

РАБОТА ПСИХОЛОГА ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ



Могилев 2018

Электронный аналог печатного издания:

Работа психолога по профориентации в учреждениях образования

автор-составитель В. В. Куликова

Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2018. – 140 с.

ISBN 978-985-568-467-2

В учебно-методических материалах освещены вопросы становления профориентации и ее понимание на современном этапе; раскрыты основные направления и содержание деятельности психолога по профориентации; предложен комплекс методик профдиагностики учащихся и родителей, модель и схемы профконсультирования, тренинги и рекомендации для родителей и педагогов.

Материалы будут интересны студентам, обучающимся по специальности «Психология», слушателям ИПКиП, психологам учреждений образования, профконсультантам.

УДК 159.9:74

ББК 88.4

Работа психолога по профориентации в учреждениях образования [Электронный ресурс] : учебно-методические материалы / авт.-сост. В. В. Куликова. – Электрон. данные. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2018. – Загл. с экрана.

212022, г. Могилев
ул. Космонавтов, 1
тел.: 8-0222-28-31-51
e-mail: alexpzn@mail.ru
<http://www.msu.by>

© Куликова В. В., составление, 2018

© МГУ имени А. А. Кулешова, 2018

© МГУ имени А. А. Кулешова,
электронный аналог, 2018

ВВЕДЕНИЕ

Выбор профессии – один из важнейших шагов, который совершает молодой человек в своем жизненном и профессиональном самоопределении. Перед молодыми людьми, вступающими в жизнь, стоит задача выбора профессии, что можно определить в виде формулы: «надо» (потребности рынка труда) – «хочу» (профессиональные планы, проекты, намерения) – «могу» (склонности, способности, возможности личности), в которой все составляющие должны согласовываться друг с другом. Помочь молодому человеку совершить профессиональный выбор в соответствии со своими способностями, интересами, склонностями и потребностями рынка труда призвана профессиональная ориентация.

Успешность профессионального самоопределения личности во многом зависит от развитого профессионального самосознания и такого его компонента, как профессиональная Я-концепция (представления о себе как субъекте профессиональной деятельности), что выражается в адекватной самооценке своей профессиональной пригодности, а также от сформированной профессиональной направленности. Это способствует появлению у личности социально-психологической готовности совершить профессиональный выбор и освоить выбранную профессию. Такая готовность выступает как необходимость профессионального выбора и его осознанность, которая появляется на основе представления оптанта о своих способностях и интересах и их соответствия требованиям выбираемой профессии.

Как показывают исследования, выпускники школ недостаточно информированы о профессиях, о потребности в специалистах определенного профиля и требованиях, предъявляемых профессиями к индивидуальным особенностям человека, не могут мотивировать свои профессиональные намерения.

Именно поэтому перед системой образования стал вопрос о проведении в школах профориентационной, профконсультационной, профдиагностической работы психологом-консультантом – специалистом, обучающим школьников самостоятельному планированию профессионального пути.

Работа психолога по профориентации включает основные вопросы профессиональной ориентации в школе, психологические основы профессионального самоопределения учащихся, методики изучения личности в профориентационных целях, характеристики конкурентноспособной личности в рамках профессиональной деятельности. Одна из основных целей образования сегодня заключается в том, чтобы подготовить конкурентноспособную личность, востребованную на рынке труда, со знанием своих профессиональных склонностей, сформированными профессиональными намерениями. Задача психолога-профконсультанта – помочь личности понять самого себя, помочь ответить не только на вопрос «Кем быть», но и на вопрос «Каким быть».

Следует также учитывать, что профессиональная ориентация – основная задача психолога-профконсультанта, по определению А.Н. Леонтьева, – это своего рода профилактика тех ошибок, которые может повлечь за собой неправильный выбор профессии.

ТЕМА 1

ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ. ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ

1.1. Предпосылки развития профориентации

Профессиональная ориентация как направление в науке о труде возникла около ста лет назад. Некоторые авторы связывают ее рождение с именем основателя психотехники американского психолога Гуго Мюнстерберга, который в начале XX века впервые стал разрабатывать и использовать психологические тесты для оценки профессиональных способностей человека. В это же время появился новый раздел психологической науки – психология профессий. Но общепринятой точкой отсчета истории профориентации является создание Фрэнком Парсонсом первого кабинета профориентации в 1903 г. в Страсбурге (Франция) и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908 г.

Возникновению профориентации как научно обоснованного метода предшествовала длительная история развития общественного устройства, экономики, науки. Первые примеры использования тестов для профессионального отбора можно встретить еще в древних легендах и притчах. Как, например, в библейской истории о воинах Гедеона: «И сказал Господь Гедеону: народа с собой слишком много... веди их к воде, там я выберу их тебе... И сказал Господь Гедеону: кто будет лакать воду языком своим, как лакает пес, того ставь особо, так же как и тех, которые будут наклоняться на колена свои и пить...». Таким образом были отсеяны все лишние воины, Гедеон получил 300 человек, которые пили, зачерпывая пригоршнями воду и не опускаясь на колени. Именно этими воинами и была одержана победа. Известно, также, что проверка и отбор на те или иные виды труда в соответствии со способностями и качествами человека практиковались еще в середине третьего тысячелетия до нашей эры в Древнем Вавилоне, когда проводились испытания выпускников школ, где готовились писцы, а в Древнем Китае уже существовала система проверки способностей лиц, желавших занять должности правительственных чиновников и т. д.

Платон в своем учении об идеальном государстве предлагал осуществлять управление правителями, которые отбирались бы «бывшими старыми» из молодых людей до 30 лет. Отбор происходил бы по личным качествам, как интеллектуальным, так и нравственным наиболее достойных. Да и самим работникам в условиях разнообразия видов деятельности и конкуренции за рабочие места становилось все сложнее.

1.2. Теория и практика зарубежной профориентации

В 1575 году в Испании вышла книга врача Хуана Уарте «Исследование способностей к наукам», принесшая автору европейскую славу. Это была первая в истории психологическая работа, ставящая в качестве специальной задачи изучение индивидуальных различий в способностях с целью профотбора. Уарте мечтал об организации профотбора в государственном масштабе.

Бурное развитие промышленности в конце XIX – начале XX в. Стимулировало рост прикладных исследований в психологии. Принципиально новым к началу XX столетия (ко времени возникновения первых лабораторий профориентации) было то, что с проблемами выбора профессии столкнулось значительное число людей, которые стали мигрировать в города в поисках работы, что было связано с бурным ростом промышленного производства в ряде стран. Внедрение новой, более сложной техники и технологии привело к тому, что не все оказались способны на ней работать. С данной проблемой столкнулись, прежде всего, сами работодатели, перед которыми реально возник рынок рабочей силы, т.е. возможность выбирать развитие профориентации как научно-обоснованной системы сыграло возникновение психотехники. Один из ее основателей, Гуго Мюнстерберг в США и В. Штерн в Германии (последнему и принадлежит сам термин «психотехника») выделял три основные задачи психотехники:

- 1) выбор наиболее подходящих работников с помощью профотбора и профконсультации на основе тестов. Причем, по мнению Мюнстерберга, профконсультация как совет квалифицированного специалиста со временем должна была занять наиболее важное место в работе психотехников;
- 2) достижение наивысшей производительности труда;
- 3) достижение желаемых психологических эффектов, развития личности работника.

Так, Мюнстерберг доказывал, что наилучший способ повысить эффективность труда – подбирать работникам должности, которые соответствуют их характеру и умственным способностям. Инструментом такого подбора должны были выступить психологические тесты, в первую очередь тесты интеллекта.

Первый профцентр был создан в Америке в 1895 году Фрэнком Парсонсом, продолжателем идей Г. Мюнстерберга и автором книги «Выбор профессии». Парсонс организовал в Бостоне специальное бюро, в задачи которого входило:

- а) помочь личности при помощи психологических тестов получить информацию о своих психических свойствах и способностях;
- б) ознакомиться с требованиями, которые предъявляются к психофизической организации человека различными профессиями;
- в) сопоставив эти две группы сведений, дать рациональную рекомендацию.

Основная идея его теории «правильный работник на правильное место», то есть подбор работника к требованиям профессии.

В 1903 и 1908 году открываются первые лаборатории по профдиагностике и кабинеты профориентации в Европе и Америке. Метод, предложенный Парсонсом, получил название «метода подгонки способностей» или «американской модели подбора кадров».

В 1909 году Ф. Парсонсом были сформулированы следующие положения теории:

1) каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, наиболее оптимально подходит к единственной профессии;

2) профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;

3) профессиональный выбор является в сущности сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант определяет индивидуальную диспозицию психологических или физиологических качеств и соотносит ее с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий.

Его метод предполагал глубокое тестирование человека, тщательное измерение его профессионально важных качеств (ПВК). Кроме того, досконально изучались все функциональные особенности профессии. Данная теория просуществовала на Западе в качестве основной парадигмы до 60-х годов.

Однако эта теория игнорировала динамичность самих профессий (изменение производительности труда, совершенствование средств труда и т.д.). Кроме того, не учитывалась возможность развития самого человека, свойства личности считались застывшими, стабильными, данными от природы. Другим недостатком считается то, что система была очень сложной, требовала большого времени и инструментария. Чтобы найти подходящего работника, нужно было перебрать огромное количество людей. Следует также отметить пассивную роль кандидата в процессе самоопределения: все решали результаты теста.

Таким образом, в противовес теории Ф. Парсонса в 1956 году американским ученым Джоном Голландом (Holland) была разработана так называемая иерархия направленности.

В ряде психологических исследований (П. Лазарсфельд, Ш. Бюлер, Э. Гинзберг, С. Аксельрод, Дж. Херма) было показано, что на выбор человеком сферы труда влияют различные субъективные факторы и что его решение о профессиональном будущем непосредственно зависит от общего развития личности. Зарубежными исследователями были выделены три периода, характеризующиеся различными основаниями для выбора профессии: фантазии (4–10 лет), активных проб (11–17 лет), реалистического выбора (18–24 года). Профессиональная ориентация все чаще стала рассматриваться как сложное и многоплановое явление, в котором сочетаются экономические процессы с социальными, образовательные – с психологическими (С. Фукуяма). Начала складываться новая концепция профориентации – воспитательная (А. Валлон, Р. Заззо, А. Леон).

Несколько раньше, в 1952 году, американец Дональд Сьюпер (Super) предложил еще одну, не менее интересную теорию, которая получила название концепции возрастного развития. Данная теория включала в себя следующие положения:

1) каждый человек, имея определенный набор способностей, интересов, свойств личности, подходит нескольким профессиям, а одна профессия – ряду индивидов;

2) в зависимости от времени и опыта человека меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает профессиональный множественный выбор;

3) профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий, особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т.д.;

4) на разных стадиях развитием можно управлять, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и поддерживая его в стремлении получать новый опыт и в развитии его Я-концепции;

5) профессиональное развитие, в сущности, состоит в развитии и реализации Я-концепции;

6) взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни;

7) удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит возможности для реализации своих способностей, интере-

сов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется богатством и разнообразием опыта, приобретенного на первом этапе профессионального развития.

Первый этап профессионального развития, по мнению Сьюпера, охватывает две фазы: созревание мечты о профессии сначала в надежду (в детстве), а затем и в конкретный план овладения профессией (в подростковом возрасте). Второй этап развитие своего «Я» посредством трудового опыта в профессиональную Я-концепцию – охватывает всю оставшуюся часть жизни. Более подробно этапы развития профессионала по Д. Сьюперу будут описаны в следующих главах.

Таким образом, выбор профессии Сьюпером рассматривается, как часть развития личности в целом, которое не заканчивается с окончанием обучения, а продолжается на всех этапах профессиональной деятельности. Основной задачей профконсультанта Сьюпер считал помощь личности в достижении профессиональной зрелости.

Таковы основные идеи и теории, на которых строилась зарубежная профориентация.

1.3. Теория и практика отечественной профориентации

Первая служба по «приисканию» работы в России появилась в 1897 г., но государственный статус подобные службы приобрели только в годы Первой мировой войны.

В известном издании «Кающийся энциклопедист» (1900) был раздел, посвященный выбору профессии, и выделены четыре типичных варианта выбора:

- 1) согласно семейным традициям (что было распространено в тогдашней патриархальной России);
- 2) случайный, необдуманый выбор;
- 3) выбор по призванию;
- 4) выбор по расчету.

В дореволюционной России издавались журналы, где была информация о профессиональных учебных заведениях («Студенческий альманах», «Адрес-календарь»). Еще задолго до официального открытия профориентационных служб в Санкт-Петербурге профессор Н. Киреев безвозмездно помогал молодым людям в выборе факультета и специализации в университете, а чуть позже М.А. Рыбникова и И.А. Рыбников перенесли эту инициативу в гимназии. На территории бывшего СССР после

1917 г. интерес к проблемам профессионального выбора значительно усилился. По западному образцу была создана отечественная психотехника, включавшая и профориентацию. В 1921 г. по указанию В.И. Ленина был основан Центральный институт труда (ЦИТ), в котором была создана особая лаборатория, занимавшаяся вопросами профориентации. Над различными аспектами проблемы профориентации работали ведущие советские психотехники – А.Т. Болтунов, И.Н. Шпильрейн, С.Г. Геллерштейн.

Наиболее бурно в нашей стране профессиональная ориентация развивалась в 20-е годы. В мае 1924 г. появилась первая Лаборатория профконсультации, организованная по инициативе А.Ф. Кларка при Ленинградском институте по изучению мозга. В апреле 1927 г. по ходатайству Института мозга и благодаря энергичной поддержке его директора В. М. Бехтерева Наркомтруд открыл при Институте мозга первое в СССР Бюро профконсультации.

В 1934 г. сеть профессиональных учреждений состояла из 86 бюро, основной работой которых являлся профподбор поступающих в ФЗУ. Кроме того, многие бюро профконсультации выполняли большое количество дополнительных заданий по труду и обучению рабочей молодежи, по трудоустройству отдельных групп подростков (физически неполноценные, из специальных учреждений и т.п.).

В эти годы большое внимание среди прочих уделяли вопросам профориентации и профпросвещения такие отечественные психотехники, как А.П. Болтунов, А.И. Щербаков. Созданием первой профессиональной типологии занимался С.Г. Геллерштейн. Активно разрабатывалась и внедрялась идея политехнического подхода в профориентации и политехнизации профессионального обучения, предложенная в свое время Ф. Энгельсом. Политехнический подход заключался в изучении всех профессий производства или отрасли в целом в их связи и перспективе, выявлении смежных профессий в разных областях, из каких профессий в какие легко переключиться. Главная задача, по мнению В.И. Ленина, состояла в ознакомлении учащихся со всеми главными отраслями производства в теории и на практике, в установлении тесной связи обучения с общественно производительным трудом, так как создание социалистического общества требовало «всесторонне развитых и всесторонне подготовленных людей, людей, которые умеют все делать». Умение ориентироваться в системе социалистического производства считалось одним из важнейших условий развития субъекта труда.

После печально известного постановления ЦК ВКП(б) 1936 года «О педагогических извращениях в системе наркомпросов» сеть профкон-

сультационных бюро была ликвидирована, а работы по профессиональной ориентации и профотбору практически свернуты. В СССР лишь в конце 50-х гг. на волне новых общественных веяний это научно-практическое направление начало постепенно возрождаться. В 60-е гг. под руководством А. Н. Волковского была организована группа профориентации в НИИ теории и истории педагогики АПН СССР. Проблематика формирования профессиональных интересов учащихся стала разрабатываться в НИИ производственного обучения АПН психологии в Киеве (руководитель Б. А. Федоришин).

В 60–70-х годах Е. А. Климов и другие сотрудники Ленинградского института профессионально-технического образования впервые начинают серьезно заниматься теоретическими и методическими основами профессиографии и выбора профессии. Так, Е.А. Климовым была разработана четырехъярусная классификация профессий, создаются и внедряются профориентационные методики, которые используются консультантами до сих пор (например, дифференциально-диагностический опросник Климова).

В это же время под влиянием и на основе идей И.П. Павлова, Б.М. Теплова, В.С. Мерлина появилась концепция индивидуального стиля деятельности Е.А. Климова. Климов говорит о пяти слагаемых системы профессионально ценных качеств, которые складываются в слово «ГОДЕН» (Г – гражданские качества; О – отношение к работе в частности и к труду в целом; Д – общая дееспособность; Е – единичные, частные, специальные способности; Н – навыки, привычки, знания, опыт). Однако такая неконкретность одновременно является и недостатком этой концепции. Он предлагает формирующий, воспитательный подход к руководству выбором профессии в противовес простому «отсеиванию» непригодных здесь и сейчас.

Другая основополагающая отечественная теория – теория профпригодности, была разработана К.М. Гуревичем.

Профпригодность – это соответствие возможностей, качеств и свойств человека требованиям, характеру и содержанию определенной деятельности, которое обеспечивает достаточно высокий и надежный уровень выполнения этой деятельности. Выделяются два уровня качеств: физиологический и психологический. Он выделяет два вида профпригодности: абсолютную и относительную. В основе такого разделения различие профессий в плане сложности и требований, предъявляемых профессией к человеку.

Профессии группы А требуют абсолютной профпригодности. Они характеризуются хотя бы одним из следующих признаков: 1) трудовая деятельность в них не поддается программированию, а если программиро-

вание пытаются осуществить, то при самой деятельности возникают непреодолимые для некоторых лиц трудности; 2) далеко не каждый человек может соответствовать требованиям, которые эти профессии предъявляют.

Это профессии, связанные с риском как физической опасности, так и социально-психологической. Они предъявляют повышенные требования к физическому и психическому здоровью. Здесь успешность работы не может быть компенсирована какими-либо другими качествами, требуется абсолютная пригодность как жесткий набор определенных качеств человека, обеспечивающих надежное выполнение данной деятельности.

Профессии группы Б предполагают относительную профпригодность. То есть требуют набора свойств человека, близких к требованиям профессии, когда недостаточность развития одних качеств можно компенсировать развитием других качеств.

Как видим, данные теории взаимодополняют не только западные концепции, но и друг друга. Дальнейшее развитие отечественной профориентации происходит в направлении диагностического, воспитательного и развивающего подходов.

В 1988 году было признано необходимым ускорить создание разветвленной государственной службы профессиональной ориентации молодежи, важными звеньями которой должны выступить территориальные центры, общеобразовательные школы, базовые предприятия (объединения), семья, общественность, СМИ, специальные службы и т.д.

В условиях повышенной динамики изменения содержания, условий и способов труда систематическая оперативная и долговременная профессиональная ориентация становится важнейшей характеристикой непрерывного образования. В 70–80-е гг. в русле психологических исследований в интересах практической профориентации были изучены роль и место трудовой подготовки учащихся в их профессиональном выборе (П.Р. Атутов, В.А. Поляков), особенности профессиональных предпочтений учащихся при согласованном взаимодействии школы и семьи (Л.В. Ботякова, М.С. Савина).

80-е годы ознаменовались появлением центров профориентации молодежи в большинстве крупных городов СССР. Это были специализированные межотраслевые научно-методические центры, которые управлялись и финансировались Министерством образования и Министерством труда. Центры профориентации объединяли высококвалифицированных психологов, решавших практические задачи. Это был один из наиболее серьезных в то время запросов общества по отношению к психологической науке.

ТЕМА 2 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

2.1. Психологические основы профессионального становления личности

Профессиональное становление – это большая часть онтогенеза человека, которая охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни. В целом профессиональное становление – развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности.

В процессе профессионального становления возникают двоякого рода противоречия:

- 1) между личностью и внешними условиями жизнедеятельности;
- 2) внутриличностные.

Основным противоречием, определяющим развитие личности, является противоречие между индивидуально-психологическими особенностями личности и требованиями наличия профессионально-важных качеств для данной профессиональной деятельности. Не стоит забывать, что есть профессии, которые не обогащают личность, а наоборот, деформируют ее (укладка шпал вручную, работа на конвейере). Однако многое зависит и от самой личности, от ее отношения к профессиональному труду.

Л.М. Митина выделяет две **модели становления профессиональной деятельности**:

I. Адаптивная модель – в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм.

II. Модель профессионального развития – способность личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Анализируя данные модели, можно сказать, что первая модель характеризует личность, как специалиста, а вторая – как профессионала. Для специалиста характерно противоречие между уже наработанным опытом и усложнением выполняемой деятельности, т.е. специалисту

приходится постоянно переучиваться, прогибаться под требования профессиональной деятельности. А у профессионалов встречается внутриличностное противоречие в виде неудовлетворения от труда, желания найти новые способы работы и реализовать их.

Э.Ф. Зеер выделяет несколько вариантов сценария профессионального становления личности:

1. Плавное, бесконфликтное и бескризисное профессиональное становление в рамках одной профессии.

2. Ускоренное развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом. Реализуется, как правило, также в рамках одной профессии.

3. Ступенчатое, скачкообразное, личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека – 35–40 лет. В течение этого времени происходят изменения и в личности человека, и в его деятельности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии.

Различные подходы к выделению стадий профессионального становления

Стадии профессионального становления – это определенные периоды становления, характеризующиеся спадами и подъемами, конфликтами и кризисами в зависимости от взаимодействия факторов индивидуального, личностного и профессионального развития.

В психологической литературе можно найти различные подходы к выделению стадий профессионального становления.

За рубежом широкое признание получила периодизация Д. Сьюпера, основанная на отношении личности к профессии:

1. Стадия роста (до 14 лет) – выбор человеком своей будущей профессии на основании:

- фантазии (4–10 лет);
- осознания собственных интересов (11–12 лет);
- способностей (13–14 лет).

2. Стадия разведки (от 15 до 24 лет). Включает в себя:

- временное занятие определенной профессией (15–17 лет);
- переходный период (18–21 год);
- апробирование избранной профессии в процессе реальной трудовой деятельности (22–24 года).

3. Пробная стадия (25–30 лет).
4. Стадия стабилизации (30–44 года).
5. Стадия сохранения (45–64 года).
6. Стадия ухода (после 65 лет) [10].

Стоит отметить, что данная периодизация отражает западный образ жизни и систему образования, поэтому она редко применима к российским условиям.

Т.В. Кудрявцев положил в основу своей периодизации не только отношение личности к профессии, но и уровень выполнения деятельности. Он выделил 4 стадии:

- 1) возникновение и формирование профессиональных намерений;
- 2) профессиональное обучение и подготовка к профессиональной деятельности;
- 3) вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;
- 4) полная реализация личности в профессиональном труде.

Е.А. Климов разработал две периодизации профессионального становления личности, где в первой он выделил три стадии (оптация, профессиональная подготовка, развитие профессионала), а вторая периодизация состоит из шести стадий (она является более поздней, чем первая):

- оптация – выбор профессии в учебно-профессиональном заведении;
- адаптация – вхождение в профессию и привыкание к ней;
- фаза интернала – приобретение профессионального опыта;
- мастерство – квалифицированное выполнение деятельности;
- фаза авторитета – достижение высокой квалификации;
- наставничество – передача опыта.

Э.Ф. Зеер в качестве основания деления профессионального развития человека в своей периодизации взял социальную ситуацию, которая определяет отношение личности к профессии и профессиональным общностям. На основании этого он выделил следующие стадии:

1. Зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием взрослых (0–12 лет).
2. Оптация – формирование профессиональных намерений, которое завершается выбором профессии (старшие классы).
3. Профессиональная подготовка.
4. Профессиональная адаптация.
5. Первичная профессионализация и становление специалиста – выработка профессиональных технологий, стабилизация отношения к профессии.

6. Вторичная профессионализация – повышение квалификации, стабилизация профессиональной активности, выработка собственной профессиональной позиции.

7. Профессиональное мастерство – высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения деятельности.

А.К. Маркова в качестве критерия выделения этапов становления профессионала взяла уровни профессионализма личности. Она выделяет следующие уровни.

1. Допрофессионализм – работник новичок, осваивает профессию, не достигая высоких и творческих результатов. Но некоторые люди могут удержаться здесь на длительное время.

2. Профессионализм – человек последовательно овладевает качествами профессионала. Здесь можно выделить несколько периодов:

а) работа по образцу;

б) самостоятельная работа;

в) достижение высоких результатов, самоутверждение в профессии.

Это самый длительный этап профессионального становления.

3. Суперпрофессионализм – акме (вершина) в профессиональной деятельности, высокие достижения и творческие успехи, творческое обогащение профессии своим личным вкладом. Иногда на этом этапе происходит овладение другими близкими профессиями, что делает человека профессионалом – универсалом.

4. Непрофессионализм (псевдопрофессионализм) – человек осуществляет внешне достаточно активную трудовую деятельность, но при этом наблюдаются какие-либо деформации в становлении его как профессионала: деятельность неэффективна; выполняется непрофессионально; проявляются элементы компульсивности деятельности и т.д.

5. Послепрофессионализм – возникает с выходом человека на пенсию. Варианты его проявления могут быть разные: человек может стать «профессионалом в прошлом», а может – экспертом, наставником, продолжая развиваться, таким образом, лично.

2.2. Профессиональное самоопределение личности

Профессиональное самоопределение – это осознанный выбор определенной профессии или сферы трудовой деятельности с учетом своих интересов, склонностей и способностей.

Это окончательное определение ответа на вопрос «Кем быть?». Причем, с одной стороны, это свободный выбор как одно из важнейших гражданских прав человека, с другой стороны, это акт самоограничения, отказ от других видов деятельности. В этом состоит парадоксальность понятия «свобода выбора».

Под свободой выбора профессии понимают осознанное профессиональное самоопределение, при котором установки личности в выборе профессии, с одной стороны, согласуются с общественными потребностями, а с другой стороны, соотносятся с личными данными, т.е. с призванием, способностями и профессиональной подготовкой, образованием и психофизиологическими особенностями. Наиболее последовательно психологическая структура субъекта профессионального пути может быть раскрыта с позиций концепции системогенеза профессиональной деятельности, предложенной В.Д. Шадриковым. Данная концепция позволяет обозначить следующие структурно-функциональные компоненты.

1. Мотивы профессионального пути – это внутренние побуждения человека, которые указывают на то, зачем он включается в процесс профессионализации, зачем он выбирает ту или иную профессию, зачем меняет место работы или учебное заведение и т. д.

2. Цели профессионального пути – это представления о том, что должен человек получить, достичь в процессе или в результате профессионализации.

Целеполагание – процесс формирования конечных и промежуточных целей профессионального пути.

3. Планы профессионального пути – это представление о том, как и когда должен делать человек, чтобы достичь поставленных целей, удовлетворить потребности, интересы и т. д. Планирование – процесс создания адекватных планов, сценариев профессионального пути.

4. Принятие решения – ведущий компонент психологической структуры субъекта, позволяющий определить направление и содержание профессионального пути на основе выбора одной альтернативы из нескольких возможных. Профессионал осуществляет выбор мотивов профессионального пути (борьба мотивов), целей, критериев оценок, способов и сценариев профессионального пути и т. д.

5. Информационная основа профессионального пути – вся совокупность информации об объективных и субъективных условиях профессионального становления, необходимая для организации процесса профессионализации в соответствии с вектором «мотив – цель». Выделя-

ется информационная основа целеполагания, планирования, принятия решения, самоконтроля и регуляции.

6. Самоконтроль профессионального пути – процесс сопоставления ожидаемых результатов с реально достигнутыми в ходе профессионализации. Самоконтроль может быть процессуальным и результативным, промежуточным и завершающим. Ведущим результатом самоконтроля является принятие решения о том, достиг профессионал поставленной цели или нет. Если цель достигнута, завершается один из этапов профессионального пути и человек начинает новый. Если цель не достигнута, включаются механизмы регулирования профессионального пути.

7. Регулирование профессионального пути – это внесение изменений в психологическую структуру деятельности субъекта, которые бы позволили достичь поставленных целей. В ходе регулирования могут переоцениваться объективные и субъективные факторы профессионализации, уточняются принятые решения, изменяются профессиональные планы и сценарии, снижаются критерии самоконтроля. В последнюю очередь в ходе регулирования изменяются сами профессиональные цели.

Профессиональное самоопределение тесно связано с планированием жизненного пути, реализацией жизненного сценария, социального стереотипа.

2.3. Формирование профессионального самосознания личности

Существует несколько подходов к определению понятия «профессиональное самосознание». Например, Б.Д. Парыгин вкладывает в это понятие осознание человеком своей принадлежности к некоторой профессиональной группе. В.Д. Брагина делает основной акцент на познании и самооценке профессиональных качеств и отношении к ним. П.А. Шавир трактует его как избирательную деятельность самосознания личности, подчиненную задаче профессионального самоопределения; осознание себя как субъекта своей профессиональной деятельности.

Эти определения термина «профессиональное самосознание» не противоречат друг другу, а скорее взаимодополняют, отражая различные аспекты этого широкого понятия – осознание профессиональной принадлежности, познание и оценка профессиональных качеств, познание себя как субъекта профессиональной деятельности, отношение к себе как профессионалу.

Таким образом, *профессиональное самосознание* – это процесс познания себя, формирования представлений о себе, выработки отношения к себе и саморегуляции в системе профессиональной деятельности, общении и в системе собственной личности. Профессиональное самосознание в психологии – это процесс познания себя, формирования представлений о себе, выработки отношения к себе и саморегуляции в системе профессиональной деятельности, общении и в системе собственной личности.

Профессиональное самосознание – это проекция всех структурных компонентов самосознания на профессиональную деятельность. Структурное строение профессионального самосознания представлено следующими компонентами:

- осознание профессиональной морали;
- осознание профессиональной нравственности;
- осознание себя как субъекта профессиональной деятельности;
- осознание и оценка отношений;
- осознание собственного развития во временной связи.

В структуре профессионального самосознания, как и самосознания в целом, имеется осознание и оценка отношений. Включение человека на длительный срок в состав референтной группы обуславливает развитие этих отношений.

Отечественные ученые А.А. Деркач и О.В. Москаленко в своих работах выделяют функциональные и структурные компоненты профессионального самосознания:

- когнитивный, реализующийся в самопознании;
- мотивационный, реализующийся в самоактуализации;
- эмоциональный, реализующийся в самопонимании;
- операциональный, реализующийся в саморегуляции.

Профессиональное самосознание (или профессиональная Я-концепция) включает представление человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих данному профессиональному сообществу. В эти представления включаются характеристики человека, которые определяют успешность его деятельности. К ним относят профессионально важные качества (ПВК), в качестве которых могут выступать индивидуально-психологические свойства и отношения личности. К индивидуально-психологическим свойствам относятся следующие свойства личности: сенсорные, перцептивные, аттенционные, мнемические, мыслительные, речевые,

эмоциональные, волевые, имажитивные, моторные, коммуникативные. Отношения личности включают: отношение человека к профессии; к себе как к субъекту деятельности; к другим людям (коллегам, начальнику, клиентам); к объекту труда; к предмету труда; к средствам труда; к условиям труда.

2.4. Профессиональное самоопределение учащегося

Возникновение профессионального самоопределения охватывает старший школьный возраст, однако ему предшествуют этапы:

- первичный выбор профессии. Этот этап характерен для учащихся младшего школьного возраста, когда еще не возникает вопросов о содержании профессии, условиях работы. Иногда на этой стадии задерживаются и подростки;

- этап профессионального самоопределения (старший школьный возраст). На этом этапе возникают и формируются профессиональные намерения и первоначальная ориентировка в различных сферах труда;

- профессиональное обучение как освоение выбранной профессии осуществляется после получения школьного образования; – профессиональная адаптация характеризуется формированием индивидуального стиля деятельности и включением в систему производственных и социальных отношений;

- самореализация в труде (частичная или полная) связана с выполнением или невыполнением тех ожиданий, которые связаны с профессиональным трудом. Итак, профессиональное самоопределение рассматривается как процесс, охватывающий весь период профессиональной деятельности личности: от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности. Он пронизывает весь жизненный путь человека. Пиком этого процесса, переломным моментом в жизни является акт выбора профессии. По времени он обычно совпадает с окончанием школы и тесно связан с предшествующими этапами профессионального самоопределения.

Главным условием успешного профессионального самоопределения является полноценное психическое и личностное развитие ребенка, сформированность его мотивационно-потребностной сферы, наличие развитых интересов, склонностей и способностей, достаточный уровень самосознания. Поэтому работа по подготовке к выбору учащимися профессии должна стать органичной частью всего учебно-воспитательного

процесса и начинаться уже в младших классах. Таким образом, формирование профессиональных намерений школьников проходит несколько этапов. Для проведения практической профконсультационной работы в школе важны два основных этапа.

Первый этап – это первичный выбор, для которого характерны малодифференцированные представления о мире профессий, известных учащимся лишь по названиям и некоторым внешним признакам (по форме одежды, манере поведения, оценкам окружающих людей и т.д.). Другая черта этого этапа – неадекватное, часто неопределенное, ситуативное представление о собственном ресурсе и возможностях его развития, к тому же связанное с неумением сопоставить его с условиями и требованиями профессиональной деятельности. Школьник, находящийся на этапе первичного выбора, обычно неустойчив по своим профессиональным намерениям, что вполне естественно. Первичный выбор характерен для учащихся младшего возраста, когда еще не возникает вопросов о содержании профессии, условиях работы, престиже, вознаграждении и т. д. Иногда на этой стадии задерживаются и подростки, хотя изменившаяся ситуация социального развития требует уже от современного восьмиклассника конкретного решения о выборе своего жизненного пути.

У младших школьников нет еще оснований для совершения серьезного профессионального выбора, часто отсутствуют выраженные интересы и склонности. Наметившиеся интересы легко сменяются иными. Основные усилия психолога в работе с детьми I–V классов должны быть направлены на всемерное развитие их интересов, склонностей и способностей, в частности использования в этих целях специальных развивающих программ, привлечения внимания к этим вопросам родителей и педагогов.

Наступает время взросления, и этап первичного выбора сменяется этапом профессионального самоопределения. На этом этапе ученик должен уже вполне реально сформулировать для себя задачу выбора будущей сферы деятельности с учетом имеющегося психологического и психофизиологического ресурсов. Именно в этот период ученик должен всерьез задуматься над тем, насколько готов он к намеченной для себя профессии, оценить с этих позиций школьные дисциплины, стремясь отдать больше времени и сил тем, которые соотносимы с будущей профессией.

У всех ли учащихся VIII–X классов происходит переход от этапа первичного выбора к этапу профессионального самоопределения? Разумеется, нет. Процесс этот проходит у школьников неравномерно, и одна

из важнейших задач психолога – обеспечить его нормальное протекание у старшеклассников.

Начиная с VI–VII классов, когда проблема выбора профессии выдвигается на одно из первых мест, психолог должен начать специальную работу по оказанию учащемуся действенной психологической помощи в профессиональном самоопределении. Работа эта должна строиться как с классом в целом, так и с отдельными учащимися.

Т Е М А 3

ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Современное понимание профориентации

Выбирая профессию, необходимо учитывать большое количество факторов, таких как потребность общества в кадрах тех или иных профессий, реальные возможности трудоустройства или продолжения учебы, специфика различных профессий. Кроме того, важно правильно оценить свои склонности и способности, жизненные ценности и цели.

Выделяют следующие факторы, которые необходимо учитывать при выборе профессии:

- факторы общественного воздействия на мотивы выбора профессии, т.е. факторы, влияющие на формирование ценностных ориентаций;

- факторы личного характера: склонности, способности, интересы и психологические качества людей, уровень их общеобразовательной и профессиональной подготовки;

- факторы, связанные с потребностями рынка труда в кадрах.

Однако исследовать все эти факторы молодому человеку, самоопределяющемуся в мире профессий, очень трудно. Более того, список факторов, на которые в действительности ориентируется молодой человек, совсем другой:

- престижность профессии;
- высокая зарплата;
- интересная работа;
- хорошие условия труда;

- чтобы ее легко было приобрести (легко поступить и учиться);
- чтобы профессия соответствовала желанию родителей;
- чтобы легко было найти работу по специальности.

Он обращается за помощью к учителям, близким, друзьям, нередко стремится получить готовый совет или рекомендацию. Объектом профориентационной поддержки может стать любой человек (друг, знакомый, учитель, кто-нибудь из членов семьи), средство массовой информации, модные тенденции на рынке профессий. Но это, как правило, – односторонняя помощь, которая заключается в совете, пропаганде или агитации. Психолог – профконсультант, зная возрастные особенности оптанта, основные принципы и закономерности самоопределения, имея представление о мире профессий в целом и особенностях рынка труда, может более грамотно организовать и сопровождать процесс личностного и профессионального самоопределения. В некоторых случаях для этого требуется разовая консультация, иногда проводится серия развивающих занятий. В идеале профориентационное сопровождение это длительный психолого-педагогический процесс, который заключается в доскональном изучении индивидуальных особенностей ребенка, в обучении его самоанализу, в ознакомлении с профессиями и с теми трудностями, которые та или иная профессия предъявляет человеку.

Профессиональная ориентация в современных условиях представляет собой многоаспектную, целостную систему научно-практической деятельности общественных институтов, ответственных за подготовку подрастающего поколения к выбору профессии и решающих комплекс социально-экономических, психолого-педагогических и медико-физиологических задач по формированию у обучающихся профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах высокой квалификации.

Наиболее общим можно считать следующее определение профориентации.

Профориентация – система подготовки человека к свободному, самостоятельному выбору или перемене профессии с учетом его склонностей, интересов, возможностей, имеющихся общественных потребностей, перспектив развития, а также с учетом необходимости полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах хозяйства страны, отдельной отрасли, экономического региона.

В современном обществе профессиональная ориентация представляет собой процесс динамического согласования «человека с профессией».

Профессиональная ориентация – сложное и многоплановое явление, в котором сочетаются экономические процессы с социальными, образовательные с психологическими. В связи с этим выделяют **следующие аспекты профессиональной ориентации.**

1. Психолого-педагогический. Профориентационная работа оказывает воспитательное воздействие на профессиональные интересы людей, т.е. способствует формированию положительных мотивов выбора профессии, обеспечивающих согласование интересов личности и общества. Для сферы образования ориентация на будущее может означать задачу подготовить человека к воспроизводству и дальнейшему обогащению культуры общества, охватывающей все области жизни (материальное и духовное производство, социальное устройство), к саморазвитию и реализации своих возможностей на благо общественного прогресса, исходя из реальных условий общественного развития.

2. Медико-биологический. Правильно организованный и грамотный выбор профессии предполагает учет требований к здоровью и отдельным физическим качествам, необходимым для определенной деятельности. Кроме того, важно, чтобы молодой человек имел представление о том, какое влияние оказывает выбранная им профессиональная деятельность на здоровье и личность человека. Это связано с тем, что во многих сферах деятельности неизбежно усиливаются некоторые профессионально важные качества, что приводит к так называемым «профессиональным деформациям» – патологическим и часто необратимым изменениям личности, негативно влияющим на поведение человека в семье и других непрофессиональных сферах жизни. Условия труда, такие как малая подвижность, высокий уровень эмоционального напряжения, запыленность, контакт с вредными для здоровья химическими веществами и т. п., при несоблюдении техники безопасности, режима труда и отдыха приводят к возникновению профессиональных заболеваний.

3. Социально-экономический. Выбор профессии и дальнейшая профессионализация личности предполагают процесс усвоения определенной системы знаний, норм, навыков, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность. Экономическая задача в этой связи стремиться к наилучшему использованию основных национальных ресурсов страны, а именно: людей, их возможностей и устремлений. В идеале каждое государство, заинтересованное в своем процветании, должно создавать условия для того, чтобы все граждане без исключения приобретали максимум доступного им мастерства и знаний, стремились

бы к самореализации, работали там, где им нравится, где они смогут проявить свои дарования наиболее полно. Таким образом, согласование личных и общественных интересов выступает, как показатель эффективности профессиональной ориентации.

Формы профориентационной деятельности:

– психологическое изучение профессий – профессиография, психография, обоснование профессиональных требований к субъекту, классификация профессий;

– профессиональное воспитание – развитие интересов, склонностей, способностей, личностных качеств в различных видах деятельности (познавательной, коммуникативной, игровой, учебной, трудовой);

– профессиональное просвещение (профинформация) – обеспечение формирования знаний о мире профессий и условиях правильного их выбора, информирование о способах и условиях овладения профессией, пропаганда общественно значимых профессий и т. д.;

– профессиональная консультация – система психолого-педагогических и медицинских мероприятий по изучению и оценке способностей и функциональных возможностей человека с целью оказания помощи ему в обоснованном выборе профессии;

– профессиональная адаптация – приспособление человека к профессиональным, социальным и психологическим факторам трудовой деятельности и формирование у субъекта индивидуального стиля деятельности.

Функции профессиональной ориентации:

– социальная – усвоение определенной системы социальных норм, ценностей и знаний, необходимых для адекватного выполнения профессиональной деятельности;

– психолого-педагогическая – выявление и формирование интересов, склонностей, личностных особенностей, оказание помощи молодежи в выборе профессии, наиболее соответствующей психологическим качествам конкретного субъекта, определение путей, способов и условий оптимального развития этих качеств;

– медико-физиологическая – выявление ограничений в состоянии здоровья для выбора конкретной профессии и коррекция профессиональных планов в соответствии с физиологическими возможностями организма; – экономическая – улучшение качественного состава работников, повышение удовлетворенности трудом, снижение текучести кадров, повышение профессиональной активности работников.

Профориентация осуществляется на 2-х взаимосвязанных уровнях – общественном и личностном:

1) Общественный уровень

В широком смысле слова профориентация – система общественно-го и педагогического воздействия на молодежь, с целью ее подготовки к сознательному выбору профессии, система государственных мероприятий, обеспечивающая научно обоснованный выбор профессии. В узком смысле слова профориентация – целенаправленная деятельность по формированию у обучающихся внутренней потребности и готовности к сознательному выбору профессии.

2) Личностный уровень

Профориентация рассматривается как длительный и в достаточной степени необратимый социальный процесс освоения личностью той или иной профессии.

Традиционно процесс профессионального становления человека рассматривается как ряд последовательно сменяющих друг друга стадий.

Эти стадии так или иначе связаны с возрастными этапами развития человека. Укажем эти стадии:

– фаза оптанта: человек обретает озабоченность вопросами выбора или вынужденной перемены профессий и делает этот выбор;

– фаза адепта: это человек уже ставший на путь приверженности к профессии и осваивающий ее;

– фаза адаптации: «привыкания» молодого специалиста к работе;

– фаза интернала: это уже опытный в своем деле работник, который и устойчиво любит свое дело, и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справиться с основными профессиональными функциями;

– фаза мастерства: человек может решать и простые, и самые трудные задачи, выделяется какими-то специальными качествами, умениями, обрел свой индивидуальный стиль деятельности, результаты стабильно хороши;

– фаза авторитета: мастер своего дела, уже хорошо известен в профессиональном кругу и за его пределами и имеет высокие формальные показатели квалификации (разряд, категорию, звание, ученую степень);

Принципы выбора профессии.

Поскольку объектом профориентационной деятельности является процесс социально-профессионального самоопределения человека, важно в первую очередь обратить внимание на группу принципов, которыми должны руководствоваться обучающиеся, выбирая себе профессию и место в социальной структуре общества:

– принцип сознательности в выборе профессии выражается в стремлении удовлетворить своим выбором не только личные потребности в трудовой деятельности, но и принести как можно больше пользы обществу.

– принцип соответствия выбираемой профессии интересам, склонностям, способностям личности и одновременно потребностям общества в кадрах определенной профессии, выражает связь личного и общественного аспектов выбора профессии. По аналогии с известной мыслью о том, что нельзя жить в обществе и быть свободным от общества, можно также сказать: нельзя выбирать профессию, исходя только из собственных интересов и не считаясь с интересами общества. Нарушение принципа соответствия потребностей личности и общества приводит к несбалансированности в профессиональной структуре кадров.

– принцип активности в выборе профессии характеризует тип деятельности личности в процессе профессионального самоопределения.

Профессию надо активно искать самому. В этом большую роль призваны сыграть: практическая проба сил самих обучающихся в процессе трудовой и профессиональной подготовки, советы родителей (законных представителей) и их профессиональный опыт, поиск и чтение (по интересующей теме) литературы, работа во время практики и многое другое.

– принцип развития. Этот принцип отражает идею выбора такой профессии, которая давала бы личности возможность повышения квалификации, увеличение заработка, по мере роста опыта и профессионального мастерства, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье, отдыхе и т.п.

Следует обратить внимание на группу принципов, соблюдение которых способствует максимальной эффективности профориентационной работы:

– систематичность и преемственность;

– дифференцированный и индивидуальный подход к обучающимся в зависимости от возраста и уровня сформированности их интересов, ценностных ориентаций, жизненных планов и уровня успеваемости;

– оптимальное сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм работы с обучающимися и родителями;

– взаимосвязь школы, семьи, профессиональных учебных заведений, центров профориентации молодежи, службы занятости, общественных молодежных организаций и пр.;

– связь профориентации с жизнью (органическое единство с потребностями общества в кадрах).

Профориентационная работа должна строиться таким образом, чтобы из диагностической она превратилась в диагностико-коррекционную, формирующую во взаимосвязи со всеми заинтересованными социальными партнерами. В учреждениях общего среднего образования строится на следующих уровнях:

- с педагогическим коллективом;
- с родителями (законными представителями) обучающихся;
- с самими обучающимися.

3.2. Профориентационная работа учреждений образования

Профессиональная ориентация в учреждениях образования – это система работы, направленная на усвоение обучающимися необходимого объема знаний о социально-экономических и психофизических характеристиках профессий.

Целью этой работы является содействие профессиональному самоопределению обучающегося, в соответствии с его индивидуально-психологическими особенностями, требованиям профессии и запросам общества в кадрах; подготовка учащихся к обоснованному зрелому выбору профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности и запросы рынка.

Главные задачи деятельности по профориентации обучающихся:

- оказание профориентационной поддержки учащимся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности;
- получение диагностических данных о предпочтениях, склонностях и возможностях учащихся для осознанного определения профиля обучения;
- обеспечение широкого диапазона вариативности профильного обучения за счет комплексных и нетрадиционных форм и методов, применяемых на уроках, курсах по выбору, факультативных занятиях и в системе воспитательной работы;
- дополнительная поддержка групп школьников, у которых легко спрогнозировать сложности трудоустройства – учащихся коррекционных классов и школ и др.;
- выработка гибкой системы взаимодействия старшей ступени школы с учреждениями дополнительного и профессионального образования, а также с предприятиями города, региона.

Общими актуальными направлениями профориентационной работы в учреждениях общего среднего образования являются:

- реализация идей равноуровневого обучения, факультативных занятий и занятий в объединениях по интересам;
- формирование у обучающихся позитивного отношения к педагогическим специальностям, рабочим профессиям и желания их получить;
- организация общественно полезного труда и трудовой практики;
- взаимодействие с организациями и предприятиями различных отраслей экономики;
- установление и реализация взаимосвязи учебных предметов с профессиональной средой;
- использование современных информационно-коммуникационных технологий;
- проведение мероприятий профориентационной направленности во внеучебное время;
- профориентационная работа с родителями (законными представителями обучающихся);
- оформление кабинета (уголка) профориентации.

Основные ступени и этапы управления системой профориентации в школе.

• I ступень общего среднего образования.

Начальная школа (1–4 классы).

С помощью профориентационной деятельности (ролевые, дидактические игры, беседы, конкурсы, общественно полезный труд, экскурсии на предприятия, где работают родители, семейные праздники и др.) формируется представление о мире профессий, добросовестное отношение к труду, понимание его роли в жизни человека и общества, дается установка на выбор профессии, развивается интерес к будущей профессии.

• II ступень общего среднего образования.

Основная школа (5–7 классы).

Формируется осознание учащимися своих интересов, способностей, общественных ценностей, связанных с выбором профессии и своего места в обществе. При этом будущая профессиональная деятельность выступает как способ создания определенного образа жизни, как путь реализации своих возможностей.

Основная школа (8–9 классы).

Формируется представление о профессиональных навыках, перспективах профессионального роста и мастерства, правилах выбора профессии, умение адекватно оценить свои личностные возможности в соответствии с требованиями избираемой профессии. Основное внимание

уделяется консультационной помощи в выборе профессии, определяется стратегия действий по освоению запасного варианта.

• **III ступень общего среднего образования**

Старшие классы (10–11).

Профессиональное самоопределение осуществляется на базе углубленного изучения тех предметов, к которым у учеников проявляется устойчивый интерес и способности. Основное внимание обращается на формирование профессионально важных качеств в избранном виде деятельности, оценку и коррекцию профессиональных планов; знакомство со способами достижения результатов в профессиональной деятельности, самоподготовку к избранной профессии, формирование профессионально важных качеств.

Профориентационная работа на I ступени общего среднего образования обладает определенной спецификой, которая связана как с онтогенетическими особенностями развития, характерными для данного возраста, так и с формами психолого-педагогического воздействия, доступными для восприятия и усвоения обучающимися начальных классов. На данной ступени общего среднего образования у обучающихся формируется положительное отношение к труду, раскрывается важность и необходимость труда для общества, сила и красота труда, формируется потребность быть полезным людям, элементарные представления о многообразии профессий и о роли современного производства в жизни человека и общества.

На II ступени общего среднего образования раскрываются нравственные основы выбора жизненного пути, обучающиеся знакомятся с конкретными видами трудовой деятельности, расширяется круг представлений о труде взрослых, формируется успешный опыт практической деятельности и на этой основе мотивы стремления к успеху.

Важнейшим направлением профориентационной работы на данной ступени является формирование престижа педагогических и рабочих профессий, позитивного образа человека труда.

На III ступени общего среднего образования целевыми ориентирами являются организация освоения социального и личностного смысла различных сфер профессиональной деятельности, соответствующей интересам, склонностям и способностям каждого; включение обучающихся в моделируемую будущую профессиональную деятельность; формирование обучающимися собственной жизненной позиции на этапе профессионального выбора и проектирования успешной карьеры; формирование умения соотносить собственные притязания и склонности с общественными интересами и др.

С учетом психологических и возрастных особенностей школьников можно выделить следующие *этапы, содержание профориентационной работы в школе:*

1–4 классы: формирование у младших школьников ценностного отношения к труду, понимание его роли в жизни человека и в обществе; развитие интереса к учебно-познавательной деятельности, основанной на посильной практической включенности в различные ее виды, в том числе социальную, трудовую, игровую, исследовательскую.

5–7 классы: развитие у школьников личностного смысла в приобретении познавательного опыта и интереса к профессиональной деятельности; представления о собственных интересах и возможностях (формирование образа “Я”); приобретение первоначального опыта в различных сферах социально-профессиональной практики: технике, искусстве, медицине, сельском хозяйстве, экономике и культуре. Этому способствует выполнение учащимися профессиональных проб, которые позволяют соотнести свои индивидуальные возможности с требованиями, предъявляемыми профессиональной деятельностью к человеку.

8–9 классы: уточнение образовательного запроса в ходе факультативных занятий и других курсов по выбору; групповое и индивидуальное консультирование с целью выявления и формирования адекватного принятия решения о выборе профиля обучения; формирование образовательного запроса, соответствующего интересам и способностям, ценностным ориентациям.

10–11 классы: Обучение действиям по самоподготовке и саморазвитию, формирование профессиональных качеств в избранном виде труда, коррекция профессиональных планов, оценка готовности к избранной деятельности.

В настоящее время разработано и утверждено необходимое нормативное и методическое сопровождение профориентационной работы в учреждениях образования национальной системы образования.

Особое внимание при организации профориентационной работы с обучающимися необходимо обратить на Концепцию развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь, утвержденную постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь от 31 марта 2014 г. № 15/27/23.

Все направления профориентационной деятельности учреждения общего среднего образования нуждаются в качественной информационной поддержке. Для организации более эффективной работы по профориентации необходимо использовать следующие программные средства:

1. Компьютерные программные продукты, разработанные РЦПОМ и переданные в учреждения общего среднего образования:

- электронная анкета «Изучение профессиональных намерений обучающихся выпускных классов»;
- электронная профориентационная карта обучающегося;
- пакет психодиагностических методик «Профиль»;
- компьютерный комплекс психологического, информационно-справочного сопровождения профессионального самоопределения школьников «Самоопределение».

2. Компьютерные программные продукты, разработанные и предлагаемые РЦПОМ:

- электронное пособие «Профориентолог» предназначено для информационно-методической и диагностической поддержки педагога-психолога в учреждении общего среднего образования для сопровождения профессионального самоопределения обучающихся;

- электронное пособие «Парад профессий» оказывает информационно-методическую помощь обучающимся, педагогам-психологам, педагогам социальным, классным руководителям в подготовке обучающихся к осознанному выбору профессии;

- электронное пособие «Классный выбор» предназначено для работы классного руководителя с обучающимися и содержит сценарии классных часов профориентационной тематики, мультимедийное сопровождение к ним, теоретический и практический материал по профессиональному самоопределению обучающихся;

- электронное пособие «Уголок профориентации» представляет собой комплект информационно-справочных, наглядно-иллюстративных материалов профориентационной тематики, необходимых для профессионального просвещения обучающихся. Пособие призвано оказать практическую помощь педагогам учреждений общего среднего образования в подготовке материалов для профинформирования обучающихся.

3. Электронное справочно-методическое пособие для старшеклассников «Путь к профессии» (под ред. Е.В. Луцевич).

Содержательный материал указанного пособия включает следующие разделы: «Профессиограммы», «Справочник», «Моя карьера», «Литература» и «Авторы».

4. Информацию по профориентационной работе можно получить на следующих официальных сайтах:

Министерства образования Республики Беларусь: edu.gov.by;

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь:
www.mintrud.gov.by;

Национального института образования: www.adu.by;

Академии последипломного образования: www.academy.edu.by;

Республиканского института профессионального образования:
www.ripo.unibel.by;

Главного информационно-аналитического центра Министерства
образования Республики Беларусь: www.giac.unibel.by;

РЦПОМ: rcpom.edu.by;

Республиканский институт высшей школы: www.nihe.bsu.by;

Республиканский институт контроля знаний: www.rikz.unibel.by;

Учреждений профессионально-технического и среднего специаль-
ного образования региона.

Информация о высших учебных заведениях Республики Беларусь
включает сведения о специальностях, правилах приема, результатах
конкурса и находится на сайте: www.abiturient.by.

3.3. Системный подход к профориентационной работе в учреждениях образования

А.А. Вайсбург выделяет четыре этапа профориентационной рабо-
ты, последовательно реализуемые в период школьного обучения.

1. Ориентировочно-подготовительный этап охватывает первые три
года обучения в школе (начальная школа). Цель этого этапа: сформиро-
вать у младших школьников положительное отношение к физическому
труду, уважение к званию рабочего, стремление своим собственным по-
сылным трудом доставлять окружающим радость, получая от этого мо-
ральное удовлетворение. По сути, здесь речь идет о выработке у школь-
ников определенной социальной позиции, создании у ребят представле-
ния о разнообразных профессиях, формировании установки на труд, на
созидательную деятельность как высшую ценность для человека.

2. Ориентационно-побудительный этап охватывает период средней
школы (с 4 по 7 класс). На том этапе работа заключается в ознакомлении
школьников с профессиями, характерными для конкретного региона, и
формировании интереса к ним. В это время начинается профессиональ-
ная ориентация на уроках труда. Автор выделяет ряд условий успешного
профессионального становления подростков: если они включаются в по-
исковую деятельность, направленную на «открытие» профессии; если им

поручают дать оригинальное решение каких-то производственных задач; они практически участвуют в изготовлении приспособлений, необходимых при тех или иных операциях, задания индивидуализируются в соответствии с интересами школьника, а успешное выполнение поощряется.

3. Ориентационно-производительный этап соответствует старшему подростковому возрасту (8–9 классы). Цель профориентационной работы – включить подростков в активный производительный труд по конкретной профессии. Им необходимо самим, на собственном опыте познакомиться с содержанием профессиональной работы, попробовать себя в ней. Участие в производственном труде позволяет ребятам лучше узнать себя, свои склонности и интересы, соизмерить их со своими возможностями и способностями, способствует развитию их профессионального самосознания, формированию профессиональных намерений и мотивов. Если в начальный период (1, 2 этапы) мотив выбора профессии чаще всего лежит вне ее содержания, то в ходе практического ознакомления с профессией формируются мотивы, связанные с интересом к самому процессу труда, его результатами, со стремлением к достижению успеха.

4. Ориентационно-заключительный этап приходится на выпускной класс. Здесь идет выбор конкретной профессии, окончательное уточнение, а в случае необходимости и корректировка путей реализации профессиональных намерений. Кстати, именно к концу учебного года старшеклассники чаще всего меняют свои намерения. Основная форма работы на этом этапе – индивидуальная консультация и собеседование. Основная задача такой консультации – помочь старшекласснику постигнуть сущность того или иного вида профессиональной деятельности, ее соответствие способностям, интересам и склонностям юноши, помочь ему выделить профессионально важные качества для успешного овладения будущей профессией.

Конечно, такая структура профориентационной работы напоминает, скорее, не сопровождение профессионального развития личности, а управление профессиональным самоопределением и предполагает завершение психологической поддержки с окончанием школы. Но в данной схеме наблюдается преемственность, закономерная смена содержания профориентационной работы, соответствующая смещению «зоны ближайшего развития» школьника.

Другой аспект реализации системного подхода в профориентационной работе – это комплексное использование разных направлений и форм профориентационной работы. Например, К.К. Платонов соот-

ношение основных процедур профориентационной работы определяет исходя из так называемого треугольника профориентации, с помощью которого он выделяет профконсультирование, профпропаганду (профпросвещение) и профподбор (профотбор). Профконсультирование он рассматривает как систему «психологических, педагогических и медицинских мероприятий, раскрывающих и разносторонне оценивающих способности подростка с целью помощи ему в обоснованном выборе профессии». Понятие «профпропаганда» определяется К.К. Платоновым, как процедура, направленная на привлечение внимания молодежи к тем нужным обществу и государству профессиям, в которых отмечается недостаток кадров, и формирование у нее интересов и стремлений к этим профессиям. Профотбор осуществляется для правильного распределения людей по профессиям, которые им подходят.

В литературе можно также встретить описание системы профориентации, как комплексной работы в ряде направлений, также нередко называемых этапами (направлениями):

- 1) профессиональное информирование и просвещение;
- 2) профессиональная диагностика;
- 3) профессиональная консультация;
- 4) профессиональный отбор;
- 5) профессиональная адаптация.

Профессиональное просвещение – научно организованное информирование о содержании трудовой деятельности, путях приобретения профессий, потребностях рынка труда, а также требованиях профессий к индивидуально-психологическим особенностям личности. Профессиональное просвещение предоставляет информацию о социально-экономических и психофизиологических условиях правильного выбора профессии. Источником информации о профессиях являются СМИ и различная справочная литература: справочники с описанием профессий (специальностей), их особенностей, справочники для поступающих в различные учебные заведения, а также сведения о перспективных тенденциях занятости. Профпропаганда способствует формированию положительной мотивации к профессиям, в которых общество испытывает необходимость.

Профессиография – одно из направлений профориентации. Это описание профессий (специальностей), включающее их требования к психофизиологическим качествам человека. Результатом профессиографии являются профессиограммы и психогаммы. Профессиограмма – комплексное, систематизированное описание конкретной профессии (вида

трудовой деятельности), ее характеристика, включающая сведения об условиях труда, правах и обязанностях работника, а также необходимых для овладения профессией личностных качествах, знаниях, умениях и навыках. Профессиограмма раскрывает самые существенные характеристики профессии и профессионально важные качества человека.

Профдиагностика – неотъемлемый компонент в системе профориентации, который охватывает все ступени школьного обучения. Диагностическая работа выстраивается таким образом, чтобы максимально выявлять потребности, интересы и склонности каждого ребенка на каждом возрастном этапе. Изучение индивидуальных психологических особенностей может осуществляться различными способами: от простого наблюдения за достижениями в освоении учебных дисциплин до использования различных анкет, опросников, традиционных и модифицированных методик по самоопределению учащихся. Это достаточно объемная работа, требующая привлечения не только администрации, психологов, социальных педагогов, но и учителей. С целью организации взаимодействия всех участников учебно-воспитательного процесса сегодня в школах разрабатываются комплексно-целевые программы социально-психологического сопровождения профессионального самоопределения учащихся, которые включают в себя пропедевтику и обучение, консультационную работу и диагностику.

Профконсультация – часть системы профессиональной ориентации, регулятор профессионального самоопределения личности. Это непосредственная помощь школьнику в выборе конкретной профессии на основе изучения личности, ее возможностей и сопоставления полученной информации с требованиями профессии, что обеспечивает максимальный учет объективных и субъективных условий профессионального выбора. Профконсультация стимулирует размышления школьника о перспективах своего личностного и профессионального самоопределения, предоставляя ему определенные ориентиры для оценки собственной готовности к реализации намеченных профессиональных планов. При ориентации личности ученика на массовые профессии (пригодные для многих людей) помощь консультируемому состоит в нахождении личностного смысла будущей деятельности. Профконсультация может быть подготовительной, завершающей и уточняющей.

Профессиональный отбор представляет собой прогностическую процедуру отбора лиц, профессионально пригодных к определенному виду деятельности (профессии, специальности). Профессиональный отбор, связанный с идеей рационального использования индивидуальных

различий людей, позволяет решить ряд социально-экономических проблем: повышение производительности труда, экономия финансовых и материально-технических ресурсов, снижение травматизма и аварийности. В процессе профотбора предусматривается диагностика достаточно устойчивых психофизиологических функций психических процессов, свойств и состояний. Помимо врожденных, диагностируются и приобретенные в процессе жизнедеятельности социально-психологические качества – коммуникативность, склонность к лидерству, конформизм, направленность личности, в том числе и интерес как мотивационно-обусловленное отношение к профессии. С профессиональным отбором связана проблема профессиональной пригодности.

Профессиональная пригодность – соответствие данных личности требованиям выбираемой профессии. Профессиональная пригодность характеризует возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью. Она определяется такими критериями, как успешность овладения профессией и степень удовлетворенности человека своим трудом.

Профессиональная адаптация – активный процесс приспособления личности к производству, условиям рынка труда, особенностям конкретной деятельности, новому социальному окружению, трудовому или учебному коллективу. Адекватная самооценка личности своей профессиональной пригодности может рассматриваться как один из факторов ее успешной адаптации. Успешность адаптации является критерием правильного, обоснованного выбора профессии.

Все перечисленные составляющие профориентации взаимосвязаны, находятся во взаимодействии и дополняют друг друга, образуя определенную структуру, в рамках которой строится профориентационная работа.

3.4. Критерии и показатели эффективности профориентационной работы в школе

В управлении профориентационной работой к наиболее важным относятся вопросы определения критериев и показателей эффективности профориентации. Сейчас эффективность профориентационной работы школы нередко определяется по тому, сколько учащихся (в процентах) выбрали профессии, на которые их ориентировали, но если это сделать главной целью и самоцелью профориентации, притом без серьезной диагностической и воспитательной работы с учащимися, то вся работа

приобретает своеобразный уклон, мешающий в первую очередь самой профориентации, подрывающий доверие к ней со стороны учащихся и их родителей. Достижение поставленной цели возможно и оправдано только при активной целенаправленной работе со школьниками, при выявлении их реальных интересов и способностей, формировании убежденности в правильном выборе профессии, отвечающего как их личным склонностям и возможностям, так и потребностям города, района, села, в котором они живут, общества в целом.

Вот почему с педагогической точки зрения эффективность выбора профессии означает меру соответствия индивидуального выбора профессии рекомендациям педагога. При этом предполагается, что педагогические рекомендации основаны на учете как личных, так и общественных потребностей. Соответственно, чем больше число учащихся избирают рекомендованные им профессии, тем выше действенность профориентационной работы педагогов, школы.

К основным **результативным критериям** и показателям эффективности профориентационной работы, прежде всего, относятся:

1. Достаточная информация о профессии и путях ее получения.

Без ясного представления о содержании и условиях труда в избираемой профессии школьник не сможет сделать обоснованного ее выбора. Показателем достаточности информации в данном случае является ясное представление им требований профессии к человеку, конкретного места ее получения, потребностей общества в данных специалистах.

2. Потребность в обоснованном выборе профессии. Показатели сформированности потребности в обоснованном профессиональном выборе профессии – это самостоятельно проявляемая школьником активность по получению необходимой информации о той или иной профессии, желание (не обязательно реализуемое, но проявляемое) пробы своих сил в конкретных областях деятельности, самостоятельное составление своего профессионального плана.

3. Уверенность школьника в социальной значимости труда, т.е. сформированное отношение к нему как к жизненной ценности. По данным исследований жизненных ценностей учащихся VIII–XI классов, отношение к труду как к жизненной ценности прямо соотносится у них с потребностью в обоснованном выборе профессии.

4. Степень самопознания школьника. От того, насколько глубоко он сможет изучить свои профессионально важные качества, во многом будет зависеть обоснованность его выбора. При этом следует учитывать, что только квалифицированный специалист может дать школьнику

достаточно полную и адекватную информацию о его профессионально важных качествах.

5. Наличие у учащегося обоснованного профессионального плана. Обоснованность профессионального выбора справедливо считается одним из основных критериев эффективности профориентационной работы. Показателем обоснованности является умение соотносить требования профессии к человеку со знаниями своих индивидуальных особенностей, те из них, которые непосредственно влияют на успех в профессиональной деятельности, т. е. профессионально важные качества.

В качестве **процессуальных критериев** эффективности профориентационной работы выделяются следующие:

- **индивидуальный характер** любого профориентационного воздействия (учет индивидуальных особенностей школьника, характера семейных взаимоотношений, опыта трудовых действий, развития профессионально важных качеств);

- **направленность профориентационных воздействий, прежде всего на разностороннее развитие личности** (предоставление свободы в выборе профессии, создание возможности для пробы сил в различных областях профессиональной деятельности, пробуждение активности в самостоятельном выборе сферы профессиональной деятельности и определении профессионального плана).

ТЕМА 4

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ИНФОРМИРОВАНИЕ И ПРОСВЕЩЕНИЕ, КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

4.1. Профессиональное просвещение и информирование

Профессиональное просвещение – это специально организованный процесс формирования у оптанта конкретных знаний о мире профессий и о профессиональном выборе. Это – сообщение сведений о существующих профессиях, специальностях, о требованиях, которые они предъявляют к работнику, их характере и специфике, о рынке труда в регионах, о наиболее и наименее востребованных профессиях, о редких профессиях, о путях и условиях профессиональной подготовки.

Кроме того, профпросвещение предполагает информирование людей о закономерностях профессионального самоопределения и о личностных качествах, влияющих на выбор профессии и развитие профессионала.

Профессиональное просвещение способствует формированию профессионально значимых интересов и мотивов, положительного отношения к ситуации выбора профессии и сознательного отношения к профессиональному выбору в целом. Оно также является важным условием развития склонностей и способностей к различным видам трудовой деятельности.

Различают два уровня информированности о профессиях: макро- и микроинформированность. К первому уровню относятся сведения общего характера, не связанные с конкретной жизненной ситуацией, ко второму – конкретизированные знания.

Таким образом, профессиональное просвещение предполагает усвоение оптантом весьма широкого спектра знаний. Источником этих знаний могут стать конкретные люди (значимые близкие, родители, старшие приятели, педагоги и т. д.), средства массовой информации (художественные фильмы, телесериалы, режэ, книги, специальные и периодические издания), собственный жизненный опыт и примеры жизни других людей. Профконсультант может не только предоставить необходимую информацию в готовом виде или активизировать самостоятельный поиск информации клиентом. Он помогает систематизировать имеющиеся знания, разобраться в противоречивой информации.

Профпросвещение как направление профориентационной работы предполагает систему мер по профвоспитанию, профинформации, профпропаганде и профагитации, осуществляемую через публикации, беседы, лекции, другие мероприятия, проводимые для разных категорий населения.

Профессиональное воспитание – это комплекс психолого-педагогических мероприятий, направленных на формирование у учащихся личностных качеств, лежащих в основе профпригодности, таких как профессиональная направленность, ответственность, дисциплинированность, положительное отношение к труду и т. д. В процессе профессионального воспитания профессиональные интересы должны перерастать в соответствующие стремления, идеалы и призвание.

Решение этой задачи в большей степени актуально на этапах допрофессионального становления личности и профессионального обучения, когда происходит социализация и усвоение культурных традиций общества. Как правило, эта работа ложится на плечи педагогов, учителей и наставников, занимающихся общеобразовательной и профессиональной подготовкой будущих работников.

Профессиональное информирование – это система мероприятий, направленная на усвоение молодежью (в большей степени) необходимых знаний о социально-экономических, психологических и других условиях правильного выбора профессии.

По сути, это воздействие на психику человека с помощью информации, поэтому при ее подготовке должны соблюдаться необходимые требования:

- полнота (чем более полными и исчерпывающими являются знания человека о профессии, тем осознаннее его выбор);
- достоверность (неприукрашенность);
- своевременность.

Для того, чтобы эффективно осуществлять профинформирование, психолог-профконсультант должен сам хорошо разбираться в классификации профессий, знать общие, типичные требования основных групп профессий, предъявляемые к человеку.

Профессиональная пропаганда – это система профинформационных мероприятий, направленных на формирование или коррекцию отношения к профессии (активное воздействие на психику); это – целенаправленная деятельность школы, предприятия, СМИ по формированию общественного мнения о необходимости осваивать те или иные профессии, в том числе и о необходимости самой профориентационной помощи.

Если профессиональное просвещение осуществляется в рамках отдельного учебного заведения и носит лично ориентированный характер, то планировать эту работу (в особенности мероприятия по профпропаганде и профагитации) целесообразно только после завершения предварительной профдиагностики.

4.2. Формы и методы профессионального просвещения в учреждении образования

Форм профессионального просвещения могут зависеть от задач, стоящих перед профконсультантом и специфики организации, занимающейся профессиональным просвещением.

Исходя из того, что профпросвещение – процесс активный, более эффективными будут такие методы работы, которые требуют непосредственного участия оптанта в поиске информации и формировании общей «профессиональной картины».

Выделяют следующие **формы профессионального просвещения** в учреждении образования.

1. Профинформационный урок. В зависимости от организации и содержания эта форма работы позволяет решать различные задачи: активизация интереса учащихся к изучению и выбору профессии, воспитание ответственного и активного отношения к сознательному выбору профессии, выявление и формирование структуры мотивации профессиональной деятельности, стимулирование учащихся к самовоспитанию профессионально значимых качеств и т.п. Эта форма используется для работы с группой учащихся и позволяет охватывать наиболее общие вопросы выбора профессии.

2. Профинформационная беседа (чаще всего тематическая). Беседа в отличие от урока носит менее структурированный, проблемно-ориентированный характер. Она может проводиться как в групповом, так и в индивидуальном режимах. Эффективность групповой беседы в том, что охватывается большее количество людей, имеется возможность обсуждения интересующих вопросов с разных точек зрения, активного осмысления информации. При индивидуальной беседе имеется возможность обращаться к более глубинным вопросам, интересующим оптанта, получить более полную информацию о его возможностях и предпочтениях.

3. Профинформационные игры. Сегодня использование профинформационных игр очень востребовано. Человек получает не только словесную информацию в готовом виде, но и личностный опыт, заметить который не может ни одна лекция. К тому же информация сопровождается позитивными эмоциями. Проведение профинформационных игр требует не только профессиональной подготовки, но и организационных способностей.

4. Профинформационные стенды (наглядная информация) – один из традиционных способов профинформирования. На стендах может быть представлено описание профессий, учебных заведений, достижений в области данной профессии, а в некоторых случаях и образцы продукции. Эта форма профинформирования позволяет человеку самому получить информацию. Их размещают на предприятиях, в учебных заведениях, в службах занятости и консультационных центрах. Но большие стенды не обладают оперативностью и несколько консервативны. Сейчас все больше используются формы так называемой «малой наглядности» (профинформационные листовки, компьютерные профинформационные листки). Их проще обновлять и корректировать, а возможности рассылки позволяют сделать профинформирование и агитацию более адресными.

5. Профинформационная экскурсия на предприятие. С одной стороны, она знакомит интересующихся профессией со структурой про-

изводства и профессиональной деятельности, с техникой, технологией, организацией и условиями труда. С другой стороны, эта форма работы учит молодых людей самостоятельно проводить анализ профессий, это форма организации познавательной деятельности учащихся, направленной на получение необходимой профессиографической информации.

6. Профессиографическая встреча. Встреча молодежи с представителями профессии – один из способов активизировать исследовательскую активность учащихся. Вместе с профессионалом учащиеся проводят психологический анализ содержания профессионального труда, описывают требования профессии к психологической сфере личности, исследуют социально-экономические и технологические аспекты профессии. Профессионал может ответить на такие вопросы, с которыми не справится ни один педагог-предметник.

7. Организация исследовательской работы по составлению описания профессии. Известно, что информация, добытая самостоятельно, более органично усваивается личностью. Особенно это касается информирования детей и подростков. Для организации самостоятельного сбора информации важно предварительно рассказать ребятам о существующих классификациях профессий, о схеме составления профессиограмм.

Форм профессионального просвещения может быть и больше, все зависит от задач, стоящих перед профконсультантом, и специфики организации, занимающейся профессиональным просвещением.

Исходя из того, что профпросвещение – процесс активный, более эффективными будут такие методы работы, которые требуют непосредственного участия опантанта в поиске информации и формировании общей «профессиональной картины».

Т Е М А 5

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

5.1. Понятие профдиагностики

Профессиональная диагностика – это система процедур и методов, направленная на выявление уровня развития, сформированности тех качеств, которые желательны и важны для определенных видов деятельности.

Здесь искусство практического психолога-профориентатора состоит в том, чтобы подобрать тесты, методы изучения, поставить психологический диагноз и прогнозировать успешность профессиональной деятельности клиента.

В зависимости от решаемых задач выделяют следующие *виды профдиагностики*.

1. Предварительная профдиагностика – наиболее действенный вид диагностики, если производится своевременно (в раннем подростковом возрасте), поскольку многие профессии предъявляют к человеку повышенные требования, например, к устойчивости и распределению внимания, свойствам эмоционально-волевой сферы, наличию специальных способностей и т. д. Их необходимо вовремя выявлять и развивать.

Дети очень рано начинают определяться, осмысливать свои интересы и желания. Для решения вопросов предварительной профдиагностики необходимо: овладеть методиками изучения в первую очередь направленности личности (ведущих мотивов, ценностей, интересов, склонностей); индивидуально-психологических особенностей, лежащих в основе способностей; основных особенностей психофизиологических функций.

2. Констатирующая диагностика производится, когда человек уже имеет сложившуюся систему ценностных ориентаций, интересов, склонностей и сформировался в общем и целом как личность.

Потребность в проведении констатирующей диагностики возникает:

а) когда клиент обращается за помощью к профконсультанту, чтобы выявить свои особенности и сделать выбор (принять решение о смене профессии), основываясь на диагностических данных, или подтвердить уже сделанный выбор (принятое решение);

б) когда нужно подобрать наиболее подходящего кандидата на определенное рабочее место, выявить наиболее перспективных работников для их дальнейшего обучения (повышения квалификации) или перевода на другую должность. Это – диагностика в целях профотбора.

Нередко за такой услугой обращаются выпускники школ, так и не выбравшие профессию самостоятельно. Однако прогностическая эффективность такой диагностики, как правило, очень невысока. Это – не помощь, а способ отсрочить кризис самоопределения.

Для данного вида профдиагностики нет необходимости проводить всестороннее обследование личности. Комплекс методик подбирается в соответствии с запросом клиента и чаще всего касается направленности и способностей личности.

5.2. Особенности профдиагностической работы психолога

На сегодняшний день психологи имеют в своем арсенале большое количество профориентационных тестов, технологий и стратегий.

Для изучения способностей исследователи применяют разнообразные приемы: наблюдение, естественный и лабораторный эксперимент, анализ продуктов деятельности, тесты, анкетирование. Чтобы выделить преимущественное развитие некоторых способностей, имеющих отношение к выбору профессии, можно использовать некоторые *тесты интеллектуальных и специальных способностей*:

– тест Р. Амтхауэра позволяет получить «тестовый профиль» испытуемого по трем параметрам – выраженности гуманитарных, математических и технических способностей;

– тест ШТУР (Школьный тест умственного развития) помогает определить выраженность способностей к общественно-научной, физико-математической, естественно-научной областям деятельности;

– тесты специальных способностей (когда область предпочитаемых профессий обучающимся намечена) для углубленного изучения индивидуально-психологических особенностей обучающегося (сенсорные, моторные, технические, др).

Диагностические методики по изучению профессиональной направленности личности:

1. Изучение общей направленности личности и выявление в ее структуре профнаправленности:

– определение направленности личности (Ориентационная анкета Б. Басса).

2. Изучение типов профессиональной направленности:

– опросник Е.А. Климова (ДДО);

– методика «Профессиональная направленность личности» Д. Голланда.

3. Изучение профессиональных качеств, интересов, склонностей:

– методика «Направленность на вид инженерной деятельности» О.Б. Годлиник;

– методика «Оценка профессиональной направленности личности учителя»;

– сфера профессиональных предпочтений обучающихся (опросник Л. Йовайши);

– методика выявления «Коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС) Б. Федоришина;

– методика «Карта интересов» А.Е. Голомштока – Диагностика компонентов профнаправленности.

4. Изучение профессиональных намерений и профессиональной готовности:

- опросник «Профессиональные намерения»;
- опросник «Профессиональная готовность» (ОПГ) Л.Н. Кабардовой;
- методика «Профессиональная готовность».

5. Изучение ценностных ориентаций личности:

- методика «Ценностные ориентации» М. Рокича;
- методика «Изучение ценностных ориентаций личности» Г. Леевика.

6. Изучение мотивационно-потребностной сферы личности:

– опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности;

– методика изучения и коррекции мотивационно-потребностной сферы (МПС);

– методика изучения мотивов учебной деятельности;

– методика диагностики мотивационной сферы обучающегося;

Шкала мотивации одобрения Д. Крауна и Д. Марлоу;

– «Мотивация личности к успеху» Т. Эллера;

– «Мотивация к избеганию неудач» Т. Эллера;

– «Мотивация успеха и боязнь неудачи» А.А. Реана;

– «Диагностика мотивационной структуры личности» автор

В.Э. Мильман;

– «Потребность в достижении» Ю.М. Орлова;

– Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадоева;

– Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир.

Т Е М А 6

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ В РАБОТЕ ПСИХОЛОГА

6.1. Общий анализ профконсультационной деятельности

Оказание помощи гражданам в оценке своих способностей к различным видам трудовой деятельности, в выборе профессии осуществляется в ходе профконсультации. Профконсультирование связано с информацион-

ной поддержкой, с исследованием у клиента интересов, склонностей, мотивации, с выявлением трудностей профессионального самоопределения, с определением психологической профпригодности к определенным видам деятельности. В отличие от других направлений профориентационной работы профконсультирование всегда ведется в индивидуальном режиме.

Профконсультация – это взаимодействие, сотрудничество, во время которого клиент и консультант вместе рассматривают проблемы планирования профессиональной деятельности клиента и стремятся найти пути их решения.

Целью профконсультации является стремление к тому, чтобы клиент научился понимать себя, свое настоящее положение, научился критически оценивать себя и свои профессиональные возможности, научился сознательно использовать различные способы саморазвития и оказания положительного влияния на свою жизненную ситуацию. Во время консультации все проблемы рассматриваются с точки зрения потребностей клиента и сложившейся ситуации.

Виды профконсультаций

1. Первичная профконсультация имеет целью выявить готовность личности к профессиональному самоопределению, наличие и степень проработанности профессионального плана, трудности профессионального становления.

2. Справочная (индивидуально-профессиографическая) консультация проводится в случае недостаточной информированности клиента. В ходе такой консультации выясняются каналы трудоустройства, условия приема на работу (учебу), возможность освоения различных профессий, сроки подготовки, общая характеристика профессии, содержание труда, перечень профессионально важных качеств (ПВК), медицинские противопоказания.

3. Диагностическая профконсультация проводится в целях формирования у оптанта более полных и объективных представлений о себе и своих возможностях. В ходе диагностики, предварительной (для детей) или углубленной (для старшеклассников или взрослых), проводится исследование направленности, выраженности ПВК личности, профессионально важных психофизиологических функций и качеств. Результаты диагностики в корректной форме сообщаются клиенту. На основе полученной информации в случае необходимости планируется дальнейшая профориентационная работа.

4. Поддерживающая профконсультация. Поводом для обращения к психологу, как правило, бывают не трудности профессионального само-

определения, а непереносимое психологическое состояние, вызванное сложившейся ситуацией. Человек чувствует растерянность, страх, беспомощность, гнев, стыд или вину. Профориентационная работа с человеком, находящимся в таком состоянии, будет неэффективна, поэтому первое, в чем нуждается клиент, – морально-эмоциональная поддержка. Для этого бывает достаточно доброжелательных и доверительных отношений, устанавливаемых в пространстве консультирования, но используются также поддерживающие методы индивидуальной и групповой терапии.

5. Коррекционно-развивающая профконсультация направлена на формирование личностной готовности к профессиональному самоопределению, помощь в конкретном выборе и принятии решения. Этот вид консультирования наиболее трудоемкий, поскольку редко ограничивается одной – двумя встречами. Помимо развивающей работы, профконсультант помогает клиенту сформулировать профессиональную цель, выстроить план ее достижения, выявить разные варианты профессионального развития и т. д.

Таким образом, цель консультирования может меняться в зависимости от того, на каком этапе своего профессионального развития находится клиент и какого характера помощи он ждет от консультанта.

Типы профконсультаций

1. Ранняя (детская) профконсультация. Проводится заблаговременно, когда до непосредственного выбора профессии остается еще несколько лет (примерно в возрасте 12–13 лет). Она носит общий характер и не предполагает профрекомендаций, а имеет целью повышение у ребенка интереса к своим психологическим качествам и их развитию. Основная цель подтолкнуть ребенка к познанию себя. Поскольку профориентация в этот период неотделима от учебного процесса, в ней особенно важна роль педагогов и родителей.

2. Школьная профконсультация старших подростков. Направлена на формирование у подростков внутренней готовности к самоопределению (информационная часть – знание мира профессий; когнитивная составляющая – знание путей и способов подготовки к профессии; морально-волевая – подготовка к акту выбора, к поступку).

3. Профконсультация родителей учащихся. Родитель выступает в двух ролях: с одной стороны, естественный союзник профконсультанта в работе с подростком, с другой стороны, сам родитель имеет множество проблем, и поэтому сам может рассматриваться, как потенциальный клиент. Задача психолога создать, скорректировать взгляды, уста-

новки на правильность выбора профессии детьми через раскрытие черт, особенностей, способностей детей.

4. Профконсультация учителей подростков. Близка к предыдущему типу с той разницей, что учителя тоже профессионалы и могут рассказать психологу много интересного о подростках (их отношении к жизни, увлечениях и т.д.). Главная цель – установить отношения сотрудничества с педагогом.

5. Профконсультация старшеклассников, выпускников средних школ. В этот период предполагается более конструктивная работа. Задача помочь принять конкретное решение или значительно уменьшить число вариантов выбора пути школы. В идеале консультация этого типа должна быть последним завершающим звеном в процессе профориентационной работы со школьниками, но на практике она является единственной, требует экстренных мер констатирующего характера.

6. Помощь в уточнении специальности в уже выбранной профессии. Это – профконсультация по типу профотбора. Часто клиент воспринимает ее не как помощь, а как экзамен на пригодность и становится закрытым, стремится приукрасить себя, поэтому требуется большая подготовительная установочная работа. В некоторых случаях требуется тестирование с использованием сложных психодиагностических методик. Ответственность консультанта при этом сильно возрастает.

7. Помощь безработным при смене работы. Заключается в подборе новой профессии, нового места работы, выбора учебного заведения при переобучении. При этом люди уже имеют личный опыт, сложившиеся взгляды, которые необходимо учитывать (они трудно поддаются коррекции, даже если она очень нужна). Нередко требуется предварительная реабилитация или терапия.

8. Профконсультационная помощь работникам кадровых служб предприятий. По сути – это помощь в подборе кадров.

9. Профконсультация работников предприятий. Чаще всего возникают ситуации смены должности (особенно при повышении). Задача помочь человеку осознать свои возможности и поверить в свои силы.

10. Помощь в профессиональном самоопределении инвалидов. Особенность применения медицинских методик, не специфических для психолога. Хотя можно использовать и обычные тесты с учетом ограничений, наложенных состоянием здоровья.

Консультирование может различаться по глубине, продолжительности, направлениям, но всегда предполагает сбор информации, совместное принятие решения.

По количественному признаку консультации могут быть индивидуальными и групповыми (размер группы зависит от целей консультаций и организационных возможностей, но не должен превышать 30 человек).

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

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

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

Для достижения информационной цели консультант не только снабжает клиента достаточно полной и достоверной информацией, но и знакомит его со способами получения нужных сведений: какие бывают справочники, как ими пользоваться, какие вопросы задавать специалистам и т.п.

Предполагается использование профконсультантом различных справочников, информационных карт, описаний профессий в виде отдельных профессиограмм. А в работе со школьниками профконсультанту могут помочь книги из серии «Мир профессий». Это особенно значимо при профконсультировании молодежи – именно эта категория клиентов имеет меньше возможностей и опыта в получении необходимой информации. Помимо традиционно используемых видов информа-

ции в процессе консультирования можно использовать различные информационные материалы развивающего характера. Например, это могут быть различные классификации, упорядочивающие мир профессий, структурирующие и расширяющие информационное поле выбора.

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

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

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

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

В конечном итоге наиболее ценный эффект в психодиагностической консультации состоит в том, что клиент начинает более серьезно задумываться о своих личных качествах, о сложностях проблемы. Проведение диагностики предполагает обязательное знакомство клиента с ее результатами, рекомендации консультанта. После проведения диагностики врожденных индивидуально-типических свойств психики (психофизиологических, нейродинамических), то есть практически не изменяющихся в течение жизни, консультант может дать рекомендации следующего плана:

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

Профконсультанту необходимо быть особенно осторожным в выводах и рекомендациях по результатам диагностики интеллекта и специальных способностей, так как они могут развиваться при соответствующей мотивации и осуществлении профессиональной деятельности. Если консультант сомневается в наличии достаточного уровня развития некоторых способностей, необходимых для успешного овладения профессией, он может предложить консультируемому способы психотренировки, направленные на развитие нужного вида внимания, памяти, пространственного мышления и т.п. В данном случае психодиагностические методики могут быть использованы в качестве критериального инструмента: с их помощью определяются результаты до начала тренировок и после. Такие тренировки дают возможность консультируемым освоить способы развития необходимых способностей. Консультант должен стремиться придать диагностической работе коррекционный и развивающий характер.

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

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

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

Задача консультанта – помочь клиенту оценить ближайшие жизненные планы с точки зрения долговременных целей и ожиданий, касаю-

щихся не только профессиональной, но и других сфер жизни. Ядром жизненной перспективы являются ценностные ориентации, жизненные цели и жизненные планы. Консультируемому необходимо понять различие между этими понятиями и их взаимосвязь, согласовать их при формировании жизненной перспективы.

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

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

Следующий шаг в построении жизненной перспективы – постановка жизненных целей: что именно и в какой период жизни должно быть достигнуто. Консультируемому нужно представлять не только направление своей деятельности, но и идеальный результат в виде определенного события. Цели оцениваются с точки зрения конкретности и соответствия способностям и возможностям. Жизненные планы – ответ на вопрос: какими средствами и в какие конкретные сроки можно реализовать поставленные цели. Консультант может оценить перспективу клиента по следующим критериям: продолжительность, реалистичность, оптимистичность, согласованность, дифференцированность. Продолжительность определяется по тому, насколько далеко человек заглядывает в будущее. Увеличение продолжительности тесно связано с повышением общей удовлетворенности жизнью. Реалистичность выражается в способности разделять реальность и фантазию в представлениях о будущем и направлять усилия на то, что достижимо в действительности. Оптимистичность определяется соотношением положительных и отрицательных прогнозов консультируемого относительно своего будущего, а также степенью уверенности, что ожидаемые события произойдут в намеченные сроки. Оптимистичность зависит от уже имеющихся жизненных достижений. Согласованность проявляется в том, насколько будущие события связаны с прошлыми и настоящими. Несогласованность характерна для тех, кто переживает

время как чрезмерно растянутое. Дифференцированность подразумевает выделение в будущем ближайшей и отдаленной перспективы, отдельных последовательных этапов.

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

Профконсультанту не следует “переделывать” клиента на нужный лад в процессе консультирования. Его задача – выявить данные качества с помощью диагностических методов и помочь консультируемому осознать свои проблемы и найти оптимальное решение с учетом своих возможностей. При всем разнообразии форм, методов, приемов, а главное личностных особенностей самого профконсультанта можно выделить основные типы стратегий и этапы консультации.

Групповое профконсультирование

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

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

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

Группы могут включать: учебный класс, если инициатором ведения консультации является школа или другое учебное заведение; клиентов службы занятости с примерно одинаковым уровнем информирован-

ности в сфере профессиональной деятельности; клиентов, с которыми проводится первичная профконсультация для подготовки к индивидуальной консультации, или тренинг.

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

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

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

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

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

Диагностическая групповая консультация наиболее подходит для выполнения следующих задач: определения сформированности профессиональных планов клиента; выявления уровня информированности в профессиональной сфере; изучения потребностно-мотивационной сферы консультируемых, их интересов, склонностей, мотивов выбора профессии; установления отдельных профессионально важных качеств

(если группа подобрана по признаку ориентации на одну и ту же профессию либо на профессии сходного психологического профиля).

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

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

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

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

В групповой консультации диагностика может быть элементом психологического просвещения, направленного на формирование образа

«Я», представления о себе как личности и субъекте профессиональной деятельности. Такая консультация может затрагивать различные психологические проблемы, связанные с профессиональной деятельностью. Для изучения интересов, склонностей, мотивов выбора профессии оптантов в ходе групповой консультации используются известные методики: «Карта интересов», «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО), опросник профессиональной готовности (ОПГ).

Диагностика отдельных профессионально важных качеств проводится в группах консультируемых, имеющих однородную профессиональную направленность. Профконсультант знакомит аудиторию с профессиограммой интересующей профессии, дает характеристику важных для нее качеств (психограмму) и предлагает консультируемым проверить у себя уровень развития некоторых наиболее важных из них. Например, группе консультируемых, ориентированных на операторские профессии, можно предложить проверить объем кратковременной памяти, устойчивость и распределение внимания. Если у кого-то получились низкие результаты, профконсультанту следует смягчить ситуацию, предостеречь от поспешных выводов о профессиональной непригодности, пригласить на индивидуальную консультацию.

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

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

Использование в процессе групповой консультации элементов социально-психологического тренинга, ролевых игр и упражнений сти-

мулирует интерес участников к проблеме профессионального выбора, позволяет им лучше узнать самих себя, свои возможности, способности, осознать мотивы поведения, повысить психологическую культуру, овладеть новыми способами общения. Наиболее эффективным методом решения этих задач является тренинг профессионального самоопределения, но он требует специальной профессиональной подготовки психологов, ведущих тренинг.

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

Профконсультант может реально помочь прежде всего в решении проблемы выбора профессии и в определении профиля профессионального обучения. Для большинства клиентов службы занятости актуальны также проблемы психологической и социальной адаптации.

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

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

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

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

4. Конфиденциальность. Информация, полученная профконсультантом в процессе работы с клиентом, не подлежит разглашению (созна-

тельному или случайному), а передача ее другим лицам возможна лишь с согласия консультируемого и если это соответствует его интересам.

5. Активность. Консультируемый самостоятельно принимает решение по проблеме, с которой обратился к профконсультанту или в службу занятости. Профконсультант оказывает информационную и психологическую помощь в ответ на запрос клиента, создает условия и поощряет активность и самостоятельность консультируемого в принятии им решения. Суждения и оценки профконсультанта в процессе работы с клиентом не должны ограничивать свободу последнего в принятии им решения.

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

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

Схема профконсультирования

Схема процесса профконсультирования может быть следующей:

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

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

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

Далее консультант оценивает исходную ситуацию по следующим позициям:

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

Условия: организационные, временные, информационная и методическая оснащенность.

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

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

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

Третий этап. Консультант и клиент совместно определяют конкретную цель данной консультации (информационно-справочная, диагностико-рекомендательная, диагностико-корректирующая, формирующая). Этот этап предполагает равную степень активности. Консультант помогает клиенту взглянуть на себя глазами специалиста. Для этого нужно на доступном уровне объяснить ему необходимые понятия.

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

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

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

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

6.2. Профконсультационная деятельность в работе школьного психолога

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

Следующий принцип развивающей профконсультации – это реализация нового подхода к использованию и интерпретации психодиагностических методик. Еще один принцип состоит в отказе от наращивания арсенала методик психодиагностики и сосредоточения основного вни-

мания на разработке и применении специальных коррекционных программ и систем психотренировок.

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

Для грамотного построения профконсультационной работы консультант должен разбираться в особенностях и тенденциях мира современных профессий, обладать знаниями о закономерностях формирования способностей и склонностей, владеть методиками психодиагностики, отчетливо представлять себе роль природного и приобретенного в профессиональном самоопределении, владеть методиками коррекционной работы.

Для учащихся хорошо зарекомендовала следующая схема консультирования:

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

У учащихся старших классов есть выраженная потребность посоветоваться с психологом о своем профессиональном выборе. В зависимости от степени развития их профессиональных планов и уровня развития способностей профконсультант намечает стратегию проведения консультации. Для одних достаточно две-три беседы и краткое диагностическое обследование, чтобы принять решение о выборе профессии и начать подготовку к ней. Для других требуется углубленное обследование и многократные консультации, чтобы подойти к этому решению. Поэтому психолог должен начать изучение профессиональных намере-

ний учащихся с 7-го класса; а начиная с 8-го класса следует проводить индивидуальные консультации с теми, кто планирует после 9-го класса продолжить обучение в техникуме или колледже. До начала индивидуальных профконсультаций надо провести изучение профессиональных намерений и уровня развития некоторых способностей у школьников.

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

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

По окончании этого этапа профконсультант приступает диагностической и коррекционной работе. Подбор методов диагностики должен опираться на адекватное понимание профессиональной деятельности: понимание содержания профессии как совокупности требуемых знаний, умений и навыков, целей деятельности и т.д., плюс определенных требований к психике (т.е. скорости, темпу и интенсивности протекания психофизиологических процессов). Соответственно, в каждом индивидуальном случае углубленное психодиагностическое обследование должно вестись более прицельно, исходя из понимания его проблем и из полученных на предыдущих этапах профконсультации результатов. Если у учащегося не обнаружено серьезных проблем в развитии важных качеств, намечается план самоподготовки и формирования требуемых способностей, предлагается система психотренировок (развитие нужного вида внимания, памяти, пространственного мышления и т.п.), а затем производится обстоятельное обсуждение с учащимися их достижений, возникающих сложностей и путей их преодоления.

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

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

В данном аспекте мы можем говорить о комплексном психологическом сопровождении в выборе профессии.

6.3. Психологическое сопровождение в выборе профессии

Под психолого-педагогическим сопровождением понимается превентивная и оперативная помощь в развитии и содействии саморазвитию обучающегося, которая направлена на решение его индивидуальных проблем, связанных с продвижением в профессиональном самоопределении. Сопроводить обучающегося – значит оказать ему в той или иной форме помощь: прямую, непосредственную или опосредованную; педагогическую, психологическую или социальную; индивидуальную, групповую или общую.

В процессе взаимодействия психолога и обучающегося осуществляются:

- поддержка того, что актуально присутствует у обучающегося, что потенциально возможно находится в зоне его ближайшего развития;
- создание условий, способствующих переведению того, что поддерживается, в деятельность самого обучающегося;
- обнаружение собственных проблем и придание им (через взаимодействие со взрослым) развивающего характера путем превращения проблемы в задачу деятельности.

Психологическое сопровождение выбора профессии происходит от момента обращения к психологу до момента выбора профессии и помогает оптанту: – увидеть и осознать свои проблемы; – стимулировать

развитие профессионального самоопределения; – высвечивает сильные и слабые стороны личности; – намечает реальные сценарии будущей профессиональной жизни.

В настоящее время в психологии используют разные формы и методы социально-психологического сопровождения профессионального самоопределения (Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, С.Н. Чистякова и др.).

Рассмотрим основные технологии психологического сопровождения выбора профессии:

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

Выделяют следующие варианты обращений:

1. Оптанта обращается к психологу за подтверждением правильности выбора профессии.

2. Оптанта обращается за помощью, так как не обнаруживает интересов и способностей, которые помогли бы ему в профессиональном самоопределении.

3. Трудности выбора профессии, которые обусловлены многообразием интересов и способностей старшеклассников.

4. У оптанта наблюдается расхождение между интересами и способностями.

5. Расхождение мнения учащегося и его родителей в выборе профессии.

Каждый вариант обращений предполагает комплексную диагностико-консультационную работу психолога.

Результатом психологического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся по С.Н. Чистяковой являются 3 показателя:

- ценностно-смысловой (наличие мотивов выбора профессии, положительное отношение к ситуации выбора, активная позиция обучающегося в осуществлении процесса принятия решения о выборе профессии, наличие запасных вариантов профессионального выбора);

- информационный (полнота и дифференцированность знаний о мире профессий, умение работать с источниками информации, информированность о требованиях профессии к индивидуальным характеристикам человека);

- деятельностно-практический (умение ставить цель выбора профессии и составлять программу действий для ее достижения, самоанализ имеющихся вариантов выбора профессии, самоконтроль и коррекция профессиональных планов, самоактуализация потенциальных возможностей, направленных на формирование готовности к принятию решения о выборе профессии).

Таким образом, можно говорить о том, что психолого-педагогическое сопровождение предполагает создание ориентационного поля профессионального развития личности, укрепление профессионального Я, поддержание адекватной самооценки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Выделите пути становления в XIX–XX в. профориентационной работы. Чем обусловлено развитие профориентации в этот период?
2. Определите понятия и содержания профориентации, выделенные Ф. Парсоном.
3. Сформулируйте понятие профориентационной работы на современном этапе
4. Назовите факторы профессионального самоопределения.
5. Вспомните основные цели профориентационной работы в школе, дайте ее характеристику на разных возрастных этапах.
6. Охарактеризуйте воспитательный, диагностический и функциональный подходы профориентационной работы в школе.
7. Проанализируйте место профориентации в структуре профессиональной ориентации.
8. Охарактеризуйте профессиональную позицию психолога-профконсультанта в процессе профдиагностики и профконсультации.
9. Вспомните процедуру построения профессионального плана личности.
10. Назовите формы и функции профориентационной деятельности.
11. Определите границы компетенции и ответственности психолога в рамках психолого-педагогического, медико-биологического и социально-экономического аспектов профориентации.
12. Охарактеризуйте основные направления профориентационной работы школьного психолога.
13. Выделите основные виды профдиагностики. От чего зависит использование разных видов профдиагностики.
14. Перечислите основной диагностический инструментарий психолога-профконсультанта.
15. Раскройте основные принципы профессиональной консультации в школе.
16. Охарактеризуйте основные виды и типы профконсультаций.
17. Найдите различия в индивидуальной и групповой профконсультациях.
18. Назовите основные этапы профконсультации.
19. Какие методы диагностики может использовать психолог для изучения профессиональных намерений, интересов и склонностей учащихся?

20. Для чего предназначена профориентационная карта учащегося (ПКУ)?

21. Выделите основные разделы ПКУ. На основе чего она заполняется?

22. Вспомните, на что направлены методики ДДО и «Карта интересов».

23. Дайте характеристику понятий «профессиональная готовность» и «профессиональная склонность».

24. Какие личностные типы выделены в методике Д. Голланда?

25. Проанализируйте, что дополнительно можно узнать в результате выявления мотива выбора профессии.

26. Вспомните, какие ошибки совершает опитант при выборе профессии?

27. В чем заключается работа психолога с родителями по профориентации?

28. Раскройте суть системного подхода по профориентации в учреждениях образования.

29. Охарактеризуйте содержание психологического сопровождения в выборе профессии.

30. Выделите этапы профессионального становления личности.

ПРИЛОЖЕНИЯ

РАБОТА ПСИХОЛОГА ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ

ПАМЯТКА ВЫБИРАЮЩЕМУ ПРОФЕССИЮ

Выбор профессии – сложный и ответственный шаг в твоей жизни. Не предоставляй выбор своей будущей профессии случаю. Пользуйся информацией профессионалов. Профессию надо выбирать обдуманно, с учетом своих способностей, внутренних убеждений (только равнодушные идут куда придется), реальных возможностей, взвесив все «за» и «против».

С ЭТОЙ ЦЕЛЬЮ:

Изучи глубже самого себя:

- разберись в своих интересах (что тебе интересно на уровне хобби, а что может стать профессией), склонностях, особенностях своего характера и физических возможностях;
- подумай, какие у тебя сильные и слабые стороны, главные и второстепенные качества;
- ознакомься с профессиями, которые соответствуют твоим интересам и способностям.

Наметь предварительно избираемую профессию или группу родственных профессий:

- побеседуй с представителями избираемых профессий, постарайся побывать на рабочем месте этих специалистов, ознакомься с характером и условиями труда. Продумай, как, где и когда можно попробовать свои силы в этом деле практически и – действуй!
- ознакомься с учебными заведениями, в которых можно получить избранную профессию;
- сопоставь свои личные качества и возможности с характером той профессии, которую ты выбрал;
- приняв решение, не отступай перед трудностями. Будь настойчив в достижении намеченных целей.

ЛИЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПЛАН ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

1. Главная цель (что я буду делать, каким буду, чего достигну, идеал жизни и деятельности).

2. Цепочка ближайших и более отдаленных конкретных целей (чему и где учиться, перспективы повышения мастерства).

3. Пути и средства достижения ближайших целей (беседы с людьми, проба сил, самообразование, поступление в учебное заведение, подготовительные курсы).

4. Внешние условия достижения целей (трудности, возможные препятствия, возможное противодействие тех или иных людей).

5. Внутренние условия (свои возможности: состояние здоровья, способности к теоретическому или практическому обучению, настойчивость, терпение, личные качества, необходимые для работы по данной специальности).

6. Запасные варианты целей и путей их достижения на случай возникновения непреодолимых препятствий для реализации основного варианта.

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЛАНА:

– определенность, ясность плана (если человек указывает на единственную профессию и соответствующий тип учебного заведения);

– полнота плана (когда учтены все необходимые факторы выбора профессии: направленность интересов, склонностей, способностей, состояние здоровья, уровень образования и т. д.);

– устойчивость плана (во времени, как уверенность в правильности выбора и помехоустойчивость в стремлении к его осуществлению);

– реалистичность плана (как опора на реальные социальные и психологические возможности реализации выбора);

– логическая обоснованность и внутренняя согласованность (как соотнесение склонностей и способностей человека с требованиями профессии);

– моральная оправданность плана (если мотивы профессии относятся к содержанию деятельности);

– согласованность плана с потребностями рынка труда.

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЛАНА

Составляя личный профессиональный план, необходимо:

– определить, какой вид деятельности вам интересен; проанализировать в какой степени выражены склонности к работе в сферах «человек-природа», «человек-техника», «человек-человек», «человек-знаковая система», «человек-художественный образ»; составить формулу интересующей профессии;

- выяснить, работники каких профессий требуются на рынке труда, в городе, районе, где вы живете;
- сопоставить полученные данные и сделать вывод, в какой области профессиональной деятельности вы могли бы работать;
- ознакомиться с интересующими профессиями, беседа с их представителями, пользуясь профессиограммами, специальной литературой; посоветоваться с родителями; проконсультироваться с врачом;
- соотнести свои индивидуальные особенности с требованиями избранной профессии;
- узнать содержание интересующей профессии, условия работы, перспективы профессионального роста;
- ознакомиться с возможными путями освоения профессии; побывать в учебных заведениях на «Днях открытых дверей».

ОШИБКИ И ЗАТРУДНЕНИЯ ПРИ ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

1. НЕЗНАНИЕ ПРАВИЛ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ:

- выбор профессии за компанию;
- перенос отношения к человеку на саму профессию;
- отождествление учебного предмета с профессией;
- ориентация сразу на профессии высокой квалификации;
- неумение определить путь получения профессии.

2. НЕЗНАНИЕ САМОГО СЕБЯ:

- незнание или недооценка своих физических особенностей;
- незнание или недооценка своих психологических особенностей;
- неумение соотнести свои способности с требованиями профессии.

3. НЕЗНАНИЕ МИРА ПРОФЕССИЙ:

- увлечение только внешней стороной профессии;
- предубеждение в отношении престижности профессии;
- незнание требований профессии к человеку;
- устаревшие представления о характере и условиях труда конкретной профессии.

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ ПРИ ВЫБОРЕ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Возможно, выбранную вами профессию можно получить в нескольких учебных заведениях. В таком случае возникает проблема выбора учебного заведения. Правильный выбор можно сделать, узнав все об этих учебных заведениях.

Собирая информацию об учебном заведении, следует получить ответы на следующие вопросы:

– Какой уровень образования позволяет получить учебное заведение (профессионально-техническое, среднее специальное, высшее)?

– По каким специальностям и специализациям осуществляется профессиональная подготовка?

– Какая квалификация присваивается по окончании учебного заведения?

– Каковы предоставляемые формы обучения (дневная, вечерняя, заочная)? Платное или бесплатное обучение? Размер оплаты?

– Какие требования предъявляются к поступающим (возраст, состояние здоровья, пол, уровень образования)?

– Каков порядок приема в учебное заведение (сроки подачи документов, льготы поступающим)?

– Какова продолжительность обучения?

– Оказывает ли учебное заведение помощь в трудоустройстве выпускников?

– Есть ли подготовительные курсы. Когда они начинают работать и какая оплата?

– Когда проводятся «Дни открытых дверей» в учебном заведении?

– Адрес учебного заведения и его полное название?

УСЛОВИЕ ОПТИМАЛЬНОГО ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

ХОЧУ – стремления личности (желания, интересы, склонности, идеалы).

МОГУ – возможности личности (состояние здоровья, способности, уровень знаний, характер, темперамент).

НАДО – потребности общества в кадрах, и осознания необходимости затратить определенные усилия для достижения жизненно важных целей.

РЕКОМЕНДАЦИИ УЧАЩИМСЯ ПО САМОВОСПИТАНИЮ

Каждый выбирающий профессию, если он строго оценивает себя, может отметить, что ему для избранного дела не достает каких-то знаний, способностей, каких-то качеств. Однако одной строгой самооценки недостаточно. Необходимо заниматься самовоспитанием.

Самовоспитание – это сознательная, продолжительная, систематическая работа человека над собой в целях формирования и укрепления ценных личных качеств и преодоления недостатков.

Этапы самовоспитания:

1. Самоанализ уровня развития своей личности.

2. Составление перечня тех качеств, которые нужно в себе укрепить и развивать, и тех, которые необходимо подавить, преодолеть.

3. Составление плана определенных действий для тренировки ценных качеств и преодоления недостатков.

4. Периодическое подведение итогов работы над собой.

5. Постановка перед собой более усложненных задач.

Приемы самовоспитания

1. САМОПРИКАЗ: «Сказано – сделано!». Этому правилу нужно следовать ежедневно. По телевизору показывают интересный фильм, а тебе нужно решать задачи. Заставь себя выключить манящий экран и ты одержишь победу. Психологи утверждают, что стоит научиться приказывать самому себе, и вырабатывается прочная привычка быстро, даже с удовольствием выполнять собственные команды.

2. САМОКОНТРОЛЬ: В одном из философских трактатов есть такие мудрые слова: «В конце концов каждый остается один; вот тут-то и важно, кто этот один». Старайся всегда следить за самим собой, за своими поступками и действиями даже когда остаешься один. Постоянно подводи итоги каждого прожитого дня. Для этого лучше всего перед сном (пусть это станет привычкой!) придирчиво просмотри свой план и проверь: что успел выполнить, а что нет. Проанализируй причины неудач и постарайся преодолеть их.

3. САМООБОДРЕНИЕ: Иногда очень полезно самому себе подсказать: «Я должен сделать это, я смогу». Знай, что безнадежных ситуаций не бывает. Будь оптимистом!

4. САМОКРИТИКА: Внимательно всматривайся сам в себя, отмечай свои достоинства и недостатки. Первое – для совершенствования. Второе – для устранения. Самокритично относясь к своим слабостям или плохим привычкам, старайся их преодолеть. Одновременно умей радоваться своим положительным качествам, совершенствуя и приумножая их.

5. САМОВНУШЕНИЕ: Восточная пословица гласит: «Кто скажет себе: «Сломай препятствие» – ломает его. Но кто остановится в нерешительности – тому придется отступить». Внушить что-то себе – значит поверить в это. Когда веришь, легче добиваться поставленной цели.

6. САМООБЯЗАТЕЛЬСТВО: С юных лет надо учиться быть верным слову. Помни об этом и старайся всегда выполнять все свои обещания, пусть даже и незначительные. Прежде чем обещать, подумай, сможешь ли его выполнить. В противном случае легко прослыть обманщиком.

Самовоспитание имеет начало, но не имеет конца. Совершенствовать свои духовные и физические качества нужно всю жизнь.

ПЛАН СОСТАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОГРАММЫ

1. Название профессии _____
2. Общая характеристика профессии:
 - условия труда _____
 - ответственность _____
 - содержание _____
 - характер _____
3. Требования профессии к личности _____
4. Противопоказания _____
5. Учебные заведения:
 - типы учебных заведений _____
 - продолжительность обучения _____
 - условия поступления _____
 - получение квалификации _____
6. Зарплата, перспектива роста _____
7. Место работы _____

КАРТА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Ф.И.О. _____

Класс _____ возраст _____ дата заполнения _____

1. Наличие у обучающегося профессионального плана:

- профессия _____
- учебное заведение _____

2. Ведущие мотивы выбора профессии:

- внешние _____
- внутренние _____

3. Диагностика:

- 1.1. Исследование интересов и склонностей:

- тест – ДДО _____
- методика — Карта интересов _____
- тест Д. Голланда _____
- тест — КОС _____
- другие тесты _____
- заключение по результатам тестирования _____

- 1.2. Исследование познавательных способностей:

- память (зрительная, моторная, зрительно-моторная, комбинированная) _____
- внимание (объем, концентрация, произвольность) _____

- мышление _____
- тест — ШТУР _____
- заключение по результатам тестирования _____

3.3. Исследование личностных особенностей:

- определение типа темперамента и его влияние на выбор профессии (тест Айзенка)
- определение характерологических особенностей (тест Айзенка)
- изучение самооценки _____
- заключение по результатам тестирования _____

4. Успешность обучения по дисциплинам:

- естественным _____
- физико-математическим _____
- гуманитарным _____

Рекомендации:

- область деятельности;
- профессия;
- формирование профессиональных навыков.

ПРОТОКОЛ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ БЕСЕДЫ

(с подростком)

1. Ф.И.О. ученика _____
2. Класс _____ Школа _____
3. Состав семьи _____

4. С какого класса посещаешь данную школу? _____
5. Какие учебные предметы интересуют тебя больше всего? _____

6. Какие предметы легче всего изучать? _____

7. Какие предметы не нравятся? _____

8. Какие предметы трудно даются? _____

9. Сколько времени в среднем ты тратишь на выполнение домашних заданий каждый день? _____
10. Всегда ли у тебя была такая же успеваемость, как в этом году? _____
11. В какой работе класса, школы ты принимаешь активное участие? _____

12. Есть ли у тебя постоянные обязанности в семье, какие? _____

13. Чем ты любишь заниматься в свободное время? _____

14. Какие книги (газеты, журналы) ты любишь читать? _____

15. Какие фильмы (спектакли) тебе нравятся? _____

16. Какие черты характера ты больше всего ценишь у друзей, у взрослых? _____

17. Какие черты характера ты можешь отметить у себя? _____

18. Много ли у тебя друзей в школе, в классе, вне школы? _____

19. Собираешься ли ты продолжить учебу в школе (после 9 классов) или стремишься получить среднее образование в профтехучилище, техникуме? _____

20. Выбрал ли ты профессию? _____

21. Почему ты хочешь выбрать именно эту профессию? _____

22. Давно ли ты выбрал данную профессию _____

23. Что побудило тебя выбрать профессию (мнение родителей или друзей, книги, кинофильм, радиопередача, совет учителя, занятия в специальном кружке, секции и т. д.)? _____

24. Что ты делаешь для подготовки к овладению выбранной профессией? _____

25. Какие профессии, кроме выбранной, тебе нравятся? _____

26. Где бы ты хотел учиться и работать, если не удастся поступить в учебное заведение, в котором можно овладеть выбранной профессией?

27. Как ты представляешь себе свое рабочее место? _____

28. Как ты оцениваешь свое здоровье вообще и в связи с выбранной профессией, в частности? _____

Примечания: _____

«__» _____ 20__ г.

Подпись профконсультанта

ОПРОСНИК «ИЗУЧЕНИЕ ВЕДУЩИХ МОТИВОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Цель: выявить ведущие мотивы профессиональной деятельности.

Инструкция: «Предлагаемый опросник состоит из ряда утверждений, каждое из которых имеет три различных окончания. Необходимо из трех вариантов окончания выбрать наиболее подходящий для вас. Далее в бланке ответов следует отыскать соответствующий ответ и отметить его, обведя кружком. Будьте внимательны: для каждого утверждения должен быть выбран и помечен только один ответ. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Нам важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии вопросов».

Обработка результатов. Среди мотивов профессиональной деятельности условно выделено четыре группы:

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

После заполнения бланка ответов подсчитывается сумма кружков в каждом столбике. Вначале находится абсолютная сумма баллов по каждой из 4 групп мотивов. Для этого складывается отдельно сумма всех столбиков: 1.1., 1.2., 1.3. ... 1.6; 2.1 ... 2.6 и т.д. Однако в различных группах мотивов выделено неодинаковое количество. Для их сравнения абсолютные суммы баллов первой и второй групп необходимо умножить на 2, а третьей и четвертой на 3. Полученные суммы имеют одинаковый «вес» баллов и могут сравниваться друг с другом.

Бланк для ответов

1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6		
1а	4б	9в	10б	7а	8б		
2в	5в	13в	14а	14б	11а		
13а	13б	15а	15б	15в	14в		
2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6		
1б	4в	9а	10в	7б	8в		
3а	6а	16в	12б	17б	17в		
16а	16б	18б	17а	18в	18а		
3.1	3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4
1в	5а	7в	8а	2б	4а	9б	10а
2а	6б	12а	19в	3в	5б	12в	19а
3б	11б	19б	20а	11в	6в	20в	20б

ОПРОСНИК ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ВЕДУЩИХ МОТИВОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Мне нравится:

а) выполнять любую работу, если я знаю, что мой труд не пропадет даром;

б) учиться всему новому, для того, чтобы достигнуть поставленных в жизни целей;

в) делать все как можно лучше, потому что это поможет мне в жизни.

2. Я думаю, что:

а) надо делать все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни;

б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же;

в) можно заниматься чем угодно, если это приближает к достижению поставленных целей.

3. Я люблю:

а) узнавать что-то новое, если мне это пригодится в жизни;

б) выполнять любую работу как можно лучше, если это будет кем-то замечено;

в) делать любое дело как можно лучше, так как это приносит радость окружающим.

4. Я считаю, что:

а) главное в любой работе – это то, что она приносит пользу окружающим;

б) в жизни необходимо все испытать, попробовать свои силы во всем;

в) в жизни главное – это постоянно учиться всему новому.

5. Мне приятно:

а) когда я делаю любую работу так хорошо, как я это могу;

б) когда моя работа приносит пользу окружающим, так как это главное в любой работе;

в) выполнять любую работу, потому что работать всегда приятно.

6. Меня привлекает:

а) процесс приобретения новых знаний и навыков;

б) выполнение любой работы на пределе моих возможностей;

в) процесс той работы, который приносит явную пользу окружающим.

7. Я уверен в том:

а) любая работа интересна тогда, когда она важна и ответственна;

б) любая работа интересна тогда, когда она приносит мне пользу;

в) любая работа интересна тогда, когда я могу мастерски ее выполнить.

8. Мне нравится:

а) быть мастером своего дела;

б) делать что-то самому, без помощи взрослых;

в) постоянно учиться чему-то новому.

9. Мне интересно:

а) учиться;

б) делать все то, что заметно окружающим;

в) работать.

10. Я думаю, что:

а) было бы лучше, если бы результаты моей работы всегда были видны окружающим;

б) в любой работе важен результат;

в) необходимо скорее овладеть нужными знаниями и навыками, чтобы можно было самому делать все, что хочется.

11. Мне хочется:

а) заниматься только тем, что мне приятно;

б) любое дело делать как можно лучше, поскольку только таким образом можно сделать действительно хорошо;

в) чтобы моя работа приносила пользу окружающим, так как это поможет мне в будущем.

12. Мне интересно:

а) когда я делаю какое-то дело так хорошо, как это могут сделать не многие;

б) когда я обучаюсь делать то, чего не умел раньше;

в) делать те вещи, которые обращают на себя внимание.

13. Я люблю:

а) делать то, что очень всеми ценится;

б) делать любое дело, если мне не мешают;

в) когда мне есть чем заняться.

14. Мне хочется:

а) выполнять любую работу, так как мне интересен ее результат;

б) выполнять ту работу, которая приносит пользу;

в) выполнять ту работу, которая мне нравится.

15. Я считаю, что:

а) в любой работе самое интересное – это ее процесс;

б) в любой работе самое интересное – это ее результат;

в) в любой работе самое интересное – это то, насколько она важна для других людей.

16. Мне приятно:

- а) учиться всему, что мне потом пригодится в жизни;
- б) учиться всему новому, независимо от того, насколько это нужно;
- в) учиться, поскольку нравится сам процесс учения.

17. Меня привлекает:

- а) перспектива, которая откроется мне после окончания учебы;
- б) то, что после учебы я стану нужным человеком;
- в) в учебе то, что она полезна для меня.

18. Я уверен в том, что:

- а) то, чему я научусь, всегда мне пригодится;
- б) мне всегда будет нравится учиться;
- в) после учебы я стану нужным человеком.

19. Мне нравится:

- а) когда результаты моей работы видны окружающим;
- б) когда я выполняю свою работу мастерски;
- в) когда я выполняю любое дело так хорошо, как это могут сделать

не многие.

20. Мне интересно:

- а) когда я качественно выполняю порученное мне дело;
- б) делать все то, что заметно для окружающих;
- в) если все знают, что я делаю на своей работе.

ОПРОСНИК «ОЦЕНКА СКЛОННОСТИ К РАЗЛИЧНЫМ СФЕРАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» (ОПРОСНИК ЙОВАЙШИ)

Цель: изучение склонностей к различным сферам профессиональной деятельности.

Инструкция: «Вам будет предложен перечень положений или вопросов, имеющих два варианта ответа. Определите, какому из вариантов вы отдадите предпочтение, и зафиксируйте это в бланке для ответов.

Если вы полностью согласны с вариантом «а» и не согласны с вариантом «б», то в клетку с цифрой, соответствующей номеру вопроса или утверждения, и буквой «а» поставьте 3, а в клетку «б» – 0. В случае вашего полного согласия с вариантом «б» и несогласия с вариантом «а» в клетку «б» вносится цифра 3, а в клетку «а» – 0.

Если вы не согласны как с вариантом «а», так и с вариантом «б», то выберите из них наиболее предпочитаемый для вас и оцените его в 2 балла, менее предпочитаемый вариант оценивается в 1 балл.

Отвечайте на вопросы не пропуская ни одного из них».

Бланк для ответов

1а 1б 2а 2б 3а 3б 4а 4б 5а 5б 6а 6б 7а 7б 8а 8б 9а 9б 10а 10б 11а 11б 12а 12б 13а 13б 14а 14б 15а 15б 16а 16б 17а 17б 18а 18б 19а 19б 20а 20б 21а 21б 22а 22б 23а 23б 24а 24б 25а 25б 26а 26б 27а 27б 28а 28б 29а 29б 30а 30б

Обработка результатов. В заполненном листе ответов в каждом столбце подсчитывается количество баллов. Результаты записываются под каждым столбцом, который соответствует определенной сфере профессиональных интересов:

1. Сфера искусства «человек – художественный образ».
2. Сфера технических интересов «человек – техника».
3. Сфера работы с людьми «человек – человек».
4. Сфера умственного труда склонность к умственной деятельности.
5. Сфера физического труда склонность к подвижной (физической) деятельности.
6. Сфера материальных интересов производство и потребление материальных благ.

Анализируя полученные данные, необходимо выделить столбцы, содержащие наибольшее количество баллов, и эти сферы деятельности можно считать предпочитаемыми личностью. Столбцы, содержащие наименьшее количество баллов, отражают сферы деятельности, отвергаемые учащимся.

ОПРОСНИК ЙОВАЙШИ

1. Представьте, что вы на выставке. Что вас больше привлекает в экспонатах:

- а) цвет, совершенство форм;
- б) их внутренне устройство (как и из чего они сделаны).

2. Какие черты характера в человеке вам больше всего нравятся:

- а) дружелюбие, чуткость, отсутствие корысти;
- б) мужество, смелость, выносливость.

3. Служба быта оказывает людям разные услуги. Считаете ли вы необходимым:

а) и впредь развивать эту отрасль, чтобы всесторонне обслуживать людей;

б) создавать такую технику, которой можно было бы самим пользоваться в быту.

4. Какое награждение вас больше бы обрадовало:

- а) за общественную деятельность;
- б) за научное изобретение.

5. Вы смотрите военный или спортивный парад. Что больше привлекает ваше внимание:

- а) слаженность хотьбы, грациозность участников парада;
- б) внешнее оформление колонн (знамена, одежда и пр.).

6. Представьте, что у вас много свободного времени. Чем бы вы охотнее занялись:

- а) чем-либо практическим (ручным трудом);
- б) общественной работой (на добровольных началах).

7. Какую выставку вы бы с большим удовольствием посетили:

- а) новинок научной аппаратуры (в области физики, химии, биологии);
- б) новых продовольственных товаров.

8. Если ли бы в учебном заведении было два кружка, какой бы вы выбрали:

- а) музыкальный;
- б) технический.

9. Если бы вам предоставили пост директора школы, на что бы вы обратили внимание:

- а) на сплоченность коллектива;
- б) на создание необходимых удобств.

10. Какие журналы вы бы с большим удовольствием читали:

- а) литературно-художественные;
- б) научно-популярные.

11. Что важнее для человека:
- а) создавать себе благополучный, удобный быт;
 - б) жить без некоторых удобств, но иметь возможности пользоваться сокровищницей искусства, создавать искусство.
12. Для благополучия общества необходимо:
- а) техника;
 - б) правосудие.
13. Какую из двух книг вы бы с большим удовольствием читали:
- а) о развитии науки в нашей стране;
 - б) о достижениях спортсменов нашей страны.
14. В газете две статьи разного содержания. Какая из них вызвала бы у вас бóльшую заинтересованность:
- а) о машине нового типа;
 - б) о новой научной теории.
15. Какая из двух работ на свежем воздухе вас больше бы привлекала:
- а) работа, связанная с постоянными передвижениями (агроном, лесничий, дорожный мастер);
 - б) работа с машинами.
16. Какая, на ваш взгляд, задача школы важнее:
- а) подготовить учащихся к работе с людьми, чтобы они могли помогать другим создавать материальные блага;
 - б) подготовить учащихся к практической деятельности, к умению создавать материальные блага.
17. Что, на ваш взгляд, следует больше ценить у участников самодеятельности:
- а) то, что они несут искусство и красоту;
 - б) то, что они выполняют общественную работу.
18. Какая, на ваш взгляд, область деятельности человека в дальнейшем будет иметь доминирующее значение:
- а) физика;
 - б) физическая культура.
19. Что обществу принесет больше пользы:
- а) забота о благосостоянии граждан;
 - б) изучение поведения людей.
20. Какого характера научную работу вы бы выбрали:
- а) работу с книгами в библиотеке;
 - б) работу на свежем воздухе в экспедиции.

21. Представьте, что вы профессор университета. Чему бы вы отдали предпочтение в свободное от работы время:

- а) занятиям по литературе;
- б) опытам по физике, химии.

22. Вам представляется возможность совершить путешествие в разные страны. В качестве кого вы охотнее поехали бы:

- а) как известный спортсмен на международные соревнования;
- б) как известный специалист по внешней торговле с целью покупки необходимых товаров для нашей страны.

23. Какие лекции вы бы слушали с большим удовольствием:

- а) о выдающихся художниках;
- б) о выдающихся ученых.

24. Что вас привлекает при чтении книг:

- а) яркое изображение смелости и храбрости героев;
- б) прекрасный литературный стиль.

25. Вам представляется возможность выбора профессии. Какой из них вы бы отдали предпочтение:

- а) работе малоподвижной, но связанной с созданием новой техники;
- б) физической культуре или другой работе, связанной с движением.

26. Какими выдающимися учеными вы больше интересуетесь:

- а) Поповым и Циолковским;
- б) Менделеевым и Павловым.

27. Как вам кажется, на что следовало бы в школе обратить большее внимание:

- а) на спорт, так как это нужно для укрепления здоровья;
- б) на успеваемость учащихся, так как это необходимо для их будущего.

28. Что бы вас больше заинтересовало в печати:

- а) сообщение о состоявшейся художественной выставке;
- б) известие о прошедшем митинге в защиту прав человека.

29. Если бы вам представилась возможность занять определенный пост, какой бы вы выбрали:

- а) главного инженера завода;
- б) директора универсама.

30. Как вы считаете, что важнее:

- а) много знать;
- б) создавать материальные блага.

МЕТОДИКА «КАРТА ИНТЕРЕСОВ»

Методика, разработанная Е.А. Климовым, предназначена для изучения профессиональных интересов учащихся. Основопологающим методом исследования является тестирование. Методика предназначена для подростков и юношей 14–17 лет. Исследование проводит педагог-психолог 1 раз в год.

Результаты исследования предназначены для заместителей руководителей по учебно-воспитательной работе, преподавателей, воспитателей, кураторов учебных групп, классных руководителей, мастеров производственного обучения, социального педагога. Методика проводится в стандартных условиях учебных заведений (возможна групповая и индивидуальная формы тестирования). Интерпретация результатов проводится в соответствии с ключом оценки и обработки данных исследования.

Методика используется в целях профориентации и при приеме на работу. Может применяться для обследования как подростков, так и взрослых.

Хорошие результаты получаются при использовании данной методики в целях профориентации лиц, меняющих профессию. Время обследования испытуемого не ограничено, но следует предупреждать о необходимости работать в течение 40–50 мин.

Инструкция: «У Вас есть возможность продолжить учебу или поступить на интересную работу.

Для того, чтобы помочь Вам выбрать профессию, предлагаем перечень вопросов.

Подумайте, перед тем, как ответить на каждый вопрос. Постарайтесь дать как можно более точный ответ.

Если Вы не раз убеждались, что очень любите или Вам очень нравится то, о чем мы спрашиваем, то в листе ответов в графе под тем же номером, что и номер вопроса, поставьте два плюса; если просто нравится (любите) – один плюс; если не знаете, сомневаетесь – ноль; если не нравится (не любите) – минус; если очень не нравится – два минуса.

Отвечайте на каждый пункт, не пропуская ни одного. Если у Вас возникают вопросы, спрашивайте сразу же. Время заполнения листа ответов не ограничивается».

Вопросы: ЛЮБИТЕ ЛИ ВЫ, ХОТЕЛИ БЫ ВЫ, НРАВИТСЯ ЛИ ВАМ?

1. Уроки по физике.
2. Уроки по математике.
3. Уроки по химии.
4. Читать книги или статьи по астрономии.
5. Читать об опытах и животных.
6. Читать о жизни и работе врачей.
7. Читать о сельском хозяйстве, о растениях и животных.
8. Читать о лесе.
9. Читать произведения классиков мировой литературы.
10. Читать газеты, журналы, слушать радио, смотреть телевизор.
11. Уроки истории.
12. Посещать театры, музеи, художественные выставки.
13. Читать литературу о геологических экспедициях.
14. Читать о различных странах, их экономике, государственном устройстве.
15. Организовывать товарищей на выполнение общественной работы и руководить ими.
16. Читать о работе милиции.
17. Читать о моряках, летчиках.
18. Читать о работе воспитателя.
19. Знакомиться с устройством и работой станков.
20. Готовить обеды.
21. Читать о строителях.
22. Заботиться о красоте помещения, в котором Вы учитесь, живете, работаете.
23. Читать о достижениях техники (например, журналы «Техника молодежи», «Юный техник» и т. д.).
24. Знакомиться с устройством бытовых электро- и радиоприборов.
25. Читать научно-популярную литературу об открытиях и физике.
26. Читать научно-популярную литературу о математике.
27. Узнавать о новых достижениях в области химии (из журналов, радио- и телепередач и т. д.).
28. Смотреть телепередачи о космонавтах.
29. Изучать биологию.
30. Интересоваться причинами и способами лечения болезней.
31. Изучать ботанику.
32. Проводить время в лесу.

33. Читать литературно-критические статьи.
34. Активно участвовать в общественной жизни.
35. Читать книги об исторических событиях.
36. Слушать симфоническую музыку.
37. Узнавать об открытиях новых месторождений полезных ископаемых.
38. Узнавать о географических открытиях.
39. Обсуждать текущие дела и события.
40. Устанавливать дисциплину среди сверстников или младших.
41. Путешествовать по стране.
42. Давать объяснения товарищам, как решить трудную задачу, правильно написать предложение и др.
43. Знакомиться с различными инструментами.
44. Уроки домоводства.
45. Узнавать о новых достижениях в области строительства.
46. Посещать фабрики.
47. Знакомиться с устройством механизмов, машин.
48. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области радиотехники.
49. Разбираться в теории физических явлений.
50. Решать сложные математические задачи.
51. Ставить опыты по химии, следить за ходом химических реакций.
52. Наблюдать за небесными светилами.
53. Вести наблюдения за растениями.
54. Делать перевязки, оказывать первую помощь при ушибах и т. д.
55. Выращивать животных и ухаживать за ними.
56. Собирать гербарий.
57. Писать рассказы и стихи.
58. Наблюдать за поведением и жизнью людей.
59. Принимать участие в работе исторического кружка, разыскивать материалы, свидетельствующие о событиях прошлого.
60. Декламировать, петь в хоре, выступать на сцене.
61. Собирать минералы, интересоваться их происхождением.
62. Изучать природу родного края.
63. Организовывать общественные мероприятия в школе.
64. Обращать особое внимание на поведение людей.
65. Посещать кружок автолюбителей, обслуживать автомобиль.
66. Проводить время с маленькими детьми (читать им книги, что-нибудь рассказывать, помогать чем-либо).

67. Изготавливать различные детали и предметы.
68. Организовывать питание во время походов.
69. Бывать на стройках.
70. Шить одежду.
71. Собирать и ремонтировать механизмы велосипедов, машин, часов и т. п.
72. Ремонтировать бытовые электро- и радиоприборы.
73. Заниматься в физическом кружке.
74. Заниматься в математическом кружке.
75. Готовить растворы, взвешивать реактивы.
76. Посещать планетарий.
77. Посещать кружок биологии.
78. Наблюдать за больными, оказывать им помощь.
79. Наблюдать за природой и вести записи наблюдений.
80. Сажать деревья и ухаживать за ними.
81. Работать со словарем и литературными источниками, библиографическими справочниками.
82. Быстро переключаться с одной работы на другую.
83. Выступать с докладами на исторические темы.
84. Играть на музыкальных инструментах, рисовать или резать по дереву.
85. Составлять описания минералов.
86. Участвовать в географических экспедициях.
87. Выступать с сообщениями о международном положении.
88. Помогать работникам милиции.
89. Посещать кружок юных моряков.
90. Выполнять работу воспитателя.
91. Уроки труда.
92. Давать советы знакомым при покупке одежды.
93. Наблюдать за работой строителя.
94. Знакомиться со швейным производством.
95. Делать модели самолетов, планеров, кораблей.
96. Собирать радиоприемники и электроприборы.
97. Участвовать в олимпиадах по физике.
98. Участвовать в математических олимпиадах.
99. Решать задачи по химии.
100. Участвовать в работе астрономического кружка.
101. Проводить опыты на животных.
102. Изучать функции организма человека и причины возникновения болезней.

103. Проводить опытную работу с целью выращивания новых сельскохозяйственных культур.

104. Быть членом общества охраны природы.

105. Участвовать в диспутах, читательских конференциях.

106. Анализировать явления и события жизни.

107. Интересоваться прошлым нашей страны.

108. Проявлять интерес к теории и истории развития искусства.

109. Совершать длительные и трудные походы, во время которых приходится напряженно работать по заданной программе.

110. Составлять географические карты и собирать другие географические материалы.

111. Изучать политический строй различных стран.

112. Работа юриста.

113. Посещать кружок юных космонавтов.

114. Работа учителя.

115. Бывать на заводах.

116. Оказывать людям различные услуги.

117. Принимать участие в строительных работах.

118. Знакомиться с изготовлением промышленных товаров.

119. Разбираться в технических чертежах и схемах.

120. Пользоваться точными измерительными приборами и производить расчеты по полученным данным.

121. Проводить опыты по физике.

122. Выполнять работы, требующие знания математических правил и формул.

123. Ассистировать преподавателю при проведении опытов по химии.

124. Собирать сведения о других планетах.

125. Читать о деятельности известных биологов.

126. Быть активным членом санитарных дружин.

127. Выполнять работу по уходу за сельскохозяйственными машинами и орудиями труда.

128. Знакомиться с ведением лесного хозяйства.

129. Изучать происхождение слов и отдельных словосочетаний.

130. Вести дневник, писать заметки в школьную и городскую газеты.

131. Изучать историческое прошлое других стран.

132. Неоднократно смотреть в театре одну и ту же пьесу.

133. Читать о жизни и деятельности известных геологов.

134. Изучать географию нашей планеты.

135. Изучать биографии выдающихся политических деятелей.

136. Правильно оценивать поступок друга, знакомого, литературного героя и т. д.

137. Читать книги о средствах передвижения.

138. Обучать и воспитывать детей.

139. Наблюдать за действиями квалифицированного рабочего.

140. Постоянно общаться со многими людьми.

141. Проектировать строительные объекты.

142. Посещать выставки легкой промышленности.

143. Выполнять чертежи, проектировать машины.

144. Разбираться в радиосхемах.

Примечание: Если Вам нравится еще нечто такое, что не предусмотрено опросником, то напишите об этом на полях листов ответов.

Обработка результатов сводится к подсчету в каждом столбце бланка для ответов количества знаков «+» и «-», а далее из первой суммы вычитается вторая. Таким образом, получается 24 цифры со знаками «+» или «-», которые соответствуют 24 видам деятельности. Выбираются 2–3 вида деятельности, которые набрали большее количество знаков.

Возможен упрощенный вариант методики, где испытуемые ставят только знак «+», а виды деятельности, которые не нравятся пропускают, оставляя пустую клетку в бланке для ответов. В этом случае подсчитывается только количество знаков «+» по столбцам.

КЛЮЧ

1. физика

2. математика

3. химия

4. астрономия

5. биология

6. медицина

7. сельское хозяйство

8. лесное хозяйство

9. филология

10. журналистика

11. история

12. искусство

13. геология

14. география

15. общественная работа

16. право

17. транспорт

18. педагогика

19. рабочие специальности

20. сфера обслуживания

21. строительство

22. легкая промышленность

23. техника

24. электротехника

ЛИСТ ОТВЕТОВ

Фамилия И.О. _____

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

+

-

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А.Кулешова

ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ КАРТА УЧАЩЕГОСЯ

Год начала заполнения _____
 Фамилия, имя, отчество _____
 Родители (профессия, кем работают) _____

1. Общие данные об ученике (заполняется ежегодно под руководством классного руководителя)

№	Вопросы	7 класс	8 класс	9 класс	10 класс	11 класс
1	Какие предметы больше всего нравятся?					
2	Какие предметы лучше усваиваются. Оценки по ним.					
3	Какие предметы даются с трудом. Оценки по ним.					
4	Участие во внеклассной работе (поручения, участие в мероприятиях).					
5	Интересы, увлечения (кружки, факультативы, секции, хобби).					
6	Какие профессии нравятся?					
7	Кем хочешь быть (название профессии)?					

2. Изучение профессиональной направленности личности учащегося (ответственный за заполнение – школьный психолог)

№	ч-ч, ч-г, ч-з, ч-п, ч-х	7 класс	8 класс	9 класс	10 класс	11 класс
1	ДДО (ОПГ)					
2	Карта интересов					
3	Другие методики					

3. Обращение в специализированные профориентационные службы (заполняется классным руководителем)

№	Посещение мероприятий, консультаций	7 класс	8 класс	9 класс	10 класс	11 класс
1	Посещение мероприятий, консультаций					

4. Обоснование профессионального выбора (ответственный за выполнение – школьный психолог)

№		9 класс		11 класс	
		основной выбор	запасной выбор	основной выбор	запасной выбор
1	Кем хочет быть (профессия, учебное заведение или место работы)				
2	Заключение медицинского работника (противопоказания)				
3	Рекомендации родителей				
4	Рекомендации классного руководителя (психолога, соц. педагога, профконсультанта)				

ТРЕНИНГ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Занятие 1. Психологическая суть жизненного и профессионального самоопределения

Цели: знакомство участников группы; введение в проблему профессионального и жизненного самоопределения.

Задачи:

- познакомить с правилами ведения группы;
- ввести в проблему профессионального самоопределения;
- заполнить информационную карту – формирование первых умений по анализу необходимой информации.

Техники: «Знакомство», «Составление информационной карты», «Невербальное общение».

Необходимое оборудование: тетради для записей и выполнения заданий, с которыми участники группы будут приходиться на каждое занятие, ручки.

Ход занятия

Вступление (10–15 мин)

Вступление посвящено ознакомлению участников группы с принципами организации подобных групп и правилами их ведения. Задача вступления: добиться возникновения у участников группы формирования начал мотивации на работу по самопознанию и на активное участие в ней.

«Первый вопрос, который, наверное, возник у многих из вас, – почему мы с вами расположились не за столами, а по кругу. Дело в том, что только находясь лицом друг к другу, имея возможность видеть каждого, мы сможем серьезно, обстоятельно разобраться в проблемах, которые будем обсуждать. В этом случае каждый будет чувствовать себя равноправным членом нашего круга. Вступление в профессию предполагает и вхождение в мир взрослых как равного. У многих молодых людей процесс этот проходит очень болезненно и растягивается иногда на долгие годы. В школе и среди родителей у вас мало возможностей понять законы общения на равных. Чаще всего люди, особенно подростки и юноши, принимают крайние роли – подчиняющихся или повелевающих. К этому их вынуждает положение.

Наш круг, его члены, дадут вам возможность понять, каков каждый из вас в равном общении. Таким образом постепенно у нас возникнет

как бы модель взрослого общества, в которое вы очень скоро вступите. Вы и сейчас являетесь членами разных групп – школьного класса, своей дружеской компании, кружка или секции, где занимаетесь. В каждой группе вы ведете себя по-разному: в одной из них вас принимают, вы нужны другим, в другой вы находитесь в роли подчиненного, в третьей вовсе не интересуются вами как человеком, а лишь требуют от вас знаний и т.д. В силу своего малого опыта вы часто не в состоянии понять, почему, по каким причинам вас принимают в одном кругу и отвергают в другом. А понять это необходимо, чтобы уметь выстраивать свои отношения с другими людьми. Дело в том, что на протяжении всей жизни вы всегда будете членом какой-либо группы.

Человек формируется, развивается и живет в обществе. Вне общества развитие невозможно. Даже школьники могут развиваться либо посредством чтения книг (ранее созданных обществом), либо познавая окружающий мир теми способами, которые они усвоили в детстве, опять-таки среди других людей. Но при этом личностью обычно считается человек, не утративший собственной индивидуальности и неповторимости. Нашу задачу – найти баланс между общественным и личным сознанием непросто. Наш круг, в котором все отношения будут более открыты и сконцентрированы, даст вам такую возможность. Не для всех понимание себя как члена общества окажется радостным, но польза будет для каждого – оно даст четкое и ясное направление для самосовершенствования. Задача занятий – дать вам способы развития себя.

Наша группа небольшая, поэтому вы сможете услышать и понять каждого и получить мнение о себе (или, как мы говорим, обратную связь) от всех. Иногда обсуждение может показаться немного затянувшимся, но только такое неспешное общение поможет нам понять себя и других. Круг – редкая для современного человека возможность неторопливого общения, в котором вы сможете воспринять себя в разных ситуациях, понять свои отношения с другими и к самому себе, приобрести активный опыт поведения в обществе и смоделировать некоторые ситуации, которые могут возникнуть в вашей жизни.

Половина занятий посвящена лучшему пониманию себя, другая половина – развитию умений и навыков, необходимых при выборе профессии и в продвижении по профессиональному пути. Но, участвуя в занятиях, всегда помните, что все правила, приемы, знания по выбору профессии вы сможете применить в любой другой жизненной ситуации. Принципы и законы выбора, которые мы будем обсуждать, едины для всех ситуаций. Поэтому на модели выбора профессии мы будем трени-

роваться в совершении любого жизненного выбора, касающегося семьи, ваших будущих детей, работы, места.

Техника «Знакомство»

Задачи: познакомить участников группы друг с другом; дать им возможность почувствовать, какие они при общении в первичной ситуации.

Ведущие могут фиксировать основные факты с тем, чтобы выйти на последующее общение в непривычной ситуации и объяснить психологическую суть профессионального самоопределения.

Инструкция. «Каждый из нас, включая и ведущих, в течение 3–5 мин расскажет о себе то, что хотел бы сказать незнакомому человеку. После того как мы выслушаем рассказ одного человека, каждый из нас может задать ему вопросы». Ведущие могут задавать уточняющие вопросы.

- Расскажите о своих сильных и слабых сторонах.
- Что вы можете рассказать о своих интересах и увлечениях?
- Назовите свое имя, сколько вам лет, где вы учитесь?
- Почему вы пришли на эти занятия, что вы надеетесь здесь получить или узнать?
- Расскажите о своих мыслях, связанных с выбором профессии и т.д.

В ходе обсуждения каждый должен ответить на следующие вопросы:

- 1) Как вы себя чувствовали, рассказывая о себе?
- 2) Чем вызвано такое поведение?
- 3) Как вы себя чувствовали, задавая вопросы другому человеку о нем самом?
- 4) Что легче – рассказывать о себе или самому задавать вопросы? Чем это вызвано?
- 5) При рассказе о себе удавалось ли анализировать свое поведение?
 1. Понравилось ли вам собственное поведение, манера и суть рассказа о себе? С чем это связано? Обсуждение лучше делать после небольшого перерыва.

Психологическая суть профессионального самоопределения (10–15 мин).

Задачи: повысить ответственность в профессиональном самоопределении; дать понять, что профессиональное самоопределение – алгоритм, который можно освоить, а освоив, использовать его и избежать при этом множества ошибок.

Слово ведущего. «Основная тема наших встреч – понять свои особенности, цели в жизни и на основе этого понимания сделать выбор профессии. Поэтому сейчас мы поговорим о том, что такое выбор профессии с психологической точки зрения, какова его структура. Но начнем мы с понятия «профессиональный путь». Существует такое мнение, что, выбирая профессию, человек выбирает себе еще и образ жизни. Это мнение подкрепляется многочисленными примерами.

Достаточно назвать уже хрестоматийные. Так, когда мы говорим: «Он работает геологом (или полярником)», то мысленно выстраиваем себе и образ жизни такого человека. На «Бухгалтерский учет» экономического факультета очень часто (гораздо чаще, чем на другие) поступают девушки, абсолютно не интересующиеся экономикой и математикой. Они выбирают образ профессии – спокойную, не требующую большой отдачи профессию бухгалтера, которая позволит им быть еще и женщиной – женой, матерью, хозяйкой дома. Таким образом, уже в самом начале, на этапе выбора, они выстраивают не только свой профессиональный, но и жизненный путь.

Речь идет не только о выборе профессии, но и о прогнозировании того, что ждет каждого из вас дальше, после того, как вы начнете работать или учиться. Если анализировать человеческие жизни, то они оказываются похожими друг на друга: все мы рождаемся, учимся, вступаем или нет в общественные организации, имеем друзей, создаем семью, работаем, уходим на пенсию и т.д. Таким образом, жизнь каждого из нас складывается, с одной стороны, из стандартных событий, с другой стороны – из индивидуальных, являющихся вехами на пути только данного конкретного человека.

В то же время к стандартным событиям каждый человек относится по-разному. К примеру, если мы попросим нескольких взрослых людей рассказать, почему они поступили именно на эту работу, то услышим различные ответы: «Больше некуда было податься», «Друг посоветовал», «Попал по распределению» или полное перечисление причин выбора своей работы.

Попробуем разобраться в возможных причинах такого объяснения своего выбора. О чем говорит высказывание «Больше некуда было податься»? Отнюдь не о безвыходности положения, а о том, что человек не анализировал ситуацию и прежде всего не собирал сведений (информацию) о возможных местах приложения своих сил. Только человек, владеющий информацией, может принимать реальные решения. Это относится не только к выбору профессии, но и к любой сфере нашей жизни.

ни. Сказать конкретно, какая информация нужна при выборе профессии, очень сложно. Но обязательно нужны знания, во-первых, о мире профессий в целом: его сферах, законах, по которым он живет, и, во-вторых, специфические для данного человека: какие области мира профессий соответствуют интересам, способностям, знаниям личности; что нужно сделать, чтобы осуществить свой выбор.

Таким образом, первый «кирпичик» структуры профессионального выбора – **наличие информации, или информированность.**

Фраза «Больше некуда было податься» говорит о пассивном отношении человека к своей судьбе. Он не чувствует себя хозяином своей жизни, не ценит себя как человека, как личность. Разбору причин такого отношения к себе у нас будет посвящено несколько встреч. А сейчас мы усвоим только одно: человек не ценит себя, если не чувствует своей автономности. Что такое автономность? Коротко говоря, это понимание, с одной стороны, своей принадлежности к миру людей, а с другой – того, что каждый человек и «Я» в том числе – индивидуален и неповторим; понимание своих сильных и слабых сторон; умение определить их в себе и использовать наилучшим образом, знать, как ими управлять; понимание, что только сам человек – хозяин своей судьбы, только он в состоянии сделать себя счастливым и удачливым и добиться всего, что наметил. Узнавая себя, человек получает возможность формировать себя в соответствии со своими намерениями. **Автономность** – второй «кирпичик» структуры профессионального выбора.

От уровня автономности зависит умение принимать решения. По сути, выбор профессии – это решение, которое принимает человек. Но принимать решение, т. е. брать на себя ответственность, может только автономный человек. Принимая решение, человек на основе анализа выбирает путь для дальнейшего развития и совершенствования. Отказ от принятия решения, желание пустить дела на самотек всегда ведет к регрессу и деградации личности. У принятия решения есть свой алгоритм. Его разбору и применению будет посвящена отдельная встреча. Сегодня мы с вами просто запомним, что третий «кирпичик» – это умение принимать решение.

Мы уже говорили о том, что жизнь человека – это непрерывный процесс. Каждый настоящий момент – результат всего уже происшедшего с нами и он обязательно влияет на будущее. Поэтому нельзя рассматривать выбор профессии как нечто отдельное, ни с чем не связанное. Принимая решение, мы анализируем прошлое, но при этом мы обязательно заглядываем и в будущее, т. е. планируем. Во всем цивили-

лизованном мире существует термин «планирование жизни, планирование профессионального пути». Не надо воспринимать его как жесткое расписание, хотя и такой вариант возможен. Наиболее типичен другой вид планирования – определение образа жизни, какого человек хочет достичь в 30, 40, 50 лет, и путей (конкретных) его достижения, а также промежуточных сроков.

Чтобы было яснее, разберем пример. Молодой человек хочет к 35–40 годам быть преуспевающим врачом – хорошим специалистом, к которому трудно попасть на прием, и обеспеченным человеком. Это планируемый образ. Теперь планируемые шаги: поступление в медицинский вуз, успешная учеба в нем и успешное окончание; поступление на работу либо в солидную клинику, где есть возможность продвижения, либо туда, где возможна обширная самостоятельная практика. Причем это надо сделать к 25–26 годам, иначе к желаемому сроку не накопится достаточный опыт. Повышение квалификации. Это все относится к профессионализму. Для достижения материального благополучия надо иметь либо ученую степень, либо заняться частной практикой. Кроме того, в имидж преуспевающего человека входит еще и наличие счастливой семьи. И так далее. Таким образом, четвертым «кирпичиком» является умение планировать.

И наконец пятый «кирпичик» – эмоциональное отношение к выбору. Каким тоном можно произнести фразу «Больше некуда было податься»? Скорее всего, удрученным, как минимум безразличным.

Страх перед выбором, страх перед началом самостоятельной жизни, безразличие, излишняя восторженность препятствуют адекватному выбору. Более полезно ровное отношение, радость от достигнутого, то, что называется «здоровая злость, здоровый азарт» и т.д. Они увеличивают силы человека».

Техника «Составление информационной карты» (30 мин.)

Задачи: практически закрепить полученные знания; повысить активность участников группы в поиске необходимой информации.

Упражнение выполняется письменно.

Инструкция. «Только что мы говорили о тех знаниях и качествах, которые необходимы при выборе. А теперь от абстрактных знаний перейдем к конкретному анализу. Начнем с первого «кирпичика» – информированности. Возьмите ручки и тетради и заполните таблицу как можно подробнее и четче, поскольку дальше мы продолжим работу с ней.

Информационная карта оценки мира профессий

Что мне интересно знать или делать?	В какой профессии я этого смогу достичь?	Что мне нужно для получения этой профессии?
-------------------------------------	--	---

Записи в таблице должны располагаться блоками «интерес – профессия – необходимые шаги». Сейчас вы пишете все ваши интересы независимо от того, реальны они или нет. Вы определяете максимально широкое поле ваших интересов. В ходе последующих занятий это поле мы будем сужать, дополнять, изменять. Эта таблица – заготовка для нашей будущей работы. На работу вам отводится 25 мин. Если будут возникать вопросы – задавайте их сразу».

В ходе работы ведущие отвечают на вопросы, просят вспомнить все, что интересовало человека в детстве и юности, все его мечты, связанные с профессией. Если остается время, можно провести краткое обсуждение наиболее часто встречавшегося вопроса или провести игру «Полет фантазии»: участники дополняют фразу «Я хочу...» и набирают как можно больше вариантов. Выигрывает тот, кто набрал и записал наибольшее количество вариантов. При низкой активности группы с этой игры можно начать заполнение таблицы. Но важно, чтобы кроме фантастических в таблице присутствовали и реальные варианты.

Техника «Невербальное общение» (15 мин.)

Задачи: дать общее представление о роли невербального общения; использовать двигательную технику для поддержания интереса и внимания. Если не остается времени, упражнение не выполняется.

Вступление ведущего. «А теперь мы с вами вернемся к началу нашего разговора, когда мы говорили о том, что члены круга послужат как бы зеркалом для каждого из нас. Наш образ самого себя формируется в общении с другими людьми. Но очень часто люди совершают ошибку, считая общением лишь разговоры. Огромную часть сигналов о своем состоянии, отношениях мы подаем жестами, движениями, мимикой, т. е. невербально.

Примеры невербального общения: а) противоречие жеста и слов; б) некоторые типичные позы (1–2 примера истолкования поз). Для того чтобы понять невербальное общение глубже, мы выполним одно упражнение».

Инструкция. «Одного из нас мы выберем ведущим. Мы завяжем ему глаза. Его задача: придумать, каким образом, по какому признаку можно разделить людей на две группы, не разговаривая с ними. После того как он придумает основание для классификации, он вытянет руки

вперед, ладонями вверх. Задача всех остальных – по очереди подойти к ведущему и положить ему на ладони свои. Делать все это надо в полной тишине, чтобы ведущий не понял, кто именно перед ним».

Детей разделяют на две группы – налево и направо. Ощупывать ладони или делать какие-то еще движения при этом нельзя.

В качестве ведущих должны побывать 3–4 человека. Ведущие группы также участвуют в упражнении.

Обсуждение после этого ведется по нескольким пунктам.

1) Основания классификации и что за психологический смысл несут выдвигаемые классификации. Например: «руки дрожат – не дрожат» – боязнь оценочных ситуаций; «руки кладут уверенно – неуверенно» – особенности характера, которые за этим кроются.

2) Каждый ли из присутствующих был согласен с тем, что его определили в данную группу?

3) Согласны ли были все, что данный человек попал именно в эту группу?

Резюме (1–2 мин.)

В нем стоит кратко повторить основные из обсуждавшихся тем, а также выразить надежду, что хотя первое занятие могло показаться несколько затянутым, оно было познавательным и способствовало тому, чтобы и дальше быть участником группы. В конце каждого занятия участники группы получают домашнее задание.

Домашнее задание

Еще раз проанализировать информационную карту и дополнить ее пунктом: какие книги необходимо прочитать для знакомства с наиболее интересующими вас профессиями. Прочитать хотя бы одну книгу.

Занятие 2. Умение учитывать сильные и слабые стороны своих способностей при выборе профессии

Цели: повышение интереса членов группы к самим себе; анализ способностей как одного из факторов выбора профессии.

Задачи:

- дать членам группы алгоритм анализа своих сильных и слабых сторон;
- показать им необходимость самоанализа при принятии серьезных решений.

Техника: «Мои способности».

Необходимое оборудование: тетради, ручки.

Ход занятия

Анализ домашнего задания (15 мин.)

Обсуждение начинается с того, что по очереди каждый участник группы описывает ситуацию, которую он анализировал, рассказывает ход своих мыслей. Группа при необходимости задает ему вопросы или высказывает свое мнение. Ведущие должны строго следить, чтобы мнения высказывались не по поводу поступка или ситуации, а только по способам анализа и выводам.

Вступление ведущих (3–5 мин.)

«На прошлой встрече мы начали анализ своих особенностей, учет которых необходим при выборе профессии. Мы говорили об эмоциональном отношении человека. Было заметно, что многим из вас трудно говорить о самих себе. Вы не привыкли к этому. У некоторых даже возникли сомнения в необходимости публичного самоанализа и рассказа. Поэтому с нашей стороны, как ведущих, требуются некоторые пояснения.

Дело в том, что на занятиях такого типа обсуждаются темы, которые мы в повседневной жизни затрагиваем лишь в исключительном случае. Речь идет о более глубоком самопознании, анализе схем поведения и обратной связи между членами группы. Проблемы самопознания очень наглядно демонстрирует так называемое окно Йогари. Психика человека в нем разделена на четыре части, в зависимости от доступности содержания каждой из них чуткому сознанию самого человека и людей, с которыми он взаимодействует.

Окно Йогари

	Знаю Я	Не знаю Я
Знают другие	Открытая (I)	Слепая (II)
Не знают другие	Скрытая (III)	Неизвестная (IV)

Открытая четверть (I) касается того относящегося к личности человека материала, который осознается и самим человеком, и его окружением. Слепая четверть (II) состоит из того, что видят в человеке остальные, но что ему самому не известно. Скрытая четверть (III) содержит то, что осознает субъект, но не осознают остальные. Неизвестная четверть (IV) складывается из материала, находящегося за пределами сознания как индивида, так и тех людей, с которыми он взаимодействует.

Величины четвертей у разных людей неодинаковы. Чем больше открытая область, тем легче человеку в мире. Человек, не боящийся спрашивать о том, как он выглядит в глазах других, или способный хотя бы одному человеку признаться во всех своих мыслях и поступках, всегда

более свободен и независим. Он испытывает меньше страхов в общении и действиях.

Это не значит, что надо рассказывать о себе каждому встречному. И совершенно необязательно выполнять все пожелания других относительно собственного поведения. Цель работы группы – увеличение открытой четверти за счет сокращения других. Чем больше человек старается скрыть (шире диапазон тех его действий, которые видят другие, но которых не осознает сам), тем больше становится слепая четверть. Опасения, необходимость в защите, сокрытие собственных чувств и мотивов – все это уменьшает открытую зону в пользу скрытой. Но при этом увеличивается и неизвестная четверть. Методы расширения открытой зоны – самораскрытие, самопознание, обратная связь».

Затем ведущие отвечают на вопросы и дают пояснения.

Техника «Мои способности» (1,5 часа)

Задачи: опробование на практике одной из эффективных техник самоанализа; обсуждение способностей как одного из факторов выбора профессии.

Вступление. «Сегодня мы немного поговорим о человеческой психике, ее структуре и, подробнее, об одной из составляющих ее частей. При выделении психологии в отдельную науку никто не думал о разделении ее на отрасли, связанные с различными сферами жизни человека. Психология была единой наукой, изучавшей все проявления психики человека и животных. Но по мере усложнения, как и в любой другой науке, в психологии происходило выделение отраслей, соответствующих разным психологическим явлениям. Психика человека – очень сложное и многомерное явление, описывать ее во всем многообразии невозможно: не хватает языка и средств классификации. Поэтому основанием классификации избрали стабильность того или иного свойства во времени на протяжении человеческой жизни. В первую группу попали свойства стабильные, присущие человеку на протяжении всей жизни. Во вторую – те, которыми человек обладает несколько месяцев или лет, в третью – более кратковременные.

1. *Психические процессы.* Это отдельные стороны нашей психики – человеческие ощущения, восприятие, память, мышление, речь, воображение, чувства, воля.

2. Каждый из нас отличается устойчивыми личностными особенностями, более или менее постоянными качествами (один предпочитает рыбную ловлю, другой – заядлый путешественник, кто-то занимается

музыкой, кто-то интересуется искусством). Стало быть, у нас разные интересы, разные способности. И вообще, мы все очень разные: один веселый, другой спокойный, третий вспыльчивый. Интересы, способности, темперамент, характер – это *психические свойства* человека.

3. Но наличие устойчивых психических свойств не означает, что человек постоянно пребывает в одном и том же состоянии. Порой мы бываем угрюмы, раздражительны, тревожны, порой – веселы, общительны, а иногда испытываем мучительный разлад с собой. Это – *психические состояния*.

Все процессы, состояния, свойства личности, связанные в один тугой узел, и составляют наш внутренний мир, нашу душевную жизнь, т. е. психику.

Сегодня мы подробнее поговорим о **способностях**. Под способностями мы обычно понимаем психические условия, наши индивидуальные особенности, обеспечивающие успешное исполнение определенной деятельности.

Таких условий и особенностей у каждого человека множество. У разных людей они могут быть неодинаковыми. Следовательно, встает вопрос о каком-то описании, упорядочении, классификации этих особенностей. Кроме того, рано или поздно возникает необходимость сравнения успешности отдельных людей, выяснения причин, влияющих, например, на успешность той или иной деятельности, следовательно, измерения способностей.

Попробуем во всем этом разобраться. Грубо говоря, сколько видов деятельности, столько и способностей. Из этого огромного моря можно выделить общие способности, т. е. необходимые для многих видов деятельности, такие, как способность решать интеллектуальные задачи (уровень интеллекта); способность запоминать, сохранять и воспроизводить информацию или опыт (уровень памяти); способность к сопереживанию, вчувствованию в другого (эмпатия), которая делает эффективным процесс общения; способность к сосредоточению, распределению внимания; способность к воображению, представлению и т. д.

Внутри общих способностей существуют свои классификации, например, классификация по психическим процессам: мышление, память, представление (формы, цвета, пространства). До того момента, как человек приступил к деятельности, мы можем говорить скорее не о способностях, а о задачах. Способности формируются и развиваются только в деятельности. Каждую особенность можно развивать, если в этом есть необходимость. Главное, чтобы это делалось целенаправленно и регулярно.

Способность обнаруживается только в деятельности. О том человеке, который при равных условиях обучения и тренировки быстрее освоил дело и лучше с ним справляется, говорят, что он способный.

Кроме общих, обычно говорят еще и о специальных способностях – психологических особенностях человека, помогающих ему успешно выполнить определенный вид деятельности (музыкальной, сценической, литературной, технической и т.д.). Развитие их опирается на определенные задатки, например на музыкальный слух и память.

Определенный уровень специальных способностей может быть сформирован у любого человека, даже при отсутствии больших задатков. Решающей при этом оказывается система компенсаций. Связана она с тем, что в основе одинаковых достижений при выполнении определенной деятельности могут лежать различные способности. Например, в основе способности хорошо запоминать литературное произведение у одного может лежать хорошая механическая память, у другого – память образная, возникающая на основе представлений.

С другой стороны, одна и та же способность может быть условием успешности выполнения различных видов деятельности. Та же образная память может лежать в основе как художественных, так и технических способностей – чтение чертежей и схем. Для измерения способностей созданы специальные тесты. Бывает, что наше представление о собственных способностях различается с результатами объективных тестов. Например, мы считаем, что у нас хорошая память, а на деле оказывается, что результаты достаточно низкие. Бывает и наоборот, мы занижаем наши реальные достижения. В этом случае речь идет о самооценке способностей. Разумеется, наиболее эффективна реальная самооценка.

Кроме этого, у каждого из нас существует какой-то идеальный образ того набора способностей, которыми мы хотели бы обладать. Расхождение реального и идеального образа, а также неадекватная самооценка – источник развития человека, его совершенствования.

Теперь о различии способностей и тренировке. Любой квалифицированный рабочий лучше справится со своей работой, чем самый способный, самый талантливый новичок. Но это будет, скорее, результатом тренировки, а не соответствующих способностей. Способности – это потенциал, который при соответствующем, одинаковом обучении дает более высокий результат. Это внутренние врожденные предпосылки выполнять более эффективно те или иные виды деятельности.

Бесталантных людей нет. Самый страшный упрек, который может быть брошен человеку, – это обвинение его в бесталантности. Нет аб-

солютно универсальных людей, одинаково талантливо выполняющих любую работу. Каждый из нас оказывается более способным в одном деле и менее способным в каком-то другом. Важно просто определить те области деятельности, в которых мы более способны. Каждый человек должен быть на своем месте. От этого зависит и уровень развития государства, и психическое здоровье человека.

Грамотная оценка своих способностей – залог психического здоровья и правильного решения своих проблем, а также субъективной успешности человека в жизни.

Таким образом, способности – это индивидуальные особенности человека, которые помогают ему успешно заниматься тем или иным видом деятельности. К сожалению, при описании самих себя мы редко задумываемся о способностях. Гораздо чаще говорим о чертах характера, своих особенностях в общении с другими людьми.

Техника на самописание

Задание. Каждому на листе бумаги надо написать:

- а) 5 способностей, которые развиты наиболее сильно; 5 видов деятельности (дел), которые более всего получаются;
- б) 5 способностей, которые наименее развиты; 5 видов деятельности, которые получаются хуже всего;
- в) 5 способностей, которыми хотели бы обладать в идеале; 5 видов деятельности, которые хотелось бы качественно, выполнять.

Оценка способностей

№	Способности, развитые наиболее сильно	Способности наименее развитые	Способности, которыми хочу обладать в идеале
1			
2			
3			
4			
5			

Оценка видов деятельности

№	Виды деятельности, развитые наиболее сильно	Виды деятельности наименее развитые	Виды деятельности, которые хочу выполнять качественно
1			
2			
3			
4			
5			

Ответы на пункты «а» и «б» – это субъективное представление человека о реальном «Я», на пункт «в» – об идеальном «Я».

Необходимо добиться, чтобы каждый участник выполнил задание до конца. Ведущие выполняют задание вместе со всеми и на равных участвуют в обсуждении.

Обсуждение. В ходе обсуждения каждый из участников, в том числе и ведущие, зачитывает самописание. Фактически работа идет с каждым индивидуально. Ведущие и участники задают вопросы друг другу. При этом необходимо выяснить:

- Кому было легче ответить на пункт «а»?
- Кому – на пункт «б» или «в»?
- К чему ближе то, что написано в пункте «в» – к пункту «а» или «б»?
- Кто не смог выполнить задание до конца? С чем это связано? Как проявил себя этот человек на предыдущих встречах?
- Будет ли выбираемая профессия шагом к идеалу?
- Как вообще связана профессия с тем, что содержит самописание?

Связь идеала с тем, что написано в пункте «б», говорит о низкой самооценке, неуверенности в себе. В этом случае необходимо помочь человеку наметить конкретные шаги в достижении идеала, своего рода «программу действий».

• Берется ли за основу при выборе профессии то, в чем человек достиг определенных результатов? Если нет, то почему человек поступает столь нерационально? В качестве резюме можно еще раз повторить, что, не учитывая при принятии решения своих способностей, мы резко сужаем окошко. Кроме того, на этой встрече участники группы смогут почувствовать всю тяжесть процесса обратной связи. Ее тяжело давать и принимать. Но делать это необходимо, так как только в этом случае человек будет адекватно воспринимать себя.

Домашнее задание

1. Сравнить самописание с таблицей, заполненной на первом занятии. Дополнить оба списка по желанию участника.
2. Написать список конкретных шагов в достижении идеала (пункт «в»).

Занятие 3. Планирование профессионального пути

Цель: освоить навыки по планированию своего пути.

Задачи:

- дать необходимые знания по планированию профессионального пути;
- предоставить членам группы возможность «заглянуть в будущее» с учетом полученных знаний.

Техники: проективный рисунок «Я через 10 лет», «Мой товарищ через 10 лет».

Необходимое оборудование: цветные карандаши, бумага.

Ход занятия

Вступление (2–3 мин.)

Краткое резюме предыдущих встреч: что из знаний, необходимых для адекватного выбора профессии, уже получено. (Целиком пройден комплекс навыков по самопознанию и самооценке: способностей, особенностей личности, особенностей, проявляющихся в межличностном взаимодействии. Освоены умения по оценке своего эмоционального состояния, по принятию решений).

Следующий и последний этап – освоить умения по планированию своего пути.

Впечатления от предыдущей встречи и анализ выполнения домашнего задания (15–20 мин.)

Аналогично второму занятию.

Проективный рисунок «Я через 10 лет», «Мой товарищ через 10 лет» (1–1,5 часа)

Работа начинается с рисунка «Я через 10 лет». Каждый из участников простым карандашом выполняет рисунок. Ведущие не дают никаких дополнительных инструкций и должны пресекать все разговоры, если они носят характер типа «Скажи, что мне нарисовать?» При этом рисунок не обязательно должен отражать профессию. Затем, без перерыва, выполняется второй рисунок (все рисунки – на отдельных листах). Если в группе много участников, то каждый рисует еще товарища, сидящего справа (по кругу), и того, кого хочет еще раз нарисовать. Таким образом, всего каждый выполняет четыре рисунка.

Если в группе мало ребят, то рисует каждый – каждого. Рисунки должны быть подписаны: кто рисовал и кого. Затем организуется дискуссия.

Предсказать ход дискуссии очень сложно, поэтому ведущие должны направлять ее только по основным путям:

- Сравнение представлений самого человека о своем будущем и представление о его будущем других людей.
- Сравнение представлений о будущем человека его друзей, тех, кто его давно знает и любит, и людей, которые впервые встретились с ним в группе.

(Бывает так, что представления друзей менее объективны либо не столь полны, как впечатления других членов группы. Если такое име-

ет место либо представления и той и другой группы рисовавших почти одинаковых по полноте и объективности, то это служит для ведущих еще одним критерием эффективности ГПК).

Обсуждение. «На чем строится планирование». (Теоретические основы см. в первой части программы).

Осознание себя во временной перспективе предполагает, что при совершении важных шагов в своей жизни человек в состоянии сказать себе: «Я понимаю, что этот шаг подготовлен ходом моей жизни. На его совершение оказали влияние такие-то конкретные события. Я могу предположить, что совершаемое мною сейчас приведет в будущем к каким-то определенным событиям. Другими словами, я понимаю, что вся моя жизнь – это неразрывная цепь».

Осознающий себя во времени человек в состоянии выделить цели, которые он хочет достичь в жизни, определить, каким способом в своей каждодневной деятельности он приближается к ним. Такой человек всегда активен в достижении своих целей, но он не является прагматиком. Понимая временную перспективу, человек учится дорожить сегодняшним днем, понимать ценность и неповторимость каждого прожитого дня, находить в каждом дне хотя бы маленькую радость. Понимая связь того, что он делает сегодня, со своими конечными целями, он становится более активным. Кроме того, осознает, что он сам – хозяин своей судьбы.

Примечание 1. Обычно это занятие оставляет большое впечатление, поскольку является едва ли не первым случаем развернутого прогнозирования жизни. Поэтому, если при обсуждении группа не укладывается в указанное время, то лучше продолжить его до конца либо договориться о дополнительной встрече. Останавливать обсуждение темы на середине нельзя.

Примечание 2. Часто в рисунках предстает образ жизни человека в 26–27 лет (например, машина, дом, дети...). Таким образом происходит возврат к обсуждению целей и ценностей жизни. Обсуждение этой темы можно не прерывать, но надо обязательно задать вопрос: «Кто ты будешь при этом, какими средствами будут достигнуты цели?»

Занятие 4. Применение полученных знаний в решении ситуации выбора профессии

Цели: закрепить полученные в ходе занятий по самопознанию знания и навыки, применив их к анализу конкретной ситуации; в ходе обсуждения предложенной ситуации активизировать размышления по поводу собственной ситуации выбора профессии.

Задачи:

- организация конструктивной дискуссии и самостоятельной работы группы;
- ликвидация пробелов в знаниях, усваивавшихся группой на предыдущих занятиях.

Техники: ситуация по выбору профессии, работа с алгоритмом принятия решения.

Необходимое оборудование: тетради с записями предыдущих встреч, ручки.

Ход занятия

Вступление ведущих (2–3 мин.)

Задачи: кратко повторить смысл предыдущей встречи; напомнить о важности обратной связи при формировании представлений о самом себе.

Впечатления от предыдущей встречи и анализ выполнения домашнего задания (15–20 мин.).

Аналогично второму занятию.

Ситуация по выбору профессии (50 мин.)

Основная **задача** – дать группе возможность поработать как самостоятельной единице. Роль ведущего – наблюдать, давать необходимые для обсуждения справки, контролировать конструктивность дискуссии, актуализировать знания, приобретенные членами группы. Для хода обсуждения будет лучше, если ведущий выберет свою ситуацию, известную ему из опыта консультативной работы или из жизни. Мы предлагаем одну из ситуаций, обсуждавшихся в ходе наших занятий.

Ситуация. На консультацию к психологу-профконсультанту пришла девушка, окончившая среднюю школу. Дело было в начале июля, перед вступительными экзаменами в вузы. Она обязательно хотела поступить в вуз в этом году, но не знала в какой.

До 10-го класса Юля (так мы назовем девушку) хотела быть юристом. Она представляла себя либо адвокатом, либо следователем уголовного розыска. Мечтала стать юристом и ее подруга, которую Юля считала умнее и способнее себя. Подруга раньше на один год окончила школу, поступала на юридический факультет и провалилась на экзаменах. Юля очень переживала за подругу и решила не поступать на юридический, так как была уверена в своем провале.

Кроме профессии юриста Юля интересовалась математикой. Она успешно училась по этому предмету, но в 9-м классе к ним пришел но-

вый педагог, которого они невзлюбили так сильно, что совсем перестали учить математику. Поэтому Юля опасалась провала на экзамене из-за больших пробелов в знаниях. Из профессий, связанных с математикой, ей больше всего нравилось программирование. Учителем математики она не хотела быть ни в коем случае. (Конкурс на прикладную математику был гораздо выше, чем на обычную).

Юля подумывала и о профессии экономиста. Ее мама работала бухгалтером, поэтому Юля неплохо знала суть профессии. Но мама категорически возражала против такого выбора, так как считала, что бухгалтерия – удел женщин-неудачниц с плохой личной судьбой. Возражения ее были резкими и носили ультимативный характер. Юля была очень неглупой девочкой с аналитическим складом ума. Общительна. Хорошо играла на гитаре, гуманитарий. Поступить она хотела именно в этом году.

Что ей делать, если до вступительных экзаменов оставалась всего неделя?»

Ведущие могут давать любые справки – о проходных баллах и конкурсе, характере возможной будущей работы, о характере девочки и ее увлечениях и т.д.

Справка. Юля выбрала чистую математику, так как туда было легче всего поступить и там был очень популярный в городе клуб самодетельной песни. Потом она работала программистом-оператором. Затем самостоятельно с помощью различных тренингов освоила основы психологических знаний. В настоящее время работает программистом и в качестве игротехника ведет деловые игры.

Анализ своего решения по выбору профессии (1 час)

После разбора ситуации по выбору профессии и актуализации на этом примере всех полученных в ходе занятий знаний и навыков члены группы переходят к анализу собственного решения о выборе профессии.

Для этого ведущие просят членов группы просмотреть и собрать воедино все записи, касающиеся их собственного выбора профессии.

- Занятие 1 – информационная карта со всеми дополнениями и изменениями.
- Занятие 2 – межличностное взаимодействие.
- Занятие 3 – алгоритм принятия решения и таблицы анализа профессий.
- Занятие 4 – свое эмоциональное отношение к выбранным профессиям.
- Занятие 5 – самописание способностей, список профессий, выбранных в соответствии с самописанием, и список конкретных шагов по достижению идеала.

- Занятие 6 – список ценностей и соответствующих им профессий, а также список целей и соответствующих им профессий.

- Занятие 7 – самоописание личности и список соответствующих им профессий.

- Занятие 8 – свое представление о себе через 10 лет, а также всех записей о дополнительно проделанной индивидуальной работе (чтение книг, встречи с представителями профессий и т.д.).

На основе всей собранной информации участники группы письменно выполняют работу по выбору профессии на основе алгоритма принятия решения. Работать необходимо вдумчиво, не отвлекаясь. Члены группы могут обсуждать моменты, вызывающие сомнения, с ведущими группы. Время на выполнение задания 20–30 мин. Ведущие следят, чтобы в группе не возникали дискуссии. Каждый работает самостоятельно.

После выполнения задания участники обмениваются мнениями, отвечая на вопросы:

- Кто пришел к окончательному решению о выборе профессии?
- Выполнение каких пунктов алгоритма вызывало наибольшие трудности?
- Чего не хватает для окончательного принятия решения? и т.д.

Итоги встречи.

Участники группы могут не принять окончательного решения. Главное, что в ходе занятий участники группы научились, как это надо делать, и смогут применить знания (полностью или частично) в любой жизненной ситуации.

Занятие 5. Профессиональная зрелость

Цель: обобщение полученных знаний и навыков по принятию решения о выборе профессии.

Задачи:

- проверить усвоенные навыки и знания, разъяснить то, что члены группы не до конца поняли;
- особо уделить внимание тому, что усвоенные навыки и знания пригодятся им в течение всей жизни. При использовании приобретенных навыков человек сможет обдуманно и осознанно строить свою жизнь, понимать причины неудач и избегать их, опираясь на удачу.

Техники: ответы на вопросы, «Дорога в жизнь», «Эмоциональное отношение к выбору».

Необходимое оборудование: тетради, ручки, листы с напечатанными на них вопросами, стандартные листы бумаги, карандаши.

Ход занятия

Впечатления от предыдущей встречи (15–20 мин)

Аналогично второму занятию.

Вступление (5 мин)

Задача: краткое подведение итогов всего цикла встреч.

Ответы на вопросы (15–20 мин)

Каждому участнику группы дается лист бумаги с вопросами (вопросы см. в части 1).

Цель: получить обратную связь от участников группы, а также материалы для оценки эффективности работы группы. Поэтому желательно, чтобы ответы давались развернутые.

- После заполнения опросника каждому можно задать вопросы:
- Какой одной фразой можно выразить ответы?
- Что изменилось в вашем отношении к выбору профессии?

Ответы на вопросы (20–25 мин)

Задача: ответить на вопросы, которые остались невыясненными на других занятиях.

Отвечая на вопросы, необходимо повторить мысль о том, что приобретенные навыки и знания являются необходимыми не только на этапе выбора профессии, но помогут осознанно подходить к организации жизни на любом ее этапе, в любых ситуациях.

Проективный рисунок «Дорога в жизнь» (30 мин)

На больших листах бумаги (по числу членов группы) рисуется символическая дорога, уходящая к горизонту. Листы подписываются, и все участники группы рисуют на каждом листе пожелания для автора рисунка и свое представление о его жизни. Желательно, чтобы они касались всего пути. Пожелания могут быть двойные: чего достичь и чего избежать. Если хозяин листа захочет, рисовавшие могут дать пояснения.

«Эмоциональное отношение к выбору профессии» (10 мин)

Участники группы вновь рисуют на тему «Эмоциональное отношение к выбору профессии», уже не обсуждая рисунок, для диагностики эффективности работы группы.

Если ведущие хотят оценить эффективность занятий еще и при помощи методики «Профессиональная готовность», то по окончании встречи они просят участников группы еще раз ответить на вопросы.

СЛОВАРИК СТАРШЕКЛАСНИКА ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Интересы – побуждения познавательного характера.

Коррекция – это способ педагогического воздействия на личность. Способствующий исправлению или внесению корректив в развитие личности, закрепление позитивных или преодоление негативных качеств.

Профессия (лат. professio – официально указанное занятие, специальность, от profiteer – объявляю своим делом), род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы. Профессиональная деятельность обычно является основным источником дохода.

Профессиональная пригодность – совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения общественно приемлемой эффективности в той или иной профессии.

Склонность – побуждения заниматься какой-либо деятельностью с целью преобразования, изменения (связаны с интересами).

Способности – индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условиями наиболее продуктивного осуществления деятельности (интеллектуальные, коммуникативные, организаторские и др.).

Субкультура – это совокупность символов, норм, убеждений, ценностей, образцов поведения, отличающих то или иное сообщество или какую-либо социальную группу.

РАБОТА ПСИХОЛОГА С РОДИТЕЛЯМИ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Схема интервью для беседы с родителями

1. Какие занятия более всего привлекают Вашего ребенка во внеучебное время?
2. Какие школьные предметы ему более всего нравятся?
3. По каким школьным предметам обучение идет более успешно?
4. Какие интересы преобладают у Вашего сына (дочери)?
5. Какие способности проявились у Вашего ребенка?
6. Помогаете ли Вы ребенку развивать его способности?
7. Известны ли Вам ближайшие жизненные планы Вашего ребенка?
8. Связывает ли Ваш ребенок свои жизненные планы по выбору профессии с успехами по любимым предметам?
9. Выбрал ли Ваш ребенок будущую профессию?
10. Есть ли у Вашего ребенка способности к избранному виду труда?
11. Куда собирается поступить Ваш ребенок после окончания школы?
12. Интересуется ли Ваш ребенок Вашей профессиональной деятельностью?
13. Повлияла ли Ваша профессия на выбор профессии ребенка?
14. Ваше отношение к выбору профессии сына (дочери). Учитываете его интересы и способности?
 - Учитываете потребности региона в кадрах?
 - Создаете условия для ознакомления с профессией?
 - Не учитываете интересов и склонностей?
 - Предоставляете право решать самому, доверяя его самостоятельности?
15. Какую профессию Вы советуете приобрести Вашему ребенку?
16. Соответствует ли выбор профессии, сделанный Вашим сыном (дочерью), Вашему желанию?

Как помочь ребенку выбрать профессию

Стоит ли поступать на филологический, если сын хорошо знает только гуманитарные предметы? С техническими науками «не дружит», но рвется в программисты. А я боюсь, что парень не вытянет спецпредметы и учеба превратится в сплошное мучение. Как помочь сыну выбрать профессию?

Момент выбора будущей профессии очень волнительный. Не требуйте от ребенка определиться раз и навсегда. Помогайте, но не давите и ни в коем случае не подталкивайте к «правильному» выбору. Подросток

радушно переложит на вас ответственность за принятое решение, а потом вы будете виноваты! Если сыну интересна филология, он понимает, кем и где сможет работать, и его это устраивает – пусть поступает на филологический.

Однако часто дети руководствуются тем, какие предметы им даются легче, и не задумываются о будущей работе. Такой путь изначально тупиковый. Ведь ребенок действует с целью не достичь успеха, а избежать неудачи. Разберитесь, зачем сыну быть программистом. Сейчас многие дети хотят хорошо зарабатывать, потому выбирают эту профессию. Если это страховка от бедности, то покажите ребенку реальные примеры, как люди добиваются успеха с «неденежными» специальностями. Ведь главное – любить свое дело и получать от него удовольствие, тогда и деньги придут. Если же сыну действительно интересен мир IT, не ждите поступления, начинайте в школе проходить курсы по программированию, покупайте ему специализированную литературу. Нет такого вердикта «не идут предметы» – есть недостаток мотивации или неинтересная подача предмета. Ищите другого учителя, репетитора. Купите сыну справочник для поступающих в вузы, ссузы. Предложите вырвать страницы со специальностями, которые ему не нравятся. Затем пусть составит список из профессий, которые его заинтересовали. Найдите в интернете их описание, ответьте на вопросы, которые возникнут. Теперь откорректируйте этот список, удалив из него специальности, которые неинтересны. Поищите среди знакомых и коллег представителей оставшихся профессий и дайте возможность сыну побеседовать с ними, задать вопросы. Ребенок должен четко понимать, сколько денег зарабатывают члены его семьи, на что уходит семейный бюджет. Посмотрите уровень заработной платы по выбранным специальностям. Сравните вузы и ссузы, где готовят по выбранным специальностям, выясните, какие предметы придется изучать. Ребенку должно быть интересно – это самое главное! Дайте ему время переварить информацию и ждите его решения.

Рекомендации для родителей

1. Информацию о профессиональных планах ребенка можно получить только в ходе откровенной беседы с ним, ни в коем случае не на бегу. Лучше всего завести разговор как бы «к слову». При этом старайтесь проявлять терпение, такт и искреннюю заинтересованность.

2. Если старшеклассник не может четко сформулировать свои планы, надо попытаться понять, с чем это связано.

3. Полезно предложить ребенку поработать на осенних или зимних каникулах, выбрав какое-то конкретное занятие.

4. Если Вас огорчает профессиональный выбор ребенка, не отговаривайте его и не запрещайте ему что-то категорично. Постарайтесь выяснить, на чем основан его выбор.

5. Если старшеклассник только мечтает, а ничего не делает, надо помочь ему составить конкретный план, обсудив, сколько времени у него есть и что необходимо успеть.

6. Помогите своему ребенку подготовить «запасной вариант» на случай неудачи на выбранном пути.

Нет проблем у тех мам и пап, чьи дети с ранних лет мечтают о карьере врача, космонавта или юриста и с упорством штудируют учебники, готовясь к поступлению в вуз. Впрочем, по заверениям специалистов, таких детей меньшинство, гораздо больше тех, у кого выбор профессии вызывает серьезные сомнения и трудности. Что делать родителям в такой ситуации? Разворачивать серьезную профориентационную работу! Причем вопрос о том, куда пойти учиться, лучше начинать решать еще в 8–9-м классе.

Вместе, но не вместо

Главное для родителей – отдавать себе отчет в том, что они лишь помогают ребенку определиться, а вовсе не определяют вместо него. Помогают – потому что большинство детей в 14–16 лет еще психологически не готовы сделать выбор самостоятельно, более того, значительная часть их испытывает страх перед необходимостью принятия решения. За долгие годы учебы в школе им предлагались в основном готовые решения, все было известно наперед и определено расписаниями и учебными планами. И растерянность подростка, когда ему вдруг предлагают определиться в таком архиважном вопросе, вполне понятна. Так что вряд ли родителям стоит так уж рассчитывать на полную самостоятельность ребенка в выборе профессии: ваш повзрослевший малыш подсознательно ждет совета от старших, даже если прямо он об этом не говорит. С другой стороны, нельзя полностью снимать с него ответственность за совершаемый выбор. Важно, чтобы у него сложилось ощущение, что это он так решил. Ведь если подростку кажется, что профессию он выбрал не сам, то и учиться он не для себя, воспринимая учебу как скучную и тягостную обязанность.

Но, разумеется, действенная профориентационная работа возможна только в тех семьях, где налажена доверительная атмосфера. Если же диалога не получается и обсуждение любого вопроса заканчивается от-

крытой конфронтацией, значит, сначала надо восстанавливать «погоду в доме» (и лучше при помощи психолога), а уж потом заниматься планированием будущего.

7 шагов к решению

Итак, задача родителей – не навязывать подростку уже готовое решение, а помочь ему определиться самому. Как это сделать?

ШАГ 1. Составьте таблицу профессиональных предпочтений. Выбирая профессию, человек выбирает не только способ добывания денег, но и социальную среду, образ жизни. Предложите ребенку подумать над тем, каким требованиям, по его мнению, должна отвечать его будущая работа. Составьте максимально подробный список таких требований (уровень заработной платы, характер и условия труда, престижность, занятость, реальное трудоустройство и т. д.). Впишите эти пункты в столбцы, а в строки – названия профессий, кажущихся ребенку наиболее привлекательными. Заполняя таблицу, сопоставляйте требование и профессию: если они совпадают, ставьте в этой клетке плюс, если нет – минус. Проанализируйте, какая профессия набрала плюсов больше всего. Возможно, около этой специальности ребенку и стоит искать свое призвание.

Разумеется, такой способ профориентации – не самый точный. Но его преимущество в том, что он предлагает школьнику самостоятельно поразмышлять (и может быть, впервые!) над личной системой ценностей, над тем, каким он видит свое будущее.

ШАГ 2. Расширьте знания о профессиональном мире. Чтобы выбирать, нужно знать, из чего выбирать. Между тем очевидно, что жизненный опыт подростка ограничен, его представления о трудовой деятельности отрывочны, а подчас и нереалистичны. Например, многие старшекласники утверждают, что собираются стать менеджерами, но на вопрос о том, что это за работа, внятно ответить не могут. Другие смеиваются над понятиями «профессия» и «должность», например заявляют: «Хочу быть начальником!» Кто-то говорит, что любит играть в компьютерные игры, получать информацию из Интернета, поэтому хочет стать программистом. А ведь программист – отнюдь не просто пользователь компьютера. Задача родителя – выступить экспертом, поделиться той информацией, которой он владеет: рассказать, что представляет собой та или иная профессия, какие ограничения она накладывает.

К профориентационной работе можно привлечь друзей и знакомых. Например, если ваше чадо подумывает, не стать ли ему юристом – и

среди ваших знакомых как раз таковые имеются, – стоит попросить их пообщаться с вашим ребенком, даже сводить его к ним на работу. Опыт подобного общения может заставить подростка задуматься о том, насколько его представления о выбранной специальности соответствуют действительности.

ШАГ 3. Больше информации! Активно (и вместе с ребенком!) собирайте информацию о рынке труда, о новых и перспективных специальностях. В этом могут помочь ежегодно выпускаемые справочники, профессиональные журналы, а также интернет-сайты. Иногда в подобных изданиях ребенок находит профессию, о существовании которой он не догадывался (и даже не догадывались его родители!).

ШАГ 4. От слов – к делу. Но не стоит ограничиваться только рассказами и разговорами. Все мы знаем, что подростки довольно скептически относятся к мнению взрослых, особенно родителей. Гораздо важнее непосредственный опыт. Если ребенка заинтересовала какая-то профессия, предложите ему «порепетировать» ее в профильном кружке, секции, классе.

ШАГ 5. Предложите ребенку пройти профориентационное тестирование. Чтобы выбрать профессию, необходимо не только разбираться в мире существующих профессий, но прежде всего познать себя – свои личностные качества, способности, стремления. Ведь очевидно, что карьерных высот человек скорее добьется в том деле, которое, с одной стороны, ему интересно, а с другой – соответствует его способностям. Например, дизайнеру важно иметь зрительную логику и образное мышление, журналисту – умение замечать детали и связно излагать мысли, инструктору по фитнесу – физическую подготовку и организаторские способности и т. д. В Интернете есть много толковых тестов (например, на сайтах www.proforientator.ru; www.recccons.ru; www.kor.ru), которые позволяют «нащупать» профессиональные интересы, личностные особенности, способности старшеклассника и соотнести эти параметры друг с другом. Однако надо иметь в виду, что цель таких тестов – не выдать на гора готовый ответ на вопрос «кем быть», а «запустить» процесс самопознания, помочь ребенку разобраться в том, какой он по складу характера, к чему у него есть склонности, а к чему нет. И ни в коем случае нельзя считать полученные результаты и выводы однозначно верными.

ШАГ 6. В институт – на экскурсию. Неплохо сводить ребенка на «день открытых дверей» в вуз – и желательно не в один. Не придавайте таким походам чрезмерное значение – ведь совсем не обязательно, что именно здесь ваш отрок захочет провести свои студенческие годы. Иди-

те в вуз просто как в музей – посмотреть, пообщаться, прочувствовать «мое – не мое».

ШАГ 7. Обсуждайте альтернативы. Говоря с ребенком о будущей профессии, не зацикливайтесь на одном варианте. Как правило, сам подросток о запасном аэродроме не задумывается, поэтому для родителей важно поставить перед ним вопрос: что он будет делать, если ему не удастся реализовать намеченное? Наличие альтернативы позволяет снизить у ребенка напряжение и тревогу. Можно спросить прямо: «А чем ты собираешься заниматься, если у тебя не получится стать экономистом?» А можно обсуждать эту проблему применительно к третьим лицам: «Представляешь, Андрей всю жизнь мечтал стать футболистом, готовился к спортивной карьере, но получил травму, и ему пришлось уйти. Теперь он думает, кем быть».

Ошибка – тоже опыт.

Выбор профессии – дело, без сомнения, важное и ответственное, но не стоит относиться к нему как к процессу необратимому. Тот выбор, который делают наши дети сегодня, отражает лишь их нынешние интересы и потребности. Замечательно, если выбранная специальность всегда будет им интересна, ну а если их предпочтения изменятся – в этом нет никакой трагедии. Специалисты отмечают, что выбор профессии один раз и на всю жизнь уходит в прошлое. Мы живем в мире, который стремительно меняется. Невозможно предсказать, какова будет ситуация на рынке труда, скажем, лет через десять.

Не исключено, что специальности, которые в настоящее время востребованы и высоко оплачиваются, совсем не будут таковыми и наоборот. Но в любом случае у каждого остается возможность что-то переиграть или начать заново.

Анкета «Каким я вижу своего ребенка» (для родителей и детей)

Вопросы для родителей:

1. Кем Вы хотите видеть своего ребенка;
 - а) на следующий год после окончания школы;
 - б) через 5–7 лет;
 - в) через 20 лет.
2. Какую профессию выбрал Ваш ребенок? Почему именно ее.
3. Назовите любимые занятия, увлечения Вашего ребенка.
4. Что в своем сыне (дочери) Вы относите к достоинствам?
5. Что в своем сыне (дочери) Вы относите к недостаткам?
6. Если Ваш ребенок уже выбрал профессию, то что больше всего

повлияло на его выбор (Ваш совет, рекомендации учителя, мастера производственного обучения УПК, врача; мнение друзей; занятия в кружках, секции, студии и др.; средства массовой информации; решил сам; другое (дописать)? _____)

7. Чем Вы помогаете сыну (дочери) в выборе профессии (помогаю в учебе; рассказываю о своей профессии; поощряю занятия в кружках; обучаю элементам своей профессии; никак не помогаю; стараюсь не мешать; не знаю, чем помочь; другое _____)?

8. Как Вы относитесь к выполнению сыном (дочерью) своих учебных и трудовых обязанностей (не проявляю требовательности; не обращаю внимания; контролирую; проявляю требовательность и оказываю необходимую помощь)?

9. Довольны ли Вы успехами в учебе Вашего ребенка в школе (в целом доволен; мне все равно, как он учится; мог бы учиться лучше; полностью доволен)?

10. Оцените по 5-балльной системе проявление у Вашего сына (дочери) следующих качеств: выдержка, аккуратность, настойчивость, лень, целеустремленность, самостоятельность, дисциплинированность, трудолюбие, эгоизм, инициативность, скромность, упрямство.

Вопросы для школьника:

1. Кем бы ты хотел быть:

- а) на следующий год после окончания школы;
- б) через 5–7 лет;
- в) через 20 лет.

2. Какую профессию ты собираешься избрать? Почему именно ее?

3. Каковы твои увлечения?

4. Какие свои качества ты считаешь положительными?

5. Какие свои качества ты считаешь отрицательными?

6. Что повлияло на твой выбор профессии (совет родителей, друзей; семейные традиции; рекомендации учителей, мастера производственного обучения УПК, врача; занятия в кружках, студии и др.; книги, кино, радио, телевидение; решил сам(а); другое (дописать) _____)?

7. Чем тебе помогают родители при выборе профессии, (помогают в учебе; рассказывают о своей профессии; одобряют занятия в кружках, спортивных секциях; обучают своей профессии; никак не помогают; другое _____)?

8. Как относятся родители к выполнению твоих учебных и трудовых обязанностей (не обращают внимания; нетребовательны; контролируют; требовательны; помогают)?

9. Как ты думаешь, довольны ли родители твоими успехами в учебе (в целом довольны; равнодушны к моим успехам; считают, что мог бы учиться лучше; довольны).

10. Оцени по 5-балльной системе проявление у себя следующих качеств; выдержка, аккуратность, настойчивость, лень, целеустремленность, самостоятельность, дисциплинированность, трудолюбие, эгоизм, инициативность, скромность, упрямство.

Существенная разница в ответах родителей и детей говорит о недостатке взаимопонимания в семье, возможно, равнодушии к проблеме профессионального самоопределения юного человека.

Анкета родителям «Характеристика ученика»

Характеристика ученика
(составляется родителями)

Фамилия, имя ученика _____

Домашний адрес _____

Домашний телефон _____

Сведения о семье _____

Какую жилую площадь занимает Ваша семья (комната, несколько комнат, отдельная квартира)? _____

Сведения об ученике:

Особенности выполнения домашней работы (нужное подчеркнуть или добавить): имеет режим, добросовестен, аккуратен, делает все самостоятельно, прибегает к помощи родителей, товарищей.

• Общителен, отзывчив _____

• Любимые занятия _____

• Нелюбимые занятия _____

• Общее состояние здоровья _____

Какой путь получения профессии Вы рекомендуете своему ребенку (нужное подчеркнуть)?

Окончить 9 классов – среднее профтехучилище.

Окончить 9 классов – техникум, колледж.

Окончить 9 классов – профтехучилище.

Окончить 9 классов – работа на предприятии.

Окончить 11 классов – профтехучилище.

Окончить 11 классов – техникум.

Окончить 11 классов – институт.

Профессия или область деятельности, которую Вы рекомендуете своему ребенку _____

Почему Вы советуете выбрать именно эту профессию или область деятельности (нужное подчеркнуть или добавить)?

- Творческий характер труда;
- Возможность дальнейшего профессионального роста;
- Нужна в Вашем регионе, всегда можно найти работу;
- Соответствует индивидуальным особенностям ребенка (указать,

каким именно) _____

- Традиции семьи;
- Высокая заработная плата;
- Относительная легкость труда, короткий рабочий день;
- Другие причины _____.

Если Вашему ребенку не удастся поступить в рекомендуемое Вами учебное заведение, что Вы ему посоветуете делать? _____

Если посоветуете поступить учиться в другое учебное заведение, чтобы овладеть другой профессией, то укажите, какой именно _____.

Какая помощь, по Вашему мнению, необходима учащимся при выборе профессии?

РАБОТА С ПЕДАГОГАМИ ПО ВОПРОСАМ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Важно знать о профессии

Во всех профессиях определяется **предмет труда**. Поэтому профессии делятся на **типы**: человек – природа, человек – техника, человек – человек, человек – знаковая система, человек – художественный образ.

Профессии различаются **по цели** (ведущего, определяющего мотива):

- а) с гностической целью;
- б) с преобразующей целью;
- в) с изысканной целью.

Следует знать также ведущие **орудия труда** (вещественные или функциональные).

Что важно знать о себе **при выборе профессии**

- Следует учитывать условия труда.
- Интересы.
- Склонности.
- Способности.
- Уровень притязаний на общественное признание.
- Степень профессиональной пригодности на данном этапе.

Определение социальной направленности личности

Отрицательные последствия неправильно выбранной профессии затрагивают как самого человека, так и все общество. По подсчетам американских ученых, правильный выбор профессии в 2–2,5 раза уменьшает текучесть кадров, на 10–15% увеличивает производительность труда и в 1,5–2 раза уменьшает стоимость обучения кадров. Для оценки профессионального личностного типа применяют методику Джона Голланда. Согласно его концепции он выделил **6 типов социальной направленности личности**.

1. Реалистический тип – несоциальный, ориентированный на настоящее, эмоционально стабильный, занимающийся конкретными объектами (вещами, инструментами, машинами), отдает предпочтение занятиям, требующим моторной ловкости, конкретности. Развиты математические, невербальные способности.

Рекомендуются профессии: механик, электрик, инженер, агроном и т.д.

2. Интеллектуальный тип – несоциален, аналитичен, рационален, независим, оригинален. Преобладают теоретические ценности, любит

решать задачи, требующие абстрактного мышления, интеллектуал. Гармонично развиты вербальные и невербальные способности.

Рекомендуются профессии научного характера: ботаник, астроном, математик, физик и т.д.

3. Социальный тип – обладает социальными умениями, нуждается в контактах. Черты его характера: стремление поучать и воспитывать, психологический настрой на человека, гуманность. Представитель данного типа старается держаться в стороне от интеллектуальных проблем, активен, но часто зависим от мнения группы людей. Проблемы решает опираясь на эмоции, чувства, умение общаться. Обладает хорошими вербальными способностями.

Рекомендуются профессии: врач, учитель, психолог и т.д.

4. Конвенциальный тип – предпочитает четко структурированную деятельность. Характер стереотипный, конкретный, практический. Не проявляет критичность, оригинальность, консервативен, зависим, не любит смену деятельности. Слабо развиты организаторские способности, преобладают математические способности.

Рекомендуются профессии, связанные с канцелярией и расчетом.

5. Предприимчивый тип – избирает цели, которые позволяют проявить энергию, энтузиазм, импульсивность, любит приключения. Представитель данного типа доминантен, любит признание, любит руководить. Ему не нравится практический труд, а также занятия, требующие интеллектуальных усилий, усидчивости. Хорошо решает задачи, связанные с руководством, статусом и властью, агрессивен и предприимчив, обладает хорошими вербальными способностями.

Рекомендуются профессии: артист, журналист, телеоператор, заведующий, директор, дипломат и т.д.

6. Артистический тип – опирается на эмоции, воображение, интуицию; имеет сложный взгляд на жизнь. Независим в решениях, оригинален. Высоко развиты моторные и вербальные способности. Для представителей данного типа характерен высокий жизненный идеал с утверждением своего «я». Он несоциален в том смысле, что не придерживается условностей общества.

Рекомендуются творческие занятия: музыка, рисование, литературное творчество и т.д.

Работа с «трудными» детьми по профориентации

Особого внимания требуют к себе «педагогически запущенные» дети, так называемые **трудные** подростки. В структуре личности труд-

ного подростка наблюдаются отрицательные качества, личностные недостатки, конфликтность в сфере общения, недоверчивость и даже враждебность к учителю.

Зная и учитывая специфику лично ориентированного воспитания с трудными подростками, опытные педагоги организуют перевоспитание.

На первом этапе индивидуальной работы с трудными подростками педагогическая диагностика помогает выявить воспитательные возможности семьи, детского коллектива, причины возникновения трудновоспитуемости, неблагоприятные условия, типичное и своеобразное в духовном мире подростка, уровень его педагогической запущенности, положительные качества, на которые следует опираться в перевоспитании, и пр.

Методы перевоспитания	Назначение	Конкретные способы и приемы
Переубеждение	Конкретное замещение оправдательных мотивов неправильного поведения, формирование социально ценных	Общественное мнение, переубеждение словом, делом, примером, создание социально ценного индивидуального опыта
Переучивание	Устранение отрицательных привычек, нездоровых потребностей, неправильных действий. Изменение жизненного опыта	Запрет, контроль, проверка выполнения требований, включение в активную социально ценную деятельность, поддержка положительных проявлений.
Взрыв	Разрушение отрицательных качеств, отрицательного стереотипа поведения	Нагнетание отрицательных переживаний до предела, доведение до абсурда негативного в поведении подростка
"Реконструкция характера"	Внесение определенных корректив в духовный мир ребенка, сохраняя ценное, устраняя отрицательное	Система перспектив, выделение ведущего положительного качества, составление программы реконструкции
Переключение	Изменение направленности, переориентация на следование положительному примеру	Методы и приемы организации социально ценной деятельности
Поощрение и наказание	Стимулирование положительного поведения, сдерживание отрицательного	Система поощрений и наказаний с поправкой на трудновоспитуемость
Самоисправление	Развитие активности подростка в перестройке и переделке своего характера	Самоанализ, самооценка, самоприучение, самоупражнение, самоосуждение, самонаказание

Профориентационные игры для старших классов

Игровое упражнение «Кто есть кто»

Цель игрового упражнения: дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знаний учащихся друг о друге.

Процедура игры следующая:

1. Перед началом самой игры ведущий спрашивает у участников, какие профессии для них наиболее интересны, и выписывает эти профессии (примерно 10–15) на доске; или использует материалы анкет. Это исключит случаи, когда названная профессия будет никому не интересна, а может даже и неприятна.

2. Затем ведущий объясняет правила проведения игры: «Сейчас я буду называть профессии; каждый в течение нескольких секунд должен посмотреть на своих товарищей и определить, кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Затем все по команде одновременно должны показать на выбранного человека, наиболее подходящего для данной профессии».

3. Показав на своего товарища, все участники должны замереть; ведущий подсчитывает, сколько рук показывает на каждого человека, то есть чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии.

Игровое упражнение «Человек – профессия»

Цель выполнения упражнения: на ассоциативном, образном уровне научить школьников соотносить человека (в том числе и себя) с профессиями и таким образом повысить их готовность различать профессиональные стереотипы.

Игра проводится в круге, рассчитана на количество игроков от 8 до 20.

Основные этапы

1. Ведущий дает инструкцию участникам: «Сейчас мы загадаем любого из сидящих в круге, а кто-то постарается отгадать этого человека. Но отгадывать он будет с помощью одного-единственного вопроса: с какой профессией ассоциируется загаданный человек. Все участники по кругу должны будут назвать наиболее подходящую для загаданного профессию. Профессии могут повторяться. После этого у отгадывающего будет возможность подумать немного (примерно 30–40 секунд) и назвать свои варианты отгадки. Интересно, какой по счету вариант будет правильным?»

2. Затем выбирается отгадывающий (лучше, если это будет по желанию) и отправляется на некоторое время в коридор, а остальные быстро и тихо выбирают любого из присутствующих. При этом загаданным может быть и сам отгадывающий.

3. Приглашается отгадывающий, садится в круг и начинает всем по очереди задавать вопрос: «С какой профессией ассоциируется загаданный человек?». Каждый должен быстро дать ответ. Ответ должен быть правильным, но в то же время не являться подсказкой.

4. После того как все дали свои варианты ассоциаций, отгадывающий берет немного времени на раздумье и начинает называть тех, кто по его мнению, в наибольшей степени соответствует названным профессиям. Если игроков немного (8–10 человек), то отгадывающий может обратиться к участникам с этим же вопросом повторно, пройти по второму кругу.

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

Игровое упражнение «Вакансии»

Цель: научиться соотносить требования профессии и качества человека. Для игры необходимы доска и заранее заготовленные инструкции.

Ход игры

1. Объявляется название игры и выбираются 2 пары основных участников.

2. Ведущий знакомит всех с общей инструкцией: две группы «великих кинорежиссеров» (две выбранные пары) снимают фильмы. Фильмы разные, но в каждом из фильмов есть сценка из жизни предприятия (школы, автохозяйства и т. д. – в зависимости от разбираемой в игре профессии). «Режиссерам» срочно понадобились артисты для этих сценок. Весь облик артистов должен соответствовать типичному образу хорошего рабочего (учителя, водителя и т. д. – в зависимости от конкретной игры). Выбирать артистов «режиссеры» будут из своего класса, но, чтобы сделать удачный выбор, надо знать главные качества хорошего

рабочего, иметь критерии выбора. (Возможна такая организация игры, при которой определяются не требуемые качества, а те, которые явно противопоказаны для данной профессии).

Далее группы «режиссеров» выйдут в коридор и продумают критерии выбора. Через 5–7 минут каждая группа выберет для своего фильма по 2 «артиста», после чего назовет 5 самых главных качеств (или противопоказаний) хорошего рабочего (критерии своего выбора). После чего мы определим, чей выбор был более удачным.

3. Перед отправкой «режиссеров» в коридор каждой группе дается вспомогательная (письменная) инструкция, с которой они знакомятся в коридоре. Инструкция включает в себя список качеств, необходимых для данной профессии, «режиссеры» в качестве критерия отбора должны выбрать 5 основных качеств или противопоказаний. Они берут с собой бумагу и ручки, чтобы не делать пометок в инструкции.

4. Пока «режиссеры» определяют критерии выбора, ведущий продельвывает такую же работу с классом. Классу зачитывается такой же перечень качеств, что и в инструкции, и предлагается выбрать из них 5 наиболее важных (или крайне нежелательных) для разбираемой профессии. При этом ведущий записывает предложения учащихся на доске. Таким образом класс вырабатывает свои критерии, с тем чтобы лучше оценить критерии «режиссерских групп». Естественно, перед приходом «режиссеров» записи с доски стираются.

5. Группы «режиссеров» по очереди входят в класс и в течение 1 минуты называют выбранных «артистов». «Артисты» при этом остаются на своих местах, а «режиссеры» сразу же называют 5 своих критериев выбора. Если окажется, что одного человека выбрали обе группы, он в выборах больше не участвует, а группы выбирают себе другого «артиста». Дважды выбранному ученику ведущий может сделать комплимент.

6. Для оценки более удачных критериев выбора все варианты критериев (двух групп «режиссеров» и класса) могут быть выписаны на доске, после чего можно устроить небольшое (5–7 минут) обсуждение. Каждая группа соглашается с тем, что другие критерии более удачны, или отстаивает свой вариант. Чтобы спор не затягивался, решающее слово может сказать ведущий.

7. При наличии достаточного количества времени можно играть не с двумя командами, а с тремя и даже четырьмя. В этом случае в игре будет участвовать большее количество школьников.

Игровое упражнение «остров»

Цель игры: знакомство с потребностями экономики в кадрах, с проблемой непрестижных профессий; игра помогает лучше осознать роль тех или иных профессий в жизни общества.

Ход игры

1. Общая инструкция: «Представьте, что мы все «чудом» попали на необитаемый остров где-то в южных широтах. Когда нас спасут – не известно. Перед нами стоят 2 задачи: первая – выжить, вторая – остаться при этом цивилизованными людьми. За 40 минут мы должны доказать самим себе, что мы сможем решить эти задачи. Мы сидим на берегу океана и обсуждаем, что нам делать дальше. Я, как старший из вас, буду руководителем, но я сразу же хочу установить в нашем обществе демократию. Итак, ваши предложения...».

2. Участники предлагают то, что необходимо для выживания (обычно это постройка жилья, организация питания и т. д.), а ведущий выписывает все предложения на доске.

3. Далее все предложения обсуждаются, в результате чего остаются наиболее важные. Все это отражается на классной доске. Желательно 2-й и 3-й этапы закончить в течение 5–10 минут.

4. Когда установлен перечень работ, необходимых для выживания, следует, исходя из общего количества играющих (в том числе и ведущего), определить, сколько человек необходимо для каждой работы. Определяется это в ходе совместного обсуждения, а ведущий выписывает против каждого вида работ названное участниками количество работников. Время на этот этап – 3–5 минут.

5. Далее ведущий предлагает поднять руки тем, кто хотел бы выполнять ту или иную работу (в соответствии со списком выделенных работ), и независимо от требуемого количества выписать число желающих на доске. Как правило, возникает некоторое несоответствие требуемого и желаемого. (Если времени на игру мало, можно остановиться на этом этапе, организовав после него дискуссию по теме «Несоответствие потребностей общества и профессиональных намерений школьников»).

6. Ведущий объявляет, что «его поразила неизвестная болезнь и через 3 минуты он умрет». За это время надо выбрать из участников Совет, который будет организовывать дальнейшее выживание. Тут же решается вопрос о количественном составе совета и о конкретных кандидатурах.

7. «Умирая», ведущий сообщает, что превращается в «злого духа», который абсолютно неуязвим, но может принести немало бед и трудностей группе. Сказав это, ведущий предлагает совету организовать

дальнейшее выживание, а сам уходит на последнюю парту и некоторое время не вмешивается в игру.

8. Совет учащихся пытается организовать выживание (добиться соответствия требуемого и желаемого числа работников, организовать работу в конкретных рабочих группах в виде обсуждения предстоящих дел и т. д.). В зависимости от успешности работы Совета ведущий может несколько усложнять работу в виде следующих вмешательств, например: 1) с помощью тропических болезней нейтрализовать наиболее активных школьников (вызвать необходимость медицинской помощи); 2) с помощью ветров, ливней осложнить деятельность некоторых рабочих групп; 3) пригрозив эпидемией, подсказать необходимость сооружения санитарно-гигиенических объектов (выход на непрестижные профессии) и т. д. Если Совет неплохо справляется со своими обязанностями, вмешательство ведущего может и не понадобиться.

9. Обсуждение игры начинается с вопроса «Удалось ли нам выжить?» и «Остались ли мы цивилизованными людьми?». Отвечая на вопросы, участники должны кратко обосновать свое мнение. В случае необходимости ведущий может и сам ответить на эти вопросы.

10. Типичные трудности состоят в том, что богатые возможности игры несут опасность увлечься каким-либо одним ее аспектом (обсуждение конкретных работ, увлечение географическими деталями острова, борьба с «тунеядцами» и т. д.) и потерять главную линию игры – обеспечение конкретных потребностей задач выживания.

Поскольку многие вопросы выживания решаются коллективно, ведущий должен следить за дисциплиной и ввести правила обсуждения:

- хочешь сказать – подними руку;
- один говорит – все молчат;
- время на высказывания – 15–20 секунд.

Чтобы меньше стоять спиной к классу, многочисленные записи на доске можно предложить делать одному из учащихся.

При наличии достаточного количества времени в ходе игры можно обсуждать вопросы соответствия качеств участника требуемой работе и даже организовать игровые группы подготовки кадров.

Игровое упражнение «А вот и я»

Цель упражнения: смоделировать некоторые элементы собеседования при приеме на работу и при поступлении в учебное заведение и таким образом повысить уровень готовности поступающих к подобным собеседованиям. Количество участников – от 6 до 20 человек, время проведения – от 30 до 50 минут.

Ход игры

1. Каждый участник на отдельном листочке выписывает 5–7 главных правил поведения для поступающего и 5–7 главных правил проведения беседы для члена приемной комиссии, которые позволили бы ему не ошибиться при выборе претендента. На это отводится примерно 5–7 минут.

2. Ведущий предлагает двум игрокам в течение 7–10 минут разыграть сценку собеседования. Сразу же уточняется, кто будет играть претендента на вакантное место, а кто – руководителя учреждения. Желательно, чтобы вакантное место было достаточно престижным, но в то же время реальным для трудоустройства. Уточнить это должен игрок, которому досталась роль руководителя. Другой игрок – претендент на вакантное место – сразу же уточняет, какими основными качествами обладает его герой, например, указывает его возраст, пол, образование, жизненный опыт.

3. Во время разыгрывания сценки остальные участники внимательно наблюдают за действиями игроков, отмечая для себя, насколько их действия соответствуют выписанным на их листочках правилам поведения для руководителя и претендента.

4. После разыгрывания ситуации слово дается главным игрокам. Они оценивают себя, соотнося свои действия с выписанными ранее правилами поведения. Затем могут высказаться и остальные участники. Желательно завершить первое обсуждение за 5–7 минут.

5. Перед тем как начать общую игру, ведущий может зачитать основные правила для человека, желающего произвести хорошее впечатление, и для руководителя, который не хочет ошибиться в своем выборе.

Например, чтобы понравиться другим людям, можно ориентироваться на правила, выделенные Д. Карнеги:

- искренне интересуйтесь другими людьми;
- улыбайтесь;
- помните, что имя человека – это самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке;
- будьте хорошим слушателем, поощряйте других говорить о себе;
- говорите о том, что интересует вашего собеседника;
- внушайте вашему собеседнику сознание его значительности и делайте это искренне.

Для руководителей можно порекомендовать следующее:

- не поддаваться первому впечатлению от внешности претендента (важнее для работы все-таки деловые качества).

- не переоценивать «красноречие» претендента, которое не всегда свидетельствует об организаторских способностях;

- не переоценивать различные /дипломы «с отличием» (они вполне могут быть «купленными» или полученными без особого труда);

- при первой встрече следует поменьше говорить самому руководителю и побольше слушать претендента;

- даже если претендент поначалу и не произвел впечатления, не следует ему отказывать сразу; можно вежливо предложить ему позвонить через несколько дней;

- руководитель должен хорошо сам понимать, какой же работник ему нужен (хотя бы примерно представлять, какими качествами и характеристиками он должен обладать, чтобы хорошо выполнять работу или обучаться по конкретной специальности).

6. После этого ведущий предлагает выйти следующему добровольцу на более сложную и интересную роль – претендента, беседующего с приемной комиссией.

7. Доброволец сам определяет, в какое учебное заведение и на какую специальность он собирается поступать, а также кратко называет основные характеристики своего «героя».

8. Роль членов приемной комиссии будут играть все остальные участники. При этом для большей остроты игры, все делятся на две команды, то есть беседовать с претендентом будет не одна, а сразу две приемные комиссии на конкурсной основе. Каждая комиссия располагается за отдельным столом. Члены комиссий будут по очереди задавать претенденту различные вопросы, а он должен сразу же на них отвечать. Примерно через 5–7 минут таких вопросов-ответов члены комиссий должны будут на листочках по 5-балльной шкале оценить, насколько готов претендент к зачислению в их организацию. После этого в каждой команде (комиссии) проводится небольшое обсуждение и быстро подсчитывается средний балл готовности претендента (по баллам, представленным в листочках).

9. Наконец, проводится итоговое обсуждение. Если у приемных комиссий разные мнения, то организуется небольшая дискуссия как между командами-комиссиями, так и между отдельными игроками. Общим итогом игры могут стать совместно разработанные и уточненные правила поведения для претендента и для руководителя (члена приемной комиссии).

Возможны и другие варианты проведения данного упражнения. Например: после разыгрывания ситуации собеседования в паре всем

предлагается также разделиться на пары и воспроизвести эту ситуацию. В других случаях можно заранее выбрать из числа играющих специальное жюри, которое и будет проставлять основные баллы и говорить свое решающее слово. Можно также после первого проигрывания в паре всем разделиться на команды, выбрать в каждой команде своего добровольца-претендента и разыграть его беседу с членами приемных комиссий.

Главное для упражнений такого типа – постараться меньше фантазировать и быть ближе к реальности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011 – № 13, 2/1795 // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pravo.by/world_of_law/text.asp?RN=Hk1100243. – Дата доступа: 27.06.2014.

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь от 31 марта 2014 №15/27/23 «Концепция развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь».

3. Методические рекомендации по профессиональной ориентации школьников и учащейся молодежи // Сборник нормативных документов Министерства образования Республики Беларусь. – 2008. – №23.

4. Инструктивно-методическое письмо «Особенности организации социальной, воспитательной и идеологической работы в учреждениях общего среднего образования в 2014/2015 учебном году» от 31.07.2014.

5. Жоголь-Лабзеева, И.П. Организация профориентационной работы. Мониторинг в учреждениях общего среднего образования в 2012/2013 учебном году / И.П. Жоголь-Лабзеева // Выхаванне і дадатковая адукацыя. – 2014. – № 4. – С. 3– 10.

6. Келерман, Е.Н. Мир профессий. Конкурсная программа для учащихся 5–7 классов / Е.Н. Келерман // Выхаванне і дадатковая адукацыя. – 2014. – № 4. – С. 11– 12.

7. Савеня, Н.А. Профессия без права на ошибку. Профориентационное занятие в 7 классе / Н.А. Савеня // Выхаванне і дадатковая адукацыя. – 2014. – № 4. – С. 13– 14.

8. Шкапцова, И.В. Готовить к выбору профессии: система работы школы / И.В. Шкапцова // Народная асвета. – 2013. – №3. – С. 25–29.

9. Панкоў, І.М. Уводзіны ў свет інтэрнэт-прафесій на ўроках беларускай мовы / І.М. Панкоў // Народная асвета. – 2013. – №3. – С. 29–34.

10. Пительмахов, А.В. Профориентационная работа: комплекс задач и «набор инструментов» / А.В. Пительмахов // Народная асвета. – 2013. – № 3. – С. 34–39.

11. Рогова, И.М. Самоопределение личности. Оценка возможностей и выбор профессии / И.М. Рогова // Народная асвета. – 2013. – № 8. – С. 11–16.

12. Шеклеева, Л.Н. Классный час «Я выбираю свое будущее» / Л.Н. Шеклеева // Народная асвета. – 2013. – № 5. – С. 78–80.

13. Юшкевич, Г.И. От учебы – к профессиональной карьере / Г.И. Юшкевич // Адукацыя і выхаванне. – 2014. – № 5. – С. 69–72.

14. Хитова, Ж. Конкурс-викторина для учащихся 2–3 классов «Тени разных профессий» / Ж. Хитова // Кем быць? – 2014. – № 2. – С. 22–23.

15. Котова, Н. Профориентационное занятие для учащихся 7–8 классов

«Этот разнообразный мир профессий» / Н. Котова // Кем быть? – 2014. – № 1. – С. 24–25.

16. Былина, Л. Перезагрузка. Самостоятельный и ответственный выбор профессии / Л. Былина // Минская школа сегодня. – 2013. – № 2. – С. 34–27.

17. Ларисова, Е. У каждого дела запах особый / Е. Ларисова // Минская школа сегодня. – 2013. – № 10. – С. 38–49.

18. Жук, Л.И. На крыльях мечты / Л.И. Жук. – Минск : Красико-Принт, 2007. – 128 с.

19. Каверин, Р. Изучение способностей школьников – основа профориентации / Р. Каверин // Сельская школа. – 2001. – № 1–3.

20. Павлова, Т.Л. Профориентация старшеклассников: диагностика и развитие профессиональной зрелости / Т.Л. Павлова. – М. : Сфера, 2005.

21. Пешкун, Л.Г. Роль человека в современном мире / Л.Г. Пешкун // Классный руководитель. – 2003. – № 2.

22. Профориентация в школе / сост. С.В. Тарасевич, Н.А. Шалима, О.А. Куприевич, Е.Н. Пастушкова // Мн.: 2007.

23. Пряжников, Н. Проектируем жизнь: карточная групповая профориентационная игра / Н. Пряжников. – М.: Чистые пруды, 2005.

24. Резапкина, Г.В. Кому нужна помощь в выборе профессии? / Г.В. Резапкина // Директор школы. – 2006. – № 8.

25. Солдатова, Т.Б. Классные часы в 10–11-х классах / Т.Б. Солдатова, Е.П. Сгибнева. – Ростов-н/Д: Феникс, 2006.

26. Тутубалина, Н.В. Твоя будущая профессия: сборник тестов по профессиональной ориентации / Н.В. Тутубалина. – Ростов-н/Д: Феникс, 2006.

27. Управление по труду, занятости и социальной защите Гомельского горисполкома. Формы и методы профориентационной работы с учащимися. – Жлобин : Техническая книга.

28. Луцевич, Л.В. Активизирующие методики и технологии в полипрофориентационной работе со старшеклассниками: учеб.-метод. пособие / под общ. ред. Л.В. Луцевич. – Минск: АПО, 2011.

29. Профориентационная работа в учреждениях образования: справ. пособие / И.Д. Вышаконская [и др.]. – Минск: А.Н. Вараксин, 2010.

30. Тесты в профориентации: для школьных психологов, учителей-предметников, классных руководителей / сост.: А.М. Кухарчук, В.В. Лях. – Минск: Эксперспектива, 2009.

31. Филимонова, О.Г. Как научиться выбирать профессию? Программа занятий для развития профессионального самоопределения учащихся / О.Г. Филимонова. – М.: Чистые пруды, 2008.

32. Христомолова, Н.Л. Сюжетно-ролевая игра «Супер Босс» / Н.Л. Христомолова // Классный руководитель. – 2007. – № 2.

33. Шеховцова, Л. Психологическое сопровождение выбора профессии в школе: учеб. пособие / Л. Шеховцова, О. Шеховцов. – СПб.: Северо-Запад, 2006.

34. Климов, Е.А. Как выбирать профессию. – М., 1991.

35. Прошицкая, Е.Н. Выбирайте профессию. – М., 1991.
36. Профессиональный ориентир: учеб.метод. пособие для классных руководителей / сост. Г.Е. Григорьева, И.С. Литвина, А.В. Карaban. – Минск: Современное слово, 2009. – (Библиотека учителя).
37. Тесты в профориентации: для школьных психологов, учителей-предметников, классных руководителей / сост. А.М. Кухарчук, В.В. Лях. – Минск: Экоперспектива, 2009.
38. Тесты для выбирающих профессию / сост. А.М. Кухарчук, В.В. Лях, С.Г. Макарова. – Минск: Современная школа, 2008. – 288 с.
39. Профориентация в школе / сост. С.В. Тарасевич, Н.А. Шалима, О.А. Куревич, Е.Н. Пастушкова. – Минск: Красико-Принт, 2007. – 128 с. – (Деятельность классного руководителя).
40. Человек и его профессия: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. – Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.
41. Зеер, Э.Ф. / Психология профессий. – Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
42. Зеер, Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. – М.: МПСИ, 2005.
43. Зеер, Э.Ф. Основы профориентологии / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М.: Высш. Шк., 2005.
44. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: ПЕРСЭ, 2006.
45. Климов, Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Изд-во МГУ, 1988.
46. Носкова, О.Г. Психология труда. – М.: Академия, 2004.
47. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / В.Д. Балин, В.К. Гайда, В.К. Горбачевский [и др.] ; под общей ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – 2-е изд, доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2007.
48. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда. – М.: ИПП, 1997.
49. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2001.
50. Толочек, В.А. Современная психология труда: учебное пособие / В.А. Толочек. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ТЕМА 1. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ. ЗАРУБЕЖНЫЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ	4
1.1. Предпосылки развития профориентации	4
1.2. Теория и практика зарубежной профориентации	5
1.3. Теория и практика отечественной профориентации	8
ТЕМА 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ	12
2.1. Психологические основы профессионального становления личности	12
2.2. Профессиональное самоопределение личности	15
2.3. Формирование профессионального самосознания личности.....	17
2.4. Профессиональное самоопределение учащегося	19
ТЕМА 3. ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	21
3.1. Современное понимание профориентации	21
3.2. Профориентационная работа учреждений образования	27
3.3. Системный подход к профориентационной работе в учреждении образования.....	32
3.4. Критерии и показатели эффективности профориентационной работы в школе	36
ТЕМА 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ИНФОРМИРОВАНИЕ И ПРОСВЕЩЕНИЕ, КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ	38
4.1. Профессиональное просвещение и информирование	38
4.2. Формы и методы профессионального просвещения в учреждении образования.....	40
ТЕМА 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ	42
5.1. Понятие профдиагностики.....	42
5.2. Особенности профдиагностической работы психолога	44

ТЕМА 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ	
В РАБОТЕ ПСИХОЛОГА	45
6.1. Общий анализ профконсультационной деятельности	45
6.2. Профконсультационная деятельность в работе школьного психолога	60
6.3. Психологическое сопровождение в выборе профессии	63
ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ	66
ПРИЛОЖЕНИЯ	68
ЛИТЕРАТУРА	135