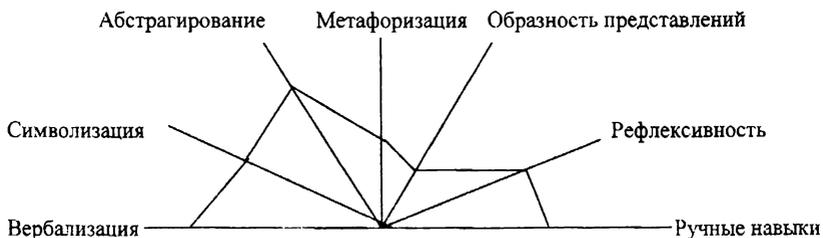


Рис.3. Графическое представление полученных данных

По результатам диагностики выдаются рекомендации о том, какой вид трудовой деятельности более всего подходит испытуемому.

Уточнение сферы профессиональной деятельности, подбор профессий осуществляются в процессе дальнейшей профориентационной работы и профессиональной диагностики.

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Постройте графическое изображение полученных результатов, дайте рекомендации о наиболее подходящей сфере профессиональной деятельности.
2. Сравните первую и вторую сигнальные системы.

Список рекомендуемой литературы

Зеер Э.Ф., Шахматова О.Н. Личностно ориентированные технологии профессионального развития специалиста. Екатеринбург, 1999.

Методы психологической диагностики / Под ред. В.Н. Дружинина, Т.В. Галкиной. М., 1993.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ «СХЕМА АЛЬТЕРНАТИВНОГО ВЫБОРА ПРОФЕССИИ»

Цель занятия – овладение методикой оказания помощи оптанту в выборе наиболее предпочтительного варианта профессии²¹.

Задачи:

- закрепление знаний о психологическом содержании феномена выбора профессии;
- знакомство с методикой оказания помощи оптантам, находящимся в ситуации выбора профессии;
- формирование навыков построения альтернативного варианта выбора профессии.

Введение в проблему

В психологической литературе нет единого взгляда на то, как формируется выбор профессии и какие факторы влияют на этот процесс. Наиболее распространена точка зрения на выбор профессии как на выбор деятельности. В этом случае предметом исследования выступают, с одной стороны характеристики человека как субъекта деятельности, а с другой – характер, содержание, виды деятельности и ее объект. Выбор профессии в рамках данного подхода оценивается как правильный, если психофизиологические данные личности будут соответствовать требованиям профессии (Л.И. Шишкина, Н.В. Алишев, В.Д. Широков.). Однако в данном случае недооценивается активное начало личности выбирающего.

В контексте понимания выбора профессии как выбора деятельности распространена также точка зрения, согласно которой основным фактором правильного выбора является профессиональный интерес (Т.Ф. Иванчик, С.Е. Рескина). Однако профессиональный интерес как эмоционально окрашенное отношение личности к виду труда может

²¹ См.: *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение.

иметь различные истоки, в том числе и не относящиеся к деятельности. Кроме того, профессию нельзя свести к определенному виду трудовой деятельности. Абсолютизация профессионального интереса как основы выбора профессии также не вполне правомерна.

Наиболее продуктивным, на наш взгляд, является подход к выбору профессии как к одному из важнейших событий в целостном самоопределении человека как субъекта собственной жизни. Этот подход требует учета широкого спектра факторов, влияющих на выбор профессии, позволяет сделать акцент на временном аспекте – на прошлом опыте оптанта и на его представлениях о будущем.

Субъект выбора профессии характеризуется наличием индивидуальной иерархии мотивационных факторов профессионального выбора. Н.С. Пряжниковым выделены следующие мотивационные факторы выбора профессии:

I. Факторы общего порядка:

1. Собственное желание:

- осознанное, хорошо продуманное желание;
- интуитивное предчувствие успеха.

2. Одобрение близких людей:

- отца;
- матери;
- любимого человека;
- друга (подруги) и др.

3. Собственные способности и возможности для реализации варианта.

4. Желание проявить те или иные качества:

- физическую силу;
- внешнюю привлекательность;
- коммуникативные умения;
- интеллектуальные способности;
- волевые качества;
- нравственные качества;
- эстетическую чувствительность и др.

5. Информированность, знание о том или ином варианте профессионального выбора.

6. Престиж профессии.

7. Близость месторасположения и др.

II. Характеристики возможного места учебы:

1. Легкость поступления.

2. Легкость обучения.

3. Большая стипендия, социальные льготы.

4. Хороший социально-психологический климат.

5. Гарантированные хорошие места трудоустройства.

6. Отличная культурная, спортивная жизнь.

7. Качественный преподавательский состав.

8. Отличная материальная база (аудитории, лаборатории, учебно-методический фонд и др.).

III. Характеристики возможного места работы:

1. Легкость трудоустройства.

2. Возможность дополнительного обучения или профессиональной переподготовки за счет организации.

3. Льготы (бесплатный проезд, медицинское обслуживание и пр.).

4. Высокая официальная заработная плата.

5. Возможность дополнительного заработка (чаевые, возможность использовать в личных целях техническое оборудование, транспорт организации и др.).

6. Перспективы профессионального роста.

7. Возможность работать по совместительству в других местах.

8. Относительно свободный режим посещения.

IV. Характеристики выбираемой профессии:

1. Предмет труда:

- природа (животные, растения, организм человека);
- материалы и заготовки;
- дети;
- взрослые люди;
- техника;
- транспорт;

- знаковые системы;
- художественный образ.

2. Цели труда:

- контроль, оценка, диагноз;
- преобразование;
- творчество;
- транспортирование;
- обслуживание;
- развитие и сохранение.

3. Средства труда:

- ручные и простые приспособления;
- механические;
- автоматические;
- функциональные (зрение, слух, голос, физическая сила и др.).
- теоретические (знания, способы мышления);

4. Условия труда:

- бытовой микроклимат (кабинет);
- большие помещения с людьми (аудитории, торговые, концертные залы и др.);
 - производственный цех;
 - необычные производственные условия (особая стерильность, режим влажности, температуры и др.);
 - экстремальные (риск для жизни и здоровья);
 - работа на открытом воздухе.

5. Характер подвижности в труде:

- преимущественно сидя;
- преимущественно стоя;
- длительная ходьба;
- вынужденные статичные позы;
- множество разнообразных движений;
- высокая избирательная подвижность (только рук, только головы, только ног и т. д.).

6. Характер общения:
• минимальное общение (индивидуальный самостоятельный труд);

- работа с клиентами и посетителями;
- обычный коллектив;
- работа с аудиториями;
- особая дисциплина и субординация;
- вынужденно ограниченные контакты.

7. Характер ответственности в труде:

- материальная;
- моральная;
- за жизнь и здоровье людей;
- невыраженная (обычная) ответственность.

8. Минимально необходимое профессиональное образование:

- без специального профессионального образования;
- краткосрочные курсы (от нескольких недель до нескольких месяцев);
- начальное профессиональное образование;
- среднее профессиональное образование;
- высшее профессиональное образование;
- ученая степень;
- дополнительное профессиональное образование на базе уже имеющегося.

Поскольку ситуация выбора профессии характеризуется многомерностью, для правильного (адекватного реальной ситуации) выбора профессии оптанту необходимо осуществить огромную внутреннюю работу. Прежде всего, ему нужно проанализировать свои внутренние ресурсы (интересы, способности, особенности характера, ценностные ориентации и т. д.), требования избираемой профессии, осознать потенциальные несоответствия и оценить возможность их коррекции.

Порядок работы

Обучаемым предлагается выполнить следующие задания:

1. Определить наиболее важные факторы выбора профессии (не более 20) и занести их во вторую графу бланка ответов.

2. В составленном перечне мотивационных факторов выбора профессии необходимо подчеркнуть 5–7 наиболее значимых и напротив них проставить в первой графе коэффициент значимости «×2».

3. Определить альтернативные варианты выбора профессии (от 2 до 7), занести их в бланк ответов в соответствующие графы.

4. Оценить степень соответствия мотивационных факторов вариантам выбора профессии по следующей шкале:

- 0 баллов – фактор совершенно не соотносится с данным вариантом;
- 1 балл – фактор слабо соотносится с вариантом;
- 2 балла – фактор имеет некоторое отношение к данному варианту;
- 3 балла – фактор хорошо соотносится с вариантом;
- 4 балла – фактор очень хорошо соотносится с вариантом выбора профессии.

Оценку проставить в соответствующие альтернативным вариантам выбора графы.

5. Количество баллов подчеркнутых мотивационных факторов удваивается (коэффициент «×2») и записывается рядом в скобках.

7. Количество баллов по каждому варианту (графе бланка ответов) суммируется (включая удвоенные и неудвоенные значения) и заносится в строку «ИТОГО».

Бланк ответов

Коэффициент значимости	Мотивационные факторы выбора учебной профессии	Альтернативные варианты выбора профессии		
		1-й вариант: психолог	2-й вариант: педагог	n-й вариант
×2	Одобрение родителей	1	3	
	Престиж	3(6)	2(4)	
	Наличие способностей	4	2	
	ИТОГО			

Обработка и интерпретация результатов

Вариант выбора профессии с наибольшим количеством баллов является наиболее привлекательным для оптанта.

Необходимо определить, насколько запрос учащегося соответствует реальной проблеме профессионального самоопределения, а затем подвести его к этой реальности. При этом недостаточно дать рекомендации о том, какая профессия подходит, а какая не подходит индивиду. Консультанту необходимо оказать содействие учащемуся в принятии им на себя ответственности за тот или иной профессиональный выбор, определить «зону ближайшего профессионального развития».

Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему.
2. Определите специфику понятия «учебная профессия».

Список рекомендуемой литературы

Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.

Процицкая Е.Н. Практикум по выбору профессии. М., 1995.

Психологическое сопровождение выбора профессии: Науч.-метод. пособие / Под ред. Л.М. Митиной. М., 1998.

Степанский В.И. Психологические проблемы выбора профессии. М., 1995.

Заключение

К началу XXI в. новые стратегические ориентиры модернизации общества существенно изменили роль образовательного сектора, повысили ожидаемый вклад науки и образования в развитие всех сфер экономики, политики, культуры. Развитие и обновление образования способствует выявлению и осмыслению новых культурных смыслов учебно-воспитательной деятельности, направленной на формирование гуманной, духовно богатой и творческой личности, которая свободна в выборе способов своей деятельности, общения, своих жизненных перспектив.

В этом контексте значительно расширились и качественно изменились сущность, функциональное поле, назначение практической психологии образования, призванной активно и компетентно влиять на социальную практику, выполняя социальный и государственный заказ.

Подготовка практических психологов школьного образования по специальности 031000 – Педагогика и психология направлена на формирование у будущих специалистов широкого набора социально-профессиональных компетенций для реализации отмеченных направлений работы в области практической психологии образования. Теоретическую и научно-методическую базу подготовки данных специалистов составляет предложенное учебное пособие.

Безусловно, в рамках осуществленной работы не удалось охватить с достаточной полнотой весь перечень проблем и вопросов профориентологии. Тем не менее авторы выражают надежду, что изложенные положения будут полезны как для уяснения многих теоретических вопросов, так и в качестве основы для накопления продуктивного опыта практической работы.

Авторы выражают признательность Е.А. Ушаковой за огромную работу по редактированию практикума.

Библиографический список

- Анастаси А.* Психологическое тестирование: В 2 кн.: Пер. с англ. / Под ред. К.М.Гуревича, В.И. Лубовского. М., 1982.
- Артемяева Е.Ю., Вяткин Ю.Г.* Психосемантические методы описания профессий // *Вопр. психологии.* 1986. № 3.
- Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
- Борисова Е.М., Гуревич К.М.* Психологическая диагностика в школьной профориентации// *Вопр. психологии.* 1988. № 1.
- Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М.* Словарь-справочник по психодиагностике. СПб., 1999.
- Габдреев Р.В., Фукин А.И.* Психологические механизмы овладения профессиональной деятельностью. Набережные Челны, 2000.
- Гарбер Е.И., Козача В.В.* Методика профессиографии. Саратов, 1992.
- Гейжан Н.Ф.* Теория и практика профессиональной консультации. М., 1991.
- Головаха Е.И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.
- Деркач А.А., Кузьмина Н.В.* Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М., 1993.
- Дружинин В.А.* Психология общих способностей. СПб., 1999.
- Захаров Н.Н.* Профессиональная ориентация школьников. М., 1988.
- Зеер Э.Ф.* Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург, 1998.
- Зеер Э.Ф.* Психология профессий. Екатеринбург, 1999.
- Зеер Э.Ф., Глуханюк Н.С.* Профессиография инженера-педагога. Свердловск, 1989.
- Иванова Е.М.* Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.
- Иванова Е.М.* Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М., 1992.

- Исмагилова Ф.С.* Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. Екатеринбург, 1999.
- Квинн В.* Прикладная психология. СПб., 2000.
- Климов Е.А.* Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессиоведа // Психол. журн. 1994. № 4.
- Климов Е.А.* Основы психологии: Практикум. М., 1999.
- Климов Е.А.* Психология профессионала. М.; Воронеж, 1996.
- Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.
- Климов Е.А.* Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М., 1983.
- Климов Е.А.* Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
- Климов Е.А., Носкова О.Г.* О неизвестной психологии профессий в России XVIII века // Исторический путь психологии: прошлое, настоящее, будущее. М., 1992.
- Кон И.С.* Психология ранней юности: Кн. для учителя. М., 1989.
- Кукосян О.Г.* Профессия и познание людей. Ростов н/Д, 1981.
- Кулагин Б.В.* Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984.
- Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Под ред. А.Ф. Кудряшова. Петрозаводск, 1992.
- Маркова А.К.* Психология профессионализма. М., 1996.
- Мухина В. С.* Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество. М., 1997.
- Обухова Л.Ф.* Возрастная психология. М., 1999.
- Овсянникова В.В.* Динамика «образа своей профессии» в зависимости от степени приобщения к ней // Вопр. психологии. 1981. № 5.
- Организация, содержание и методика профориентационной работы в службе занятости: Сб. инструк.-метод. материалов. М., 1994.
- Орлов А. Б.* Склонность и профессия. М., 1981.
- Основы психодиагностики /Под ред. А.Г.Шмелева. М.; Ростов н/Д, 1996.
- Патралов Б.С., Гейжан Н.Ф.* Профессиональное воспитание учащихся: Курс лекций. СПб., 1994.

Покровский Б.А. Ступени профессии. М., 1984.

Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001.

Проблемы психологии труда и профессий / *Ю.М. Забродин, В.Г. Зазыкин, О.И. Зотова и др.* // Психол. журн. 1981. Т. 2, № 6.

Профессиональная ориентация учащихся / *А.Д. Сазонов, В.Д. Симоненко, В.С. Аванесов, Б.И. Бухалов.* М., 1988.

Пряжников Н.С. Карточные профориентационные методики. М., 1993.

Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личного самоопределения. М.; Воронеж, 2002.

Пряжников Н.С. Подготовка ведущего профориентационных игр // Вестн. МГУ. Сер 14, Психология. 1990. № 5.

Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.; Воронеж, 1996.

Пряжников Н.С. Профконсультация как взаимодействие профконсультанта и оптанта // Вестн. МГУ. Сер 14, Психология. 1989. № 2.

Пряжников Н.С. Профориентационные игры: проблемные ситуации, задачи, карточные методики. М., 1991.

Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М. Митиной. М., 1998.

Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Сост. Л.В. Винокуров. СПб., 2001.

Степанский В.И. Психологические проблемы выбора профессии. М., 1995.

Стрелков Ю.К. Программа курса «Психология труда, инженерная и профессиональная психология». М., 1995.

Теория и практика профориентации и профконсультирования. Вып.1. Психодиагностические методики в профориентационной работе / Под ред. В.В. Спасенникова. Калуга, 1994.

Теория и практика профориентации и профконсультирования. Вып.2. Профессиональная диагностика. Составление психogramм деятельности специалистов / Под ред. В.В. Спасенникова. Калуга, 1996.

Технологии профессионального консультирования молодежи в службе занятости / Под ред. В.А. Полякова, С.Н. Чистяковой, М.С. Славиной. М., 1995.

Чистякова С.Н., Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников: организация и управление. М., 1987.

Шадриков В.Д. Проблемы системного анализа профессиональной деятельности. М., 1982.

Глоссарий

Имидж профессии – эмоционально окрашенный стереотип восприятия профессии массовым, обыденным сознанием.

Квалификационная характеристика – государственный документ, определяющий обобщенные требования к личности и профессиональной компетентности специалиста.

Квалификация – уровень подготовленности работника к профессиональной деятельности, степень и вид его профессиональной обученности, наличие у него знаний, умений, навыков и профессионально важных качеств, необходимых для выполнения им определенной работы.

Компетентность (от лат. *competens* – соответствующий, способный) – глубокое знание сущности выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующего объема знаний и умение актуализировать их в процессе реализации своих профессиональных функций.

Оптация (от лат. *optatio* – желание, выбор) – принятие принципиального решения о выборе пути профессионального развития.

Престиж профессии – общественная оценка профессии, оказывающая огромное влияние на работающего и претендента на вакантную должность.

√ **Профессиограмма** – характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Профессиография – описание (составление профессиограмм) и классификация существующих профессий по различным (технологическим, экономическим, педагогическим, медицинским и психологическим) критериям.

Профессиология – наука, объектом которой являются различные профессии, изучаемые методами социологии, психологии, физиологии, гигиены, медицины, педагогики; предметом – их взаимодействие с работниками и коллективами; задачами – их рационализация и проектиро-

вание с целью улучшения трудовой экспертизы, профессиональной подготовки, оздоровления условий и режима труда, повышения его производительности и удовлетворенности им.

✓ **Профессиональная адаптация** – процесс приспособления молодого работника к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время нормальной производительности труда. Профессиональная адаптация позволяет обеспечить устойчивое положительное отношение к профессиональной деятельности и способствует закреплению молодых специалистов на предприятии.

Профессиональная деятельность – социально значимая деятельность, выполнение которой требует наличия специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают виды профессиональной деятельности.

Профессиональная идентичность – профессиональный Я-образ, включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного Я, сознание своей тождественности с профессиональным образом Я.

Профессиональная мобильность – способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие в новых условиях знания и умения, обеспечивающие успешность новой для данной личности профессиональной деятельности.

✓ **Профессиональная ориентация** – система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

Профессиональная пригодность – совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений и навыков приемлемой производительности труда; в понятие профессиональной пригодности входит также удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Профессиональная проба – профиспытание и профпроверка, моделирующие элементы конкретного вида профессиональной деятельности. Профессиональная проба способствует сознательному, обоснованному выбору профессии оптантом, выступающим в качестве субъекта профессионального выбора. Ее цель – актуализация процесса самоопределения личности через специально организованную, профессионально направленную учебно-трудовую, познавательную деятельность.

Профессиональная характеристика – описательная модель профессии, определяющая ее место в народном хозяйстве, содержание трудовой деятельности, требования к содержанию профессионального образования и к личности обучающихся.

✓ **Профессионально важные качества** – свойства индивида, обеспечивающие успешность профессионального обучения и профессионального труда, ослабление которых приводит к стойким ошибочным действиям.

✓ **Профессиональное консультирование** – метод психологической помощи людям в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также в преодолении трудностей профессиональной жизни.

Профессиональное самоопределение – самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, избирательное отношение индивида к миру профессий, процесс формирования отношения личности к себе как к субъекту будущей профессиональной деятельности, а также нахождение смысла выполняемого труда в конкретной социально-экономической ситуации.

Профессиональный выбор – решение, затрагивающее ближайшую профессиональную перспективу, конкретный жизненный план с учетом или без учета отдаленных последствий принятого решения.

Профессиональный отбор – специализированная процедура изучения и вероятностной оценки пригодности людей к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и к успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях. В профессиональном отборе выделяются

четыре компонента: медицинский, физиологический, педагогический и психологический.

Профессиональный план – заключительный этап профессионального самоопределения школьников, включающий в себя осознанный выбор профессии и путей ее получения.

Профессия – вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы.

Психограмма – часть профессиограммы, отражающая требования к личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное овладение данной профессией.

Специальность – конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

Зеер Эвальд Фридрихович
Павлова Анна Михайловна
Садовникова Надежда Олеговна

ПРАКТИКУМ ПО ОСНОВАМ ПРОФИОРИЕНТОЛОГИИ

Учебное пособие

Редактор Е.А. Ушакова
Компьютерная верстка Н.О. Садовниковой, В.Э. Багиной

Печатается по постановлению редакционно-издательского совета
университета

Подписано в печать 25.03.04. Формат 60x84/16 Бумага для множ. аппаратов. Печать плоская. Усл. печ.л. 9,8. Уч.-изд. л. 10,5. Тираж 300 экз.
Заказ *№ 80*

Издательство Российского государственного профессионально-педагогического университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

Ризограф РГПТУ. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

