

**КАЗАНСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЕЛАБУЖСКИЙ ИНСТИТУТ**

*Кафедра психологии*



**Мухарлямова Александра Юрьевна**

**Основы профориентологии**

**Конспект лекций**

**Казань – 2014**

**Направление подготовки:** 44.03.02 – Психолого-педагогическое образование

(бакалавриат, 3 курс, очное обучение)

**Название учебного плана:** «Психология образования» (очное, 2014)

**Дисциплина:** «Самоопределение в профессиональной ориентации» (бакалавриат, 3 курс, очное обучение)

**Количество часов:** 72 в том числе: лекции - 10, практические занятия - 20, КСР - 6, самостоятельная работа - 36). Форма контроля: зачет

**Аннотация:** Курс ориентирован на формирование у студентов представлений об основных закономерностях профессионального развития и профессионального самоопределения, субъектах профессионального выбора, сферах трудовой деятельности, профессиях и карьере.

**Темы:**

- 1 Теория и практика профессионального самоопределения.
- 2 Система профориентационной работы, ее основные компоненты.
3. Методы профориентации.
4. Предварительная профессиональная диагностика школьников.
5. Методика проведения профессионального просвещения.
6. Основы профессиографии.
7. Методика проведения профессиональной консультации
8. Профессиографические основы профконсультирования.
9. Активные методы профессионального самоопределения.
10. Основы организации и планирования профориентационной работы.
11. Профессиональное самоопределение учащихся.
12. Методика организации профориентационных игр.
13. Учебно-методический кабинет профориентации в средней общеобразовательной школе.
14. Профориентация инвалидов.

**Ключевые слова:** профессиональное самоопределение, профотбор, профпригодность, профадаптация, методы профориентации, профессиональное просвещение, профессиональная диагностика, кабинет профориентации.

**Автор курса:** Мухарлямова Александра Юрьевна, ассистент кафедры психологии, email: [aleksahka13@mail.ru](mailto:aleksahka13@mail.ru)

**Дата начала эксплуатации:** 1 сентября 2014 года

**URL:** <http://tulpar.kfu.ru/course/view.php?id=1530>

## Оглавление

Тема 1. Теория и практика профессионального самоопределения	6
Тема 2. Система профориентационной работы, ее основные компоненты	19
Тема 3. Методы профориентации	38
Тема 4. Предварительная профессиональная диагностика школьников	54
Тема 5. Методика проведения профессионального просвещения	75
Тема 6. Основы профессиографии	87
Тема 7. Методика проведения профессиональной консультации	107
Тема 8. Профессиографические основы профконсультирования	121
Тема 9. Активные методы профессионального самоопределения	142
Тема 10. Основы организации и планирования профориентационной работы	161
Тема 11. Профессиональное самоопределение учащихся	169
Тема 12. Методика организации профориентационных игр	189
Тема 13. Учебно-методический кабинет профориентации в средней общеобразовательной школе	201

Тема 14. Профориентация инвалидов.	219
Информационные источники	236
Глоссарий	238
Вопросы к зачету	246

## **Тема 1. Теория и практика профессионального самоопределения**

### **Лекция 1**

**Аннотация:** В данной лекции рассмотрены перспективы развития профориентации в современных условиях, особенности профессионального самоопределения, психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения.

**Ключевые слова:** Профориентация, современные условия, самоопределение, развитие, оптант, субъект.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности.– М.: ПЕР СЭ, 2001, гл. 1. стр. 9-21.
2. Гаджиева Л. Муниципальная модель профильного обучения //Народное образование. - 2009. - №7.- С. 43-47.
3. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. – М.: МГППИ, 1999, гл.2. стр. 13-26.
4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2005, гл.10. стр. 338-362.
5. Соломин И.Л., Бендюков М.А. Ступени карьеры: азбука профориентации. - СПб.: Речь, 2006, стр. 7-35, 109-127.

#### **Глоссарий**

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

**Высшее профессиональное образование** - имеет целью подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня, удовлетворение

потребностей личности в углублении и расширении образования на базе среднего (полного) общего, среднего профессионального образования. Высшее профессиональное образование может быть получено в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (высших учебных заведениях). Лица, имеющие начальное или среднее профессиональное образование соответствующего профиля, могут получать высшее профессиональное образование по сокращенным ускоренным программам.

**Дееспособность** - способность к деятельности, предполагающая право на совершение действий юридического характера и ответственность за поступки.

**Жизненное самоопределение** - это определение себя относительно общечеловеческих критериев смысла жизни и реализация себя на основе этого самоопределения.

**Оптантист** – человек, решающий проблему своего самоопределения, выбирающий профессию.

**Профессиональное самоопределение** - это определение человеком себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев профессионализма. Один человек считает критерием профессионализма просто принадлежность к профессии или получение специального образования, соответственно и себя оценивает с этих позиций. Другой человек полагает, что критерием профессионализма является индивидуальный творческий вклад в свою профессию, обогащение своей личности средствами профессии, соответственно он иначе с этой более высокой планки себя самоопределяет и далее самореализует. Профессиональное самоопределение - это процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой среде и способ ее самореализации. Это длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути. Профессиональное самоопределение предполагает выбор карьеры, сферы приложения сил и личностных возможностей.

**Профессия** - род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими и специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки, опыта работы. Виды и наименования профессий определяются характером и содержанием труда, а также спецификой и условиями различных сфер деятельности.

**Профориентация** – это система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в осознанном выборе профессии, наиболее соответствующей его индивидуальным возможностям.

**Самоопределение** (англ. self-determination) - процесс и результат выбора личностью своей позиции, целей и средств самоосуществления в конкретных обстоятельствах жизни; основной механизм обретения и проявления человеком свободы.

**Формула профессии** - краткое обозначение подходящей для человека группы профессий.

**Вопросы для изучения:**

1. Возникновение и перспективы развития профориентации в современных условиях
2. Сущность профессионального самоопределения
3. Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения
4. Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта труда
5. Оптант как субъект профессионального и личностного самоопределения

**Возникновение и перспективы развития профориентации в современных условиях**

Социально-экономические преобразования, демократизация и гуманизация усилили интерес общества к проблеме самореализации и

самоактуализации личности, где профессиональная деятельность занимает особое место. При переходе к информационному обществу изменяются потребности и структура рынка труда, рынка специалистов, в том числе и квалификационные требования к ним.

В условиях рыночной экономики возрастают требования к качеству подготовки специалистов, которые в свою очередь напрямую зависят от успешного профессионального самоопределения не только выпускников высшего и среднего профессионального образования, но и учащихся общеобразовательной школы.

В России, по данным лаборатории социально-профессионального самоопределения молодежи ИСМО РАО, 50 % старшеклассников не соотносят выбор профессии со своими реальными возможностями, а 46 % - ориентированы при выборе профессии на мнение родителей, родственников; 67 % не имеют представления о сущности выбранной профессии. В значительной мере эта проблема решается качественно обоснованной системой профессиональной ориентации учащейся молодежи.

Профессиональная ориентация, результатом которой является социально-профессиональное самоопределение, трактуется как система равноправного взаимодействия личности и общества (различные социальные институты, ответственные за решение данной проблемы) на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая его личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах.

Новая социально-экономическая ситуация порождает особые проблемы:

- Противоречие между ориентацией на развитие высокотехнологического и наукоемкого производства, и явно недостаточная ориентация сложившейся системы образования и конкретных людей (школьников, студентов и их родителей) на освоение соответствующих профессий. В итоге более половины выпускников вузов не работают по специальности.

- Противоречие между требованиями системной организации психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения, с одной

стороны, и преимущественно эпизодическая и однобокая помощь, с другой стороны.

- Противоречие между требованиями научной обоснованности профориентационной работы с опорой на лучший отечественный и мировой опыт, с одной стороны, и часто встречающийся дилетантизм в этой сфере, с другой стороны.

- Противоречие между огромной значимостью профориентации как для отдельной самоопределяющейся личности, так и для общества в целом, с одной стороны, и реальная недооценка данной работы, выражающаяся в недостатке времени на нее, в слабой подготовке специалистов-профконсультантов и т. п., с другой стороны.

- Необходимость подготовки самоопределяющейся личности к самостоятельному и осознанному выбору и построению карьеры в меняющихся условиях, с одной стороны, и реальная практика преимущественно манипулятивной профконсультационной помощи, часто организованной без активизации самих консультируемых, с другой стороны.

- Необходимость учитывать в работе с населением современные интеграционные и миграционные процессы на уровне мировой экономики, с одной стороны, и реальное недопонимание важности профориентации в решении кадровых вопросов в проведении миграционной политики и международном разделении труда, с другой стороны.

Решение этих проблем становится актуальной задачей и важнейшим условием не только совершенствования самой профориентационной работы, но и совершенствованием всей кадровой политики государства. Недаром в США отмечали в 2003 году 100-летие профориентации, подчеркивая ее важнейшую роль в социально-экономическом развитии страны и связывая дальнейшие перспективы ее развития с повышением качества профессионального образования.

### **Сущность профессионального самоопределения**

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

Е.А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения:

- 1) гностический (перестройка сознания и самосознания);
- 2) практический уровень (реальные изменения социального статуса человека).

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

Н.А. Бердяев в работе "Самопознание" отмечает, что еще "на пороге отрочества и юности был потрясен однажды мыслью: "Пусть я не знаю смысла жизни, но искание смысла уже дает смысл жизни, и я посвящу жизнь этому исканию смысла".

Все это позволяет определить сущность профессионального самоопределения как поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также - нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

При этом сразу обнаруживается парадокс самоопределения (как и парадокс счастья): найденный смысл тут же обесценивает жизнь (образуется как бы "пустота"). Поэтому важен именно процесс поиска смысла, где отдельные (уже найденные) смыслы - это лишь промежуточные этапы процесса (сам процесс становится главным смыслом - это и есть жизнь, жизнь как процесс, а не как некое "достижение").

Правда, по В. Франклу получается, что смысл нельзя построить заново, его можно только "найти". Но в этом есть элемент предопределенности, что несколько ограничивает подлинное творчество профессионального и личностного самоопределения.

При более творческом подходе к своей жизни сам смысл создается человеком заново. Именно в этом случае человек превращается в подлинного субъекта самоопределения, а не просто выступает как проводник каких-то "высших" смыслов.

### **Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения**

Для теории и практики профессионального самоопределения важно выделить те "пространства выбора", в которых нередко оказываются самоопределяющиеся люди, которые не всегда сами могут осознавать "что" и "из чего" они вообще выбирают. Иногда профконсультационная помощь клиенту может заключаться и в своеобразном информировании его об имеющихся "пространствах" самоопределения, что создает ориентировочную основу действий самоопределяющегося человека.

Например, М. Фельденкрайз пишет об обществе как о "поле, в котором он (человек) должен продвигаться, чтобы быть принятым в качестве ценного члена, так что его ценность в собственных глазах зависит от его положения в обществе" (Фельденкрайз, 1993. С. 46). Можно выделить примерно следующие основные ориентиры самоопределяющегося человека, которые могут лечь в основу его размышлений о своем профессиональном настоящем и будущем. Сначала мы представим ниже основные понятия, которые так или иначе

связаны с планированием жизненных и профессиональных перспектив человека.

Как уже отмечалось, профессиональное самоопределение - это не только выбор конкретной профессии, но часто и выбор всей жизни. Напомним, что и за рубежом близкое понятие "карьера" предполагает постоянную смену различных жизненных ролей и выполнение этих ролей. Е.А. Климов считает, что профессиональное самоопределение должно рассматриваться не "в эгоистическом смысле, а в приобщении к обществу, к цивилизации, к культуре".

Таким образом, часто человек выбирает не только данную профессию, но нечто более важное (то, что данная профессия дает ему для более полного ощущения своей жизни).

Рассматривая проблемы построения человеческой судьбы, Э. Берн выделял жизненные сценарии и жизненные стратегии. При этом жизненные сценарии - это "программы поступательного развития, выработанные в раннем детстве под влиянием родителей и определяющие поведение индивида в важных аспектах его жизни"; сценарии охватывают всю жизнь человека в подробностях, а стратегии рассматриваются как общие представления о человеческой жизни.

### **Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта труда**

Часто ожидания клиентов и помощь психологов не совпадают - необходимо прийти к единому пониманию помощи. Нередко ситуация складывается так, что профконсультанту проще бывает удовлетворить просьбу (ожидание) клиента, чем долго объяснять ему, что данные вопросы рассматривать еще рано. Например, подросток-восьмиклассник просит проверить, к каким профессиям он "подходит", а к каким "не подходит". Понятно, что подросток еще мало для чего "подходит", тем более что "окончательная профпригодность вообще формируется в самом труде". Но подростка уже интересует данный вопрос, поэтому проще провести с ним

какие-то несложные психодиагностические методики, а может, и озадачить его недостаточно высокими показателями, но главное - сформировать на этой основе желание как-то развивать свои способности и повышать свою готовность к данным профессиям и к труду вообще. Естественно, следует сказать подростку, что этот диагноз не окончательный и что ко времени завершения учебы в школе у него все будет прекрасно, то есть ни в коем случае не ставить ему окончательный диагноз-приговор.

Во всех случаях необходимо проявлять максимальную деликатность по отношению к клиенту, к его ожиданиям и к его выборам, так как это — прежде всего его собственные выборы. Необходимо также всегда учитывать индивидуальные особенности каждого клиента, который может и не «вписаться» в представленную схему-таблицу.

<p>1. Дошкольники</p>	<p>Выбор кружков (часто выбирают родители)          Интерес к наиболее ярким профессиям (которые «на виду»)          Интерес к профессиям своих родителей          Стремление познакомиться с собой (в игровой деятельности)</p>	<p>Помощь в выборе кружка (работа с родителями)          Увлекательные рассказы (с примерами) об интересующих профессиях и о профессиях родителей (не стоит в этом возрасте «навязывать» знания о неинтересных профессиях)          Проигрывание профессий (с целью осознания смысла и общественного значения этих профессий)</p>
<p>2. Учащиеся младших классов и средней школы (1-й— 7-й классы)</p>	<p>Интерес к модным (ярким) профессиям          Стремление увязать с профессиями учебные предметы          Выбор кружков, секций</p>	<p>Увлекательные рассказы об интересующих профессиях          Но: постепенное расширение представлений о мире профессионального труда вообще (по принципу сходства отдельных элементов труда в разных профессиях, например, элементы самодемонстрации в профессиях артиста и продавца)          Помощь в выборе увлечения, хобби</p>
<p>3. Учащиеся 8-</p>	<p>Проблема: куда пойти после 9-го</p>	<p>Профконсультационная помощь в</p>

<p>х—9-х классов (для некоторых 9-клас - выпускной класс)</p>	<p>класса?          Более конкретный интерес к профессиям          Появляется интерес к профессиональным учебным заведениям          Выбор подготовительных курсов          Интерес к своей профпригодности</p>	<p>выборе подготовительных курсов и профиля учебного заведения          Помощь в самопознании (но без окончательной рекомендации о профессиональной непригодности )          Большой акцент - на ценностно-смысловые стороны профессионального труда          работа: знакомство с особенностями профессий и учебных заведений</p>
<p>4. Учащиеся 10-х-11-х классов</p>	<p>Выбор профессии          Выбор учебного заведения          Выбор подготовительных курсов          Интерес к и нравственным аспектам будущей трудовой жизни          Главное для старшеклассника - стремление к более конкретному выбору</p>	<p>Основной акцент - на ценностно-смысловую сторону самоопределения (дискуссии, обсуждение разных позиций)          Профинформационная помощь (конкретная - большой акцент на особенности поступления в профессиональные учебные заведения)          Индивидуальный подход          По возможности проигрывание различных вариантов выбора (для сравнения, для большей ориентировки подростка)</p>
<p>5. Выпускники школ - различные варианты: дальнейшее обучение; временная работа (в том числе и как резервный вариант) для юношей - служба в армии (выбор рода войск как почти фантастичное положение)</p>	<p>Конкретный (окончательный) выбор          Иногда - стремление к «философствованию» (как вариант «ухода» от решения конкретных задач)</p>	<p>Главный акцент - на помощь в конкретном выборе          Возможны и «философствования», но только как прием для налаживания доверительного контакта</p>
<p>6. Абитуриенты (уже поступающие в выб-</p>	<p>Помощь в выборе факультета, кафедры, специальности (или даже специализации)</p>	<p>— Главный акцент — помощь в выборе специальности обучения (хотя лучше выбирать ее после</p>

ранное учебное заведение)	Кто-то может ожидать хоть небольшой помощи в «устройстве»	2— 3-го годов обучения)
7. Студенты	Уточнение специальности (там, где есть такая возможность) Выбор темы курсовой или дипломной работы Выбор научного руководителя Выбор места производственной практики Проблемы, связанные с «кризисами профессионального обучения» (у психологов это «кризис 3-го курса»)	Помощь по всем этим позициям Главный акцент — на ценностно-смысловые аспекты учебной деятельности (а содержательные аспекты — со стороны преподавателей и научных руководителей) Проблема «ревности» со стороны научных руководителей, поэтому вся эта помощь — в очень тактичной и ненавязчивой форме Пока такого рода помощь в отечественных вузах практически отсутствует
8. Выпускники профессиональных учебных заведений	Поиск места работы	Помощь (конкретная)
9. Работающие специалисты (период профессиональной адаптации)	Помощь в установлении контактов с коллегами Проблема недостаточного опыта и незнания особенностей данной организации и т. п.	— Помощь в профессиональной адаптации (но обязательно во взаимодействии с руководителями и авторитетными опытными сотрудниками данной организации)
10. Специалисты работающие в стабильных организациях	Помощь в перемещении по служебной лестнице (в принятии решения о переходе на другой участок работы, в согласии на руководящую работу) Нормативные кризисы профессионального развития: 30 лет - смена друзей (бывшая среда сокурсников - на среду коллег по работе), 40 лет - оценка своей успешности (в сравнении со своими сверстниками)	Помощь в принятии решения; Помощь в обретении новых смыслов в работе (постепенный переход от «меркантильно-прагматичных» смыслов к смыслам содержательным, то есть увлечение самим процессом труда как вариант преодоления нормативных кризисов)

<p>11. Специалисты, работающие в нестабильных организациях</p>	<p>Поиск резервных вариантов (на случай расформирования данной организации) Психологические проблемы, связанные с ухудшением взаимоотношений, склоками и общей неопределенностью</p>	<p>Помощь в нахождении резервного варианта (работы по профессии в другом месте) Помощь в выборе другой профессии и места для ее приобретения (может за счет данной организации или за счет службы занятости) Участие в разрешении психологических конфликтов (как следствие общей неопределенности) - главный акцент - на обретение новых смыслов (например, смысл - сохранить свое лицо в трудный момент)</p>
<p>12. Безработные</p>	<p>Срочное трудоустройство (не до ценностно-смысловых и нравственных проблем - иногда «согласен на все...») Нередко - «улынивание от работы» (получение пособия в службе занятости без желания реально трудоустроиться)</p>	<p>Формально - помощь в скорейшем трудоустройстве Часто - помощь в выборе новой профессии и места ее приобретения, но более интересен вариант помощи в обретении клиентом личностного смысла в непривлекательных профессиях (так как привлекательные в службах занятости предлагаются редко) также - выявление безработных, которые на самом деле не хотят трудоустроиваться - объяснение бесперспективности такой позиции</p>
<p>13. Работники предпенсионного возраста</p>	<p>Отсрочка выхода на пенсию (многие боятся оказаться не у дел) Выбор занятия на пенсии («что делать на пенсии?») Для кого-то - стремление осмыслить свою жизнь (чтобы в последние годы работы сделать что-то очень важное)</p>	<p>Помощь в максимальной самореализации в последние годы (через обретение особого смысла - не в зарабатывании денег, чтобы родные и близкие «оценили», а в «успокоении своей души, своей совести») Помощь в подборе подходящего хобби или увлечения (плохо разработанная проблема) Помощь в более адекватной самооценке (многие пожилые люди сильно завышают свои</p>

		возможности) - очень деликатная работа Иногда - ретроспективная профконсультация (помощь в осмыслении того, что сделано) - очень осторожно, чтобы не «травмировать клиента»
14. Пенсионеры	Стремление поделиться опытом, рассказать о себе (часто рассказывают одно и то же) Стремление осмыслить свою жизнь и даже исповедоваться в ошибках Иногда — пенсионер не знает, к чему приложить свою активность	— Выслушивать — Помощь в обретении смысла (в новой ситуации) — Ретроспективная профконсультация — очень осторожно и деликатно (главная цель — помочь увидеть свою жизнь в целом «удавшейся» и лишь для сильных натур — помочь оценить ее более реально...

### **Оптанти как субъект профессионального и личностного самоопределения**

Понятие «оптанти» предложено Е.А. Климовым, который разработал наиболее известную в России периодизацию развития человека как субъекта труда. Оптация - это стадия профессионального самоопределения, чаще всего соотносимая с подростковым возрастом, поскольку именно для подростка наиболее актуальна проблема планирования своей дальнейшей жизни, проблема социального, жизненного, профессионального и личностного самоопределения. Правда, в положении оптанта могут оказаться и взрослые люди, размышляющие о смене профессии или места работы.

В своей периодизации Е.А. Климов выделяет основные этапы становления субъекта труда, и в каком-то смысле - это этапы становления субъекта профессионального самоопределения, поскольку профессиональные выборы, а значит, и проблемы самоопределения представлены на всех этапах жизни.

1. Стадия предигры (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейших правил поведения и

моральных оценок, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. Стадия игры (от 3 до 6-8 лет), когда происходит овладение основными смыслами человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры и шофера, во врача, и продавца, в учителя.). Заметим, что Д. Б. Ельконин, вслед за Г.В. Плехановым, писал о том, что «игра - это для труда», и само возникновение детской сложно-ролевой игры произошло тогда, когда ребенок уже не мог непосредственно осваивать труд взрослых, когда произошло историческое разделение и усложнение труда.

3. Стадия овладения учебной деятельностью (от 6 - 8 до 11-12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.п. Важно, чтобы ребенок самостоятельно планировал свое время при выполнении домашнего задания, преодолевая свое желание погулять и расслабиться после школы.

Существует мнение, неоднократно высказывавшееся крупными учеными прошлого: область знания становится наукой, лишь применяя математику. С этим мнением, возможно, не согласятся многие гуманитарии. А зря: именно математика позволяет количественно сравнивать явления, проверять правильность словесных утверждений и тем самым добираться до истины либо приближаться к ней. Математика делает обозримыми длинные и подчас туманные словесные описания, проясняет и экономит мысль.

Профессиональная ориентация, результатом которой является социально-профессиональное самоопределение, трактуется как система равноправного взаимодействия личности и общества (различные социальные институты, ответственные за решение данной проблемы) на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая его личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах.

Самоопределение предполагает не только "самореализацию", но и расширение своих изначальных возможностей.

## **Тема 2. Система профориентационной работы, ее основные компоненты**

### **Лекция 2**

**Аннотация:** В лекции рассмотрены следующие темы: понятие о системе профориентационной работы и его подсистемы. Затронуты проблемы формирования у учащихся профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах, его требованиям к современному труженику. Проанализированы такие определения, как профориентационная работа, профессиональное просвещение (профессиональная информация, профессиональная пропаганда и агитация), предварительная профессиональная психодиагностика, профессиональное воспитание, профессиональная консультация, профотбор и профадаптация.

**Ключевые слова:** профориентация, просвещение (профессиональная информация, профессиональная пропаганда и агитация), психодиагностика, воспитание, консультация, профотбор, профадаптация.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

### **Источники информации:**

1. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования/ Под ред. Е.Л. Солдатовой. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005, гл.1. стр. 34-43.

2. Носкова О.Г. Психология труда. – М.: Академия, 2004, гл. 8. стр. 220-227, гл. 9. стр. 231-252.

3. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2005, гл. 10. стр. 353-362.

4. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. – М.: МГППИ, 1999, гл. 6. Стр. 44-58.

5. Толочек В.А. Современная психология труда.– СПб.: Питер, 2005, гл. 7. стр. 165-202.

### **Глоссарий**

**Личностное самоопределение** - это определение себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев становления личности и дальнейшая действенная реализация себя на основе этих критериев. Личностное самоопределение формируется раньше профессионального, на основе личностного самоопределения складываются требования к профессии.

**Методология профессиональной ориентации** - учение об основных положениях, структуре и методах исследования научных проблем профессионального самоопределения и о совершенствовании практических методов воздействия на молодежь с целью оптимизации интересов личности и общества в вопросах выбора профессии.

**Мотивы выбора профессии** - основания для выбора той или иной профессии. В качестве мотивов могут выступать профессиональные интересы, жизненные предпочтения, материальные и духовные ценности.

**Направления деятельности по профессиональной ориентации** - включают: профессиональную активизацию, профессиональное просвещение, профессиональную консультацию, профессиональное воспитание (развитие), профессиональный подбор, профессиональный отбор, социально-профессиональную адаптацию.

**Профессиональная адаптация** - это приспособление человека к новым для него условиям труда (ее разновидность - производственная адаптация как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе).

**Профессиональная консультация** - совместная деятельность консультанта и консультируемого, направленная на решение вопросов, связанных с выбором профессии, планированием профессиональной карьеры, построением нового профессионального проекта и т.п. с учетом склонностей, интересов и сформировавшихся способностей, а также потребностей общества, народного хозяйства. Профессиональная консультация должна располагать сведениями о роли и перспективах каждой профессии, о потребности в кадрах, о содержании трудовой деятельности, социально-экономическом и санитарно-гигиеническом статусе профессий, путях профессионального обучения, с одной стороны, и о тех требованиях, которые предъявляет профессия к человеку, его психическим особенностям, о медицинских и физиологических показаниях к профессии - с другой. Профессиональная консультация способствует установлению оптимального соотношения между стремлениями и возможностями человека и реальными потребностями страны в специалистах соответствующей квалификации и играет важную роль в профессиональном самоопределении. Профессиональная консультация имеет своей целью установление соответствия индивидуальных психологических и личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии.

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

**Профессиональное обучение** - направлено на стимулирование у учащихся психологических качеств, необходимых для успешного прохождения этапов профессионализации (выбора профессии, освоения профессии,

адаптации к профессии, овладения мастерством и творчеством в профессии, повышения квалификации и т.д.).

**Профессиональное просвещение** - предусматривает вооружение учащихся определенной совокупностью знаний о социально-экономических и психофизиологических особенностях различных профессий; об условиях правильного выбора одной из них; воспитание у учащихся положительного отношения к различным видам профессиональной и общественной деятельности; формирование мотивированных профессиональных намерений, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей.

**Профессиональное развитие** - формирование профессиональных и личностных качеств, навыков, способов и стратегий профессиональной культуры человека - основы для решения актуальных социально-профессиональных задач

**Профессиональные способности** - индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

**Профессиональные склонности** - избирательная направленность индивида на определенную деятельность, побуждающая его заниматься.

**Профориентация** - это система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в разумном выборе профессий, наиболее соответствующих его индивидуальным возможностям.

**Профотбор** - это система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

### **Вопросы для изучения**

1. Понятие о системе профориентационной работы

2. Подсистемы профориентации

3. Направления профориентационной работы

4. Этапы и содержание профориентационной работы в школе

### **Понятие о системе профориентационной работы**

Профориентационная работа – это специально организованная деятельность, направленная на оказание учащимся психолого-педагогической поддержки в проектировании ими вариантов продолжения обучения в профильных классах старшей школы и учреждениях профессионального образования.

Система профориентации школьников – это организованная, управляемая деятельность различных государственных и общественных организаций, предприятий учреждений и школы, а также семьи, направленная на совершенствование процесса профессионального и социального самоопределения школьников в интересах личности и общества. В профориентации, являющейся комплексной проблемой, выделяют экономический, социальный, психологический, медико-физиологический аспекты.

**Экономический аспект** профориентации направлен на изучение демографической структуры трудовых ресурсов рынка труда, условий, повышающих его производительность, причин брака, аварийности, ущерба производству в результате низкого интереса, отсутствия мотивации, профессиональной непригодности работников.

**Социальный аспект** профориентации связан с выявлением общественного мнения, касающегося популярности, привлекательности, престижа различных профессий в глазах молодежи и других возрастных категорий, удовлетворенностью (неудовлетворенностью) работой, выбранной профессией.

**Психологический аспект** профориентации предполагает изучение психологических сторон профессиональной пригодности, выявление профессионально значимых свойств личности. Медико-физиологический

аспект профориентации связан с определением психофизиологических особенностей человека, состояния его здоровья, позволяющим выполнять определенную профессиональную деятельность.

**Педагогический аспект** профориентации предполагает поиск решения воспитательных задач, путей и методов ее проведения.

Профориентация как целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к выбору профессии основывается на идее концептуального характера – взаимосвязи диагностического и воспитательного подходов. Она исходит из следующих принципов: сознательности, соответствия, активности, развития и ставит задачи сформировать готовность к общественно-полезному труду и готовность к выбору профессии. В систему профориентации входят следующие основные компоненты: цель и задачи, основные направления, формы и методы профориентационной работы с учащимися. Общая цель системы профориентационной работы – подготовка учащихся к обоснованному зрелому выбору профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности и запросы рынка.

**Задачи:**

- 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.

При неизменной общей цели конкретная цель и задачи работы каждой школы зависит от потребностей кадров в тех или иных профессиях, степени остроты этих потребностей, от возможностей и условий в данном регионе или городе. Успешная реализация поставленных задач в значительной степени зависит и от качества работы по каждому из этих направлений.

Структура профориентации может быть представлена в виде треугольника. Основание треугольника представляет собой учет индивидуально-психологических особенностей человека, одна из сторон – знание требований профессии к человеку, вторая сторона – учет требований рынка профессий.

### **Подсистемы профориентации**

В профессиональной ориентации выделяют основные направления: профессиональное просвещение (профинформация и профпропаганда), профессиография, профессиональная диагностика, профессиональная консультация, профессиональный отбор (подбор) и 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.

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.

Профессиональное воспитание — формирование у молодежи трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности, способностей и склонностей.

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.

Структура деятельности членов педагогического коллектива по реализации задач профориентации.

### **Направления профориентационной работы**

Решение задач профориентации осуществляется в различных видах деятельности учащихся (познавательной, общественно-полезной, коммуникативной, игровой). С этой целью ежегодно составляются школьные и городские планы работы по профориентации.

*Основные функции деятельности с позиции организаторов профориентации в школе*

Заместитель директора по воспитательной работе, как координатор профориентационной работы в школы реализует следующие направления:

- выработка стратегии взаимодействия субъектов, ответственных за педагогическую поддержку самоопределения школьников с целью согласования и координации их деятельности;
- поддержание связей общеобразовательного учреждения с социальными партнерами, влияющими на самоопределение учащихся основной и старшей школы;
- планирование работы педагогического коллектива по формированию готовности учащихся к профильному и профессиональному самоопределению в соответствии с концепцией и образовательной программой общеобразовательного учреждения;
- осуществление анализа и коррекции деятельности педагогического коллектива по данному направлению (консультации учителей-предметников, классных руководителей по организации системы учебно-воспитательной работы, направленной на самоопределение учащихся: профпросвещение, профконсультирование, профдиагностика определения индивидуальной образовательной траектории;

- проведение педагогических советов, производственных совещаний по проблеме профильного и профессионального самоопределения старшеклассников;
- создание ученических производственных бригад, организация летней трудовой практики;
- организация участия одаренных детей в предметных олимпиадах разного уровня;
- организация системы повышения квалификации классных руководителей (кураторов), учителей-предметников, школьного психолога по проблеме самоопределения учащихся;
- осуществление контролирующих функций работы классных руководителей (кураторов), учителей-предметников, школьного психолога по проблеме профильного и профессионального самоопределения учащихся;
- организация занятий учащихся в сети допрофильной подготовки и профильного обучения;
- курирование преподавания профориентационных курсов в ходе допрофильной подготовки («Твоя профессиональная карьера») и профильного обучения («Технология профессионального успеха»).

Классный руководитель: опираясь на концепцию, образовательную программу и план воспитательной работы школы:

- составляет для конкретного класса (группы) план педагогической поддержки самоопределения учащихся, включающий разнообразные формы, методы, средства, активизирующие познавательную, творческую активность школьников;
- организует индивидуальные и групповые профориентационные беседы, диспуты, конференции;
- ведет психолого-педагогические наблюдения склонностей учащихся (данные наблюдений, анкет, тестов фиксируются в индивидуальной карте ученика);

- помогает обучающемуся проектировать индивидуальную образовательную траекторию, моделировать варианты профильного обучения и профессионального становления, осуществлять анализ собственных достижений;
- организует посещение учащимися дней открытых дверей в вузах и средних профессиональных учебных заведениях;
- организует тематические и комплексные экскурсии учащихся на предприятия;
- оказывает помощь школьному психологу в проведении анкетирования, учащихся и их родителей по проблеме самоопределения;
- проводит родительские собрания по проблеме формирования готовности учащихся к профильному и профессиональному самоопределению;
- организует встречи учащихся с выпускниками школы – студентами вузов, средних профессиональных учебных заведений.

Учителя-предметники:

- способствуют развитию познавательного интереса, творческой направленности личности школьников, используя разнообразные методы и средства: проектную деятельность, деловые игры, семинары, круглые столы, конференции, предметные недели, олимпиады, факультативы, конкурсы стенных газет, домашние сочинения и т.д.:
- обеспечивают профориентационную направленность уроков, формируют у учащихся общетрудовые, профессионально важные навыки;
- способствуют формированию у школьников адекватной самооценки;
- проводят наблюдения по выявлению склонностей и способностей учащихся;
- адаптируют учебные программы в зависимости от профиля класса, особенностей учащихся.

Библиотекарь:

- регулярно подбирает литературу для учителей и учащихся в помощь выбору профессии (по годам обучения) и профориентационной работе;
- изучает читательские интересы учащихся и рекомендует им литературу, помогающую в выборе профессии; организывает выставки книг о профессиях и читательские диспуты-конференции на темы выбора профессии;
- обобщает и систематизирует методические материалы, справочные данные о потребностях региона в кадрах и другие вспомогательные материалы (фотографии, вырезки, схемы, проспекты, программы, описания профессий);
- регулярно устраивает выставки литературы о профессиях по сферам и отраслям (машиностроение, транспорт, строительство, в мире искусства и т.д.).

#### Социальный педагог:

- способствует формированию у школьников группы риска адекватной самооценки, поскольку, как правило, у таких детей она занижена;
- оказывает педагогическую поддержку детям группы риска в процессе их профессионального и жизненного самоопределения;
- осуществляет консультации учащихся по социальным вопросам;
- оказывает помощь классному руководителю в анализе и оценке социальных факторов, затрудняющих процесс самоопределения школьника.

#### Школьный психолог:

- изучает профессиональный интерес и склонностей учащихся;
- осуществляет мониторинг готовности учащегося к профильному и профессиональному самоопределению через анкетирование учащихся и их родителей;
- проведение тренинговых занятий по профориентации учащихся;
- проводит беседы, психологическое просвещение для родителей и педагогов на тему выбора;
- осуществляет психологические консультации с учётом возрастных особенностей учащихся;

- способствует формированию у школьников адекватной самооценки;
- приглашает родителей учащихся для выступлений перед учениками о своей профессии, привлекает их для работы руководителями кружков;
- оказывает помощь классному руководителю в анализе и оценке интересов и склонностей учащихся.

Медицинский работник:

- способствует формированию у школьников установки на здоровый образ жизни, используя разнообразные формы, методы, средства;
- проводит с учащимися беседы о взаимосвязи успешности профессиональной карьеры и здоровья человека;
- организует консультации по проблеме влияния состояния здоровья на профессиональную карьеру;
- оказывает помощь классному руководителю, школьному психологу и социальному педагогу в анализе деятельности учащихся.

### **Этапы и содержание профориентационной работы в школе**

Для усиления профориентационной работы, которая является неотъемлемым компонентом допрофильной подготовки и профильного обучения в школах области ведется целенаправленная работа по конструированию целостной системы профориентации с учетом возрастных и индивидуально-типологических особенностей школьников, уровня готовности мотивации к совершению сознательного профессионального выбора. Педагогические коллективы постоянно ищут и находят такие пути развития, при которых нормой становится творческое самоопределение школьников, реализация исследовательских программ, проектов, в которые включаются учителя, учащиеся, родители, представители общественности.

С целью осуществления более эффективного управления профессиональным развитием учащихся выделяются 4 основных этапа, ставятся профориентационные задачи с учетом их условного деления на три критерия: когнитивный (информирование о мире профессий, состоянии рынка труда, содержании той или иной трудовой деятельности, о профессиональных

образовательных программах и учреждениях); мотивационно-ценностный (формирование у школьников всей гаммы смыслообразующих и профессиональных ценностей); деятельностно-практический (составление, уточнение, коррекция и реализация профессиональных планов).

Начальной точкой профориентации является дошкольная группа. Через мир ролевой игры ребёнок обогащает представления о труде людей, разнообразии человеческих профессий, формируется его уважение и чувство признательности к людям труда, стимулируется желание детей самим в будущем получить интересную и важную профессию, заняться созидательным трудом на благо людей своей Родины. Детская игра, в которой ребенок «примеряет на себя» разные профессиональные роли, помогает воспитателю лучше познать детей, узнать их склонности и интересы, нереализованные желания, жизненные позиции, отношения с окружающими.

#### *Основные ступени управления системой профориентации в школе*

##### I ступень общего среднего образования

###### I.1. 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

###### II.1. 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.

###### II.2. 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

III.1. Старшие классы (10-11(12) классы).

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, самоподготовки к избранной профессии.

Проориентационная работа в школе включает четыре этапа: 1 этап – начальная школа. На данном этапе учащиеся знакомятся с миром профессий через такие формы работы, как экскурсии, беседы, утренники, устные журналы, встречи с интересными людьми, участие в проектах «Календарь профессий» и «Подарок профессии». Каждая ступень начальной школы работает в определенном направлении:

1 классы – знакомятся с сельскохозяйственными профессиями, приобретают первые практические навыки в выращивании растений, имеют небольшой земельный участок, где проводят практические занятия;

2 классы – отдают предпочтение профессиям в сфере транспорта;

3 классы – знакомятся с профессиями в области почтовой связи;

4 классы – изучают особенности профессии в сфере обслуживания.

Формы работы с учащимися начальных классов используются самые разные: «Карнавал профессий», утренники, экскурсии, оформление альбомов

«Люди разных профессий», конкурсы рисунков, ролевые игры. С учащимися 3-4 классов проводятся первые психологические игры.

Уже в начальной школе ребятам предоставлена возможность выбора собственной образовательной траектории. Учащиеся выбирают уровень изучения иностранного языка, занятия по интересам, кружковые занятия, могут развивать свои творческие способности через обучение в классах общеэстетической направленности.

На 2 этапе – 5-7 классы. Профориентационная работа находит свое продолжение через деловые игры, профориентационные игры, игры-погружения, игры-путешествия. Данные формы работы позволяют учащимся более подробно изучить мир профессий, представить себя в этом мире. Учащиеся 5-7 классов изучают многообразие рабочих профессий, делают первые шаги в проектной деятельности. В ходе данной работы собран материал о профессиях родителей учащихся.

На 3 этапе – 8-9 классы. Работа предусматривает целенаправленную профориентационную работу среди учащихся, направленную на содействие осознанному выбору профиля обучения, а в дальнейшем – и профессии. Учащиеся изучают профессии, которые наиболее востребованы на рынке труда, знакомятся с профессиями, требующими повышенной моральной ответственности: сотрудник внутренних дел, спасатель, работник МЧС, здравоохранения, образования. На данном этапе активизируется диагностическая работа, проводимая психологом, проводятся уроки выбора профессии. В этот период учащиеся начинают заниматься исследовательской деятельностью, делают первые шаги в составлении профессиограмм, участвуют в создании банка данных «Азбука профессий» в школьном информационном центре.

4 этап – 10-11(12) классы. В системе профориентационной работы является самым ответственным и направлен на содействие старшеклассникам в их профессиональном самоопределении. В этот период более масштабно

разворачивается консультационная деятельность среди учащихся и их родителей.

Используются различные формы работы с учащимися старшей ступени: беседы, консультации по вопросам выбора профиля обучения, информирование о способах получения желаемого образования, требованиях профессии к человеку, оплате труда. Продолжается работа по созданию профессиограммы, в которых отражены психофизические особенности профессий, расширяется база данных об учебных заведениях, о редких профессиях, гностических профессиях.

Таким образом, профориентация является одной из задач, которые преследует школьное образование в старших классах. Ведь в задачи педагогов входит не только предоставление ученикам необходимых сведений и знаний по тем или иным предметам, но и ориентирование школьников в многообразии современных профессий, помощь в выборе сферы деятельности, определении способностей и талантов, предпочтений и т.д. На сегодняшний день проблема профориентации становится все более серьезной, так как многие выпускники школ не в состоянии самостоятельно решить, чем бы им хотелось заниматься, в какой сфере они смогут максимально эффективно реализовать свои возможности и способности, достичь немалого успеха. Часто многие абитуриенты, выбрав ту или иную специальность, поступают на обучение в совершенно другие вузы и факультеты в связи с тем, что оплатить учебу по выбранной профессии нет возможности. Именно для того, чтобы предоставить равные возможности всем абитуриентам, сегодня проводятся различные реформы в сфере образования, уравнивается стоимость обучения на разных факультетах, увеличивается количество бюджетных мест, чтобы дать возможность талантливым молодым людям осваивать выбранную профессию.

В подсистеме профориентационной работы особое внимание уделяется субъектным отношениям со школьниками. Учащийся рассматривается не как пассивный получатель информации о том, какую профессию он должен выбрать, а как активный участник в определении своего дальнейшего

профессионального пути. Так как именно в условиях психологического самоизучения формируется образ «Я» в единстве трех основных его составляющих: когнитивной, эмоциональной и регуляторной.

Полноценная консультация должна раскрывать и развивать потенциал школьника, заставляя его думать самостоятельно, т.е. формировать у него внутреннюю готовность к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовность рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности.

Школьник имеет право на свободный выбор профессии, но одного желания работать по определенной профессии и интереса к ней недостаточно. Основанием для сознательного выбора профессии должен быть целый комплекс знаний и умений, который можно назвать готовностью подростка к выбору профессии. Такая готовность может быть результатом длительного педагогически направляемого процесса профессионального самоопределения учащихся. В этом суть педагогического аспекта профессиональной ориентации вообще и ориентации школьников на рабочие профессии, в частности.

### **Тема 3. Методы профориентации**

#### **Лекция 3**

**Аннотация:** В лекции рассмотрены следующие темы: основы стратегии профконсультационной помощи, общее представление о профконсультационной методике, основные группы методов профориентации. Проанализированы определения: профессиональная консультация, недостатки профконсультации, методика, фазы профконсультации и др.

**Ключевые слова:** профориентация, метод, профилактика, профессиональная консультация, диагностика, метод обобщения независимых характеристик.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности.– М.: ПЕР СЭ, 2001, гл. 7. стр. 169-182.
2. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕРСЭ, 2006, гл. 3. стр. 74-85, гл. 5. стр. 127-150, гл. 7. стр. 231 – 310.
3. Носкова О.Г. Психология труда. – М.: Академия, 2004, гл. 8. стр. 205-227.
4. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. – М.: МГППИ, 1999, гл. 7. Стр. 63-77.
5. Толочек В.А. Современная психология труда.– СПб.: Питер, 2005, гл. 6. стр. 129-163.

#### **Глоссарий**

**Анализ профессиональной деятельности** - способ психологического исследования и анализа профессии, результатом которого является составление профессиографического описания данной профессиональной деятельности.

**Групповая профессиональная консультация** - одна из форм работы в области профессионального консультирования, ориентированная на группу учащихся.

**Жизненное самоопределение** - это определение себя относительно общечеловеческих критериев смысла жизни и реализация себя на основе этого самоопределения.

**Задатки способностей** - некоторые генетически детерминированные анатомо-физиологические особенности мозга и нервной системы, являющиеся индивидуально - природной предпосылкой сложного процесса формирования и развития способностей.

**Зрелость профессиональная** - период профессиональной жизни человека, характеризующийся достижением полного профессионального развития, наибольшей производительностью и качеством выполнения профессиональной деятельности.

**Компетентность** - способность делать что-то хорошо или эффективно, это способность соблюдать установленный стандарт, применяемый в какой-либо профессии.

**Методология профессиональной ориентации** - учение об основных положениях, структуре и методах исследования научных проблем профессионального самоопределения и о совершенствовании практических методов воздействия на молодежь с целью оптимизации интересов личности и общества в вопросах выбора профессии.

**Организаторские способности** - способности к организаторской деятельности; включают коммуникативные способности, практический ум, способность заражать и активизировать других, критичность, тактичность, инициативность, требовательность к себе и другим, самообладание, настойчивость.

**Проектирование профессионального пути** - класс профессий, которые по своим целям связаны с активным изменением свойств, состояния предмета труда.

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

**Профессиональная диагностика** - изучение и оценка потенциальных профессиональных возможностей человека для установления степени соответствия нанимающегося работника возлагаемым на него трудовым функциям. Цель профессиональной диагностики состоит в обеспечении наиболее полного соответствия работника требованиям конкретного рабочего места. Профессионально важные качества работника изучаются с помощью анкетного, аппаратного и тестового методов.

**Профессиональная консультация** — это метод психологической помощи людям в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также преодолении трудностей профессиональной жизни.

**Профессиональное просвещение** - предусматривает вооружение учащихся определенной совокупностью знаний о социально-экономических и психофизиологических особенностях различных профессий; об условиях правильного выбора одной из них; воспитание у учащихся положительного отношения к различным видам профессиональной и общественной деятельности; формирование мотивированных профессиональных намерений, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей.

**Профессиональное самоопределение** – это определение человеком себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев профессионализма. Один человек считает критерием профессионализма просто принадлежность к профессии или получение специального образования, соответственно и себя оценивает с этих позиций, другой человек полагает, что критерием профессионализма является индивидуальный творческий вклад в свою профессию, обогащение своей личности средствами профессии, соответственно он иначе с этой более высокой планки себя самоопределяет и далее самореализует. Профессиональное самоопределение - это процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой среде и способ ее самореализации. Это длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути. Профессиональное самоопределение предполагает выбор карьеры, сферы приложения сил и личностных возможностей.

**Профконсультант** - специалист, оказывающий профориентационные услуги.

**Ценностные ориентации в профессиональной деятельности** - выработанные и принятые обществом основания для оценки назначения труда, его сторон, системы духовных ценностей, профессиональных менталитетов, правил профессиональной этики.

### **Вопросы для изучения**

1. Основные стратегии профконсультационной помощи
2. Общее представление о профконсультационной методике
3. Основные группы методов профориентации
4. Типы профконсультации
5. Метод обобщения независимых характеристик

### **Основные стратегии профконсультационной помощи**

Можно условно разделить все основные направления консультационной помощи на две части:

1. Помощь преимущественно упреждающего, профилактического плана, когда еще школьников (или взрослых работников предприятий и организаций, находящихся на грани банкротства или «реорганизации») постепенно готовят к сложностям профессионального и личностного самоопределения.

2. Помощь в становлении и развитии профессионального и личностного самоопределения в тот момент, когда человек особенно в ней нуждается.

Для более детального рассмотрения основных направлений развития профессионального консультирования и системы помощи самоопределяющейся личности полезно обратиться к авторам, которые уже проводили исследования по обобщению различных подходов в профориентационной работе. Анализируя развитие профессиональной ориентации в США, Ю.В. Укке выделяет следующие концептуальные направления:

1. «Трехфакторная модель» Ф. Парсонса (в основном гностико-информационного характера).
2. Модели профессионального развития:

1) Структурные теории, где выделяются: 1 - теории стадий жизни - на каждой стадии влияние своих факторов (Гинзберг, Гинсбург, Аксельрод); 2 - теории типов сценариев (Миллер и Форш выделили 6 типов карьер); 3- теория картин продуктивности (Леман о периодах наивысшего взлета творчества). Добавим, что в определенном смысле к структурным теориям можно было бы отнести подходы Е. А. Климова, определившего этапы становления профессионала, включая стадию "оптации", В.А. Бодрова, еще более детально рассмотревшего стадии становления взрослого профессионала, а также известные работы Д. Сьюпера, делившего 5 стадий профессионального созревания личности.

3) Мотивационные теории: 1 - мотивационно - гигиеническая теория удовлетворенности трудом (Ф.Херцбер); 2 - модель «валентности - ожидания – силы» В. Фрума; 3 - концепция Мак Клеелланда о «потребности в достижении»; 4 - теория иерархических потребностей А. Маслоу на основании этой теории Эн Роу построил психологическую классификацию профессий, где выделяются 8 групп распределенных по 6-ти уровням.

5) Теории «индивидуальности» или развития «самопонимания»: 1 - помощь в выработке «самопонимания» ( Л.Тайлер, основное внимание - к теории принятия решений); 2 - модель выбора профессии Дж. Холланда (представление о себе и своих особенностях воплощение жизни, основанное на типологии личности - 6 типов); 3 - исследование формирования «самопонимания» (Д.Тирман, О'Хара); 4 - концепция «профессионального развития» Д.Сьюпера, выделившего 5 стадий профессиональной жизни и рассматривающего построение «карьеры» как постоянно чередующиеся выборы.

### **Общее представление о профконсультационной методике**

Профессиональная консультация - научно организованное информирование о профессиях, предназначенное главным образом для молодежи, оканчивающей общеобразовательную школу, в целях практической помощи в выборе профессии с учетом склонностей, интересов и

сформировавшихся способностей, а также потребностей общества. Она должна располагать: сведениями о роли и перспективах каждой профессии, о потребности в кадрах, о содержании трудовой деятельности, социально-экономическом и санитарно-гигиеническом статусе профессий, путях профессионального обучения, с одной стороны, и о тех требованиях, которые предъявляет профессия к человеку, его психическим особенностям, о медицинских и физиологических показаниях и противопоказаниях к профессии - с другой. В целом можно выделить следующие типы (а заодно и уровни) профориентационной помощи самоопределяющемуся клиенту:

1. Традиционная профконсультация: психолог - объект, добросовестный исполнитель существующих инструкций; клиент - также «объект» психолого-педагогических воздействий, а реальным субъектом является либо администратор, определяющий порядок работы, либо ученый-проектировщик, разрабатывающий методики и технологии профориентационной работы.

2. «Рыночная» профориентация: психолог - объект, подстраивающийся под конъюнктуру рынка труда; клиент - также объект, идущий на поводу у общественных предрассудков или же вынужденный совершать те или иные профессиональные выборы из-за необходимости найти «хоть какую-нибудь» работу; сами ученые-проектировщики также часто оказываются объектами, будут вынуждены разрабатывать то, что легче «продать» на рынке психолого-педагогических услуг.

3. Активизирующая профконсультация: профконсультант - «субъект», организующий взаимодействие с клиентом - «субъектом»: и даже ученые-разработчики могут позволить себе не только подстраиваться под так называемый общественный запрос, но и предлагать методы и процедуры, ориентированные на перспективу развития общества и отдельной личности.

Парадокс заключается в том, что правомерными являются все варианты (уровни) оказания профориентационной помощи, ведь никто не вправе заставлять профконсультанта, самоопределяющегося клиента или психолога-разработчика быть полноценным субъектом, а значит и полноценной

личностью. Суть личности в том, что она сама делает выбор в пользу субъектности, а задача психолога - помочь человеку в таком очень непростом выборе.

Сущность любой методики - расширение возможностей самого психолога-практика. Например, если психолог обладает природным обаянием, высокими импровизационными возможностями, жизненным и профессиональным опытом и т.п., ему могут и не понадобиться многие «эффективно работающие» методики. Правда, если такой психолог все-таки утомится к концу рабочего дня, удачно выбранная методика может «подстраховать» его, т.к. постоянно работать в активном, творческом режиме довольно сложно.

Обычно при рассмотрении практической методики выделяют: 1) имитационную модель, где отражается смысл и содержание методики 2) психотехническую модель, где отражены процедура, условия использования методики, а в хорошо описанных методиках и возможные трудности при ее проведении. Имитационная и психотехническая модели относятся к методике как «внешнему средству», представленному в различных книгах и методических пособиях. Чтобы методика работала, необходим подготовленный для ее использования специалист, разбирающийся в смоделированных в методике проблемах (владеющий имитационной моделью) и умеющий провести ее практически (владеющий психотехнической моделью). Все это относят к методике как «внутреннему средству работы психолога».

Как отмечает Е.А. Климов, методика - это как минимум совокупность внешних и внутренних средств профессиональной деятельности психолога. Иногда бывает так, что психолог хорошо разбирается в проблематике, но не умеет работать с подобными процедурами практически. И тогда использование методики будет менее эффективным. При прогнозировании эффективности методики важно еще учесть, насколько предполагаемые учащиеся (клиенты) готовы воспринять смоделированные проблемы и участвовать в данных процедурах. Также важно учитывать приемлемость рассмотрения этих проблем

в данном учреждении (например, нет ли противодействия со стороны администрации и коллег), а также приемлемость использования процедуры методики (например, в некоторых школах администрация иногда заявляет: «Нашим школьникам тесты уже надоели»). В подобных ситуациях профконсультанту важно либо постараться «просветить-переубедить» администрацию, что далеко не всегда получается, либо, прекрасно понимая необходимость тестирования или использования игровых методов, работать с этими методами как-то «полуподпольно», чтобы не сталкиваться с открытым противодействием влиятельных в школе лиц. Тем более что сам психолог (как специалист с высшим образованием) в немалой степени должен отвечать за то, как и с помощью каких методов он работает.

### **Основные группы методов профориентации**

Информационно-справочные, просветительские методы:

1. Профессиограммы - краткие описания профессий (проблема в том, что традиционные профессиограммы с трудом "воспринимаются" многими школьниками, поэтому важно искать более компактные и понятные формы описания профессий);

2. Справочная литература (при условии достоверности такой справочной информации);

3. Информационно-поисковые системы - ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): "ручные" варианты ИПС (например, карточные, бланковые, в виде картотек и т.п.), компьютеризированные ИПС (банки информации в ЭВМ);

4. Профессиональная реклама и агитация (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена);

5. Экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);

6. Встречи школьников со специалистами по различным профессиям (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии);

7. Познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;

8. Профориентационные уроки со школьниками как система занятий (а не как отдельные "мероприятия");

9. Учебные фильмы и видеофильмы (на сегодняшний день очень проблематично для РФ, так как показывать почти нечего);

10. Использование средств массовой информации (СМИ) может быть достаточно эффективным, но при обязательном учете их специфики (специфического жанра общения с телеаудиторией, требующего не только динамичного изложения существа вопроса, но и умения «производить впечатление» на самую разную аудиторию, а также неизбежность сокращения «объема» профессиографической информации и спокойного отношения к разного рода "редакторским правкам" и «цензуре»);

11. Различные «ярмарки профессий» и их модификации, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только безработным, но и выпускникам школ.

Методы профессиональной психодиагностики (в идеале - помощь в самопознании):

1. беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);

2. открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов; опытные профконсультанты считают, что такие беседы дают о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование);

3. опросники профессиональной мотивации (специалисты считают, что для клиентов, выбирающих массовые профессии, т.е. «пригодные для большинства», это более важная диагностика, чем определение способностей к профессии);

4. опросники профессиональных способностей: требуется очень избирательное их использование и особая подготовка профконсультанта при интерпретации результатов; эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда; для большинства же профессий – «профпригодность формируется в самой трудовой деятельности»;

5. «личностные» опросники (требуется особая подготовка профконсультантов при их использовании, понимание смысла и ограничений применения такого типа опросников в профконсультации); по-настоящему личность нельзя «просчитать» (возникает масса проблем); настоящий личностный тест - это поступок человека в ответственные моменты жизни (например, на «референдумах» и при «голосованиях», когда испытывается способность противостоять изоэщенной пропаганде);

6. проективные личностные тесты (требуется особая подготовка и особая стажировка профконсультанта для их использования);

7. методы наблюдения - это один из основных научно-практических методов работы психолога - по Е.А. Климову (при условии владения этим методом, т.е. выделения четкого объекта и параметров наблюдения, способов наблюдения и фиксации результатов, способов интерпретации результатов и др.);

8. сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов (при условии тактичности и этической корректности такого опроса, когда получение косвенной информации не ставит знакомых и друзей интересующего профконсультанта человека в положение доносчиков);

9. психофизиологические обследования (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда, а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности);

10. «профессиональные пробы» в специально организованном учебном процессе по типу «F-теста» японского профессора Фукуямы, что обычно

требует очень больших материальных затрат (создание мастерских, обеспечение «заинтересованности» фирм и организаций и т.п.) и, к сожалению, не очень подходит к условиям современной РФ;

11.использование различных игровых и тренинговых ситуаций, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности (например, особенности общения или нравственного выбора), что позволяет строить прогнозы относительно будущего профессионального поведения участников этих процедур;

12.исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности (например, в случаях, когда человека берут на работу с «испытательным сроком»);

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

Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:

1. группы общения (в профориентации чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия, но не для решения собственно профконсультационных проблем); своеобразным развитием подобных групп применительно к профориентационной проблематике стали «Клубы ищущих работу» и их всевозможные модификации, где на фоне благоприятной психологической атмосферы удается более эффективно рассматривать и собственно профориентационные вопросы;

2. тренинги общения (иногда позволяют клиентам освоить некоторые коммуникативные навыки поведения при приеме на работу, на экзаменах и при различных деловых контактах);

3. сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии (НЛП, гештальт-группы, логотерапия и др.); иногда они позволяют клиенту лучше осознать смысл выбираемой деятельности или смысл самого процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением; требуют особой подготовки профконсультанта;

4.«пламенные» публичные выступления, несмотря на некоторое ироничное к ним отношение, при умелом использовании могут сформировать серьезную мотивационную основу самоопределения у ряда клиентов, но в других случаях могут стать и сильным манипуляционным средством для доверчивых клиентов;

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

6. личное обаяние профконсультанта (то, что от природы, и то, что можно самостоятельно в себе развивать);

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

8. «праздники труда», повышающие престиж конкретных профессий (естественно, при умелой организации и учете специфики той аудитории, для которой такой праздник организуется, т.е. чтобы это был праздник с буфетами и развлечениями, а не «торжественное заорганизованное мероприятие»).

Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения:

1. построение «цепочки» основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, позволяющие наглядно (на листочке) представить клиенту и самому профконсультанту возможные жизненные перспективы самоопределяющегося человека;

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

3. использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении (обычно используются на заключительных этапах консультации).

### Типы профконсультации

Профконсультация стала актуальной в начале двадцатого столетия, ее возникновение было связано с проблемами выбора профессии. Выбор профессии долгое время рассматривался как поиск профессии, соответствующей психологическим характеристикам человека. Этот подход получил название диагностического. Профконсультация данного типа состоит из трех фаз:

1) изучения психических и личностных особенностей претендента на профессию (психодиагностическая фаза);

2) характеристики содержания труда, требований профессии и их описания в психологических терминах (профессиографическая фаза);

3) сопоставления индивидуальных особенностей человека с требованиями профессии и принятия решения о пригодности человека (фаза принятия решения).

Основные недостатки диагностирующей профконсультации:

- игнорируется изменчивость, динамичность мира профессий, вследствие чего человеку в течение профессиональной жизни, возможно, не раз придется менять профессию;

- наличие огромного числа профессий и специальностей негативно сказывается на профессиографической компетентности психолога-консультанта;

- не принимается во внимание профессиональное развитие личности, изменение ее направленности, компетентности и профессионально важных качеств;

- консультируемый исключается из процесса принятия жизненно важного для него решения.

Решающее значение в процессе принятия решения о выборе профессии имеют результаты диагностики. Консультируемому отводится пассивная роль. Диагноз однозначно определяет и прогноз будущей профессии.

Другой подход раскрывается в воспитательной концепции профконсультации. Сторонники этой концепции считают, что человека можно подготовить к выполнению любой профессии. Главное — правильно подобрать эффективные методы профессионального обучения. Отсюда и содержание этого типа профконсультации — изучение индивидуально-психологических особенностей человека и организация оптимального профессионального обучения.

Основной недостаток этого типа профконсультации — игнорирование психофизиологических различий людей. Успешность освоения ряда профессий, а также продуктивность выполнения деятельности определяются свойствами нервной системы, типологическими особенностями, и, конечно, такая оптимистическая трактовка профпригодность человека несостоятельна.

Многие недостатки рассмотренных двух типов профконсультации исключает развивающая (активизирующая) консультация. Основное ее содержание — активизация процесса формирования психологической готовности личности к профессиональному самоопределению. Главный момент в этой профконсультации — перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по решению профессионально обусловленной проблемы на психологическую подготовку личности к определению своей позиции и самостоятельному принятию решения.

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

### **Метод обобщения независимых характеристик**

**Метод обобщения независимых характеристик** - это объединение и обобщение данных многих наблюдений, выполненных независимо друг от

друга в разное время, при разных условиях и в разных видах деятельности личности.

Полученные независимые характеристики - умственные данные личности, ее нравственную воспитанность, дисциплинированность, направленность интересов и способностей, уровень культуры, темп развития тех или иных качеств - обобщают в определенную систему под определенным углом зрения.

Используя этот метод, учитель должен иметь собственное мнение об ученике. Данные других учителей об успеваемости учеников, их дисциплинированность, наклонности и способности, активность нужно использовать не механически, а вдумчиво, проверяя достоверность. Такие характеристики позволяют всестороннее изучение личности, составления объективной характеристики о ней и определения путей ее дальнейшего развития в процессе учебно-воспитательной работы.

С помощью метода самооценки выявляют уровень способности личности оценивать себя в целом или свои отдельные морально-психологические качества - психические процессы, состояния и свойства, например внимательность, наблюдательность, запоминание, сообразительность, правдивость, честность, принципиальность, дисциплинированность, аккуратность, культурность, вежливость, трудолюбие, мужество, успеваемость в учебе, работе и др.

Данные самооценки являются важными показателями уровня развития сознания личности, ее умение критически относиться к своим поступкам, осознание своего места в коллективе. Существует несколько способов самооценки. В одних случаях подопытный оценивает себя и собственные качества по пяти или трибальной шкале, в других ему предлагается сравнить себя с каждым членом своего коллектива, группы, класса (парное тестирование) и оценить себя, выбрав один из вариантов ответа:

- 1) «я лучше него»;
- 2) «я такой же»;

3) «я хуже него».

С помощью метода самооценки можно определить такие характерные особенности личности, как уровень притязаний, скромность или хвастовство, уровень понимания своих индивидуальных особенностей. Это проявляется в том, что одни оценивают себя объективно, а другие - переоценивают или недооценивают.

Данные об уровне развития самооценки ученика или взрослого могут использоваться в воспитательных целях.

Важные мысли о методах психологического изучения личности выразил К. Ушинский. Он считал, что любой человек, умеющий заглядывать внутрь себя, уже является готовым курсом психологии; трудно найти хоть какую-то книгу, где не было бы психологического факта или взгляда на психическое явление; вся история записывает только историю души человеческой, почти забывая историю тела человека; каждое жизнеописание, каждая повесть, каждый роман или стихотворение является множеством психологических фактов и наблюдений; нет такого даже наилучшего педагогического курса, где не было бы целой системы психологических мнений; какой же широкой нивой для психологических наблюдений является педагогическая практика.

Профессиональная консультация – это научно организованное информирование о профессиях, предназначенное главным образом для молодежи, оканчивающей общеобразовательную школу, в целях практической помощи в выборе профессии с учетом склонностей, интересов и сформировавшихся способностей, а также потребностей общества. Можно выделить следующие типы профориентационной помощи самоопределяющемуся клиенту: традиционная профконсультация, «рыночная» профориентация, активизирующая профконсультация.

Методика - это как минимум совокупность внешних и внутренних средств профессиональной деятельности психолога.

#### **Тема 4. Компоненты профессионального самоопределения**

## **Лекция 4**

**Аннотация:** В лекции рассмотрены следующие темы: «предварительная профессиональная ориентация школьников», «цели, задачи предварительной диагностики», «методы, применяемые для изучения личности в целях профориентации» и др.; затронуты проблемы диагностики по профессиональной ориентации школьников, выявления склонностей и интересов учащихся; проанализированы определения - профессиональная ориентация, профориентационное просвещение, склонности, предварительная профессиональная диагностика школьников, ценностные ориентации, профессиональную направленность.

**Ключевые слова:** Профессиональная ориентация учащихся, профориентационное просвещение, предварительная профессиональная диагностика, способности, склонности, темперамент.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

### **Источники информации:**

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности.– М.: ПЕР СЭ, 2001, гл. 9. стр. 212-238.
2. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования/ Под ред. Е.Л. Солдатовой. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005, гл. 3. стр. 77-107.
3. Носкова О.Г. Психология труда. – М.: Академия, 2004, гл.8. стр. 205-227, гл. 9. стр. 229-252.
4. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. – М.: МГППИ, 1999, гл. 6. стр. 47-63.
5. Толочек В.А. Современная психология труда.– СПб.: Питер, 2005, гл. 9. стр. 235 -286.

## **Глоссарий**

**Гностические профессии** - профессии, в которых деятельность человека как конечный продукт предполагает узнавание, распознавание, контроль, классификацию, сортировку, проверку по заранее известным признакам, оценку и исследование.

**Готовность к профессиональной деятельности** - психическое состояние, предстартовая активизация человека, включающая осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей.

**Зрелость профессиональная** - период профессиональной жизни человека, характеризующийся достижением полного профессионального развития, наибольшей производительностью и качеством выполнения профессиональной деятельности.

**Индивидуальная трудовая деятельность** - форма организации труда, при которой работник самостоятельно реализует собственную инициативу, что позволяет ему наиболее эффективно использовать свои способности.

**Индивидуальный стиль деятельности** - индивидуальный стиль деятельности определяется своеобразием действий, применяемых индивидом для осуществления цели. Поэтому стиль деятельности не может быть ошибочным. Ошибочным может быть лишь конкретное действие.

**Общие профессиональные способности** - это психологические свойства личности, требуемые от человека данной конкретной профессиональной деятельностью; они определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа и др.).

**Организаторские способности** - способности к организаторской деятельности; включают коммуникативные способности, практический ум, способность заражать и активизировать других, критичность, тактичность,

инициативность, требовательность к себе и другим, самообладание, настойчивость.

**Оценка профессиональной компетенции** - процедура оценивания профессиональной компетентности человека. Оценка компетентности может проводиться с целью выработки оптимального образовательного или профессионального проекта как впервые, так и в случае перемены профессиональной деятельности.

**Ошибки в выборе профессий** - затруднения в выборе профессии, связанные с субъективными искажениями либо недостаточностью информации; затруднениями при оценке своих индивидуально-психологических особенностей; несформированностью ряда качеств, необходимых для осуществления процесса подготовки и принятия решения; с объективной сложностью и неопределенностью ситуации выбора и ?вредными? влияниями, исходящими из окружающей среды.

**Послевузовское профессиональное образование** - предоставляет гражданам возможность повышения уровня образования, научной, педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования. Послевузовское профессиональное образование может быть получено в аспирантуре, ординатуре и адъюнктуре, создаваемых в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научных учреждениях.

**Профессиография** - технология изучения требований, предъявляемых профессий к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека. Используется в целях разработки информационных, диагностических, коррекционных и формирующих методических пособий и практических рекомендаций по обеспечению соответствия человека и профессии. Профессиография охватывает разные стороны конкретной профессиональной деятельности- социальные, социально-экономические, исторические, технические, технологические, правовые, гигиенические, психологические,

психофизиологические. Объем, глубина и детальность их изучения зависят от социального заказа.

**Профессиональная диагностика** - изучение и оценка потенциальных профессиональных возможностей человека для установления степени соответствия нанимающегося работника возлагаемым на него трудовым функциям. Цель П. — обеспечение наиболее полного соответствия работника требованиям конкретного рабочего места, определение для работника более широких вариантов профессиональной перспективы. Профессионально важные качества человека изучаются с помощью анкетного, аппаратного и тестового методов.

**Профессиональная мобильность** - способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профориентационной деятельности.

**Профессиональная мотивация** - это действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией; профессиональная мотивация формируется под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профориентации.

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

**Профессиональное развитие** - формирование профессиональных и личностных качеств, навыков, способов и стратегий профессиональной культуры человека - основы для решения актуальных социально-профессиональных задач

**Профессиональное резюме** - краткое описание биографии потенциального работника, где указывается его образование, опыт, интересы и иная информация; цель резюме - самохарактеристика, жизнеописание, эффективное средство самопрезентации на рынке труда.

**Профессиональные ожидания** - мысленные представления о своих возможных успехах, об отношении с коллегами и др.

**Профессиональные предпочтения** - преимущества того или иного профессионального варианта в сравнении с другими.

**Профессиональные притязания** - это стремление достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, это тот уровень профессиональной деятельности, который выбирает человек, зная свои предыдущие результаты.

**Профессиональные способности** - индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

**Профессиональные установки человека** - стремление овладеть профессией, получить специальную подготовку, добиться в ней успеха, определенного социального статуса и др.

**Профессиональные склонности** - избирательная направленность индивида на определенную деятельность, побуждающая его заниматься.

**Психограмма** - (психофизиограмма) - перечень требований, которые данная профессиональная деятельность предъявляет к индивидуальным психологическим качествам и психофизиологическим функциям человека.

**Способности** — это свойства личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода деятельности. Способности не сводятся к имеющимся у индивида знаниям, умениям, навыкам. Они обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приёмами некоторой деятельности и являются внутренними психическими регулятивно, обуславливающими возможность их приобретения.

#### **Вопросы для изучения**

1. Предварительная профессиональная диагностика школьников
2. Цели, задачи предварительной диагностики

3. Методы, применяемые для изучения личности в целях профориентации

4. Наблюдение

5. Анализ результатов (продуктов) деятельности учащихся

6. Анкетирование

7. Беседа-интервью и способы ее реализации

### **Предварительная профессиональная диагностика школьников**

Изучение учащихся в целях профориентации (предварительная профессиональная диагностика) составляет один из важнейших составных компонентов профориентации школьников. На этом этапе следует изучить характерные особенности личности: ценностные ориентации, интересы, потребности, склонности, способности, профессиональную направленность, профессиональные намерения, мотивы выбора профессии, черты характера, темперамент, состояние здоровья.

Ценностные ориентации. Личность формируется в процессе постоянных взаимоотношений с людьми. Все особенности, присущие личности, социально обусловлены. Поэтому ценностные ориентации можно определить “как направленность личности на усвоение (создание) общественных ценностей в соответствии с конкретными потребностями. Исходя из этого определения, ключ к пониманию понятия “ценностные ориентации” следует искать в системе взаимоотношений между потребностями личности и общественными ценностями».

Источником активности личности служат потребности, под которым понимаем “состояние личности, вызванной необходимостью вступать в связи с окружающей средой для того, чтобы обеспечить свое существование, функционирование и развитие”. Удовлетворение таких потребностей, как потребность в профессиональном самоопределении или самоутверждении, происходит в процессе практической деятельности человека, причем только в том случае, если выбранная профессия, как принято говорить, по душе.

Потребности всегда отражают возможности их удовлетворения, поэтому их роль в ценностных ориентациях личности можно определить следующим образом: потребности активизируют соответствующие возможности человека, направляют его деятельность в нужном направлении. А реализуются все эти потребности через конкретные объективные ценности.

Каждая личность стремится к усвоению тех ценностей, которые наиболее соответствуют ее целям и интересам. Применительно к профессиональной деятельности человека можно выделить следующие ценности:

- Самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде;
- Авторитет в трудовом коллективе;
- Признание родных, знакомых, друзей;
- Самосовершенствование и самовыражение - интересная работа;
- Применение своих знаний, умений, способностей;
- Творческий характер труда;
- Материально-практические, утилитарные ценности - хороший заработок;
- Должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе”.

Главную роль в выборе ценностей имеют мотивы, которые, в свою очередь, зависят от интересов и потребностей личности, целей этой личности.

“ По виду мотивы выбора профессии можно разделить на шесть групп:

- 1.Общая мотивировка;
- 2.Романтика профессий;
- 3.Мотивы познавательного характера;
- 4.Мотивы, в которых подчеркивается общественная значимость профессии;
- 5.Ссылка на пример;
- 6.Немотивированный выбор.

По характеру все мотивы можно разделить на четыре группы:

1.Мотив, четко и аргументировано обосновывающий целесообразность выбора данного направления трудовой деятельности;

2.Мотивация нечеткая, недостаточно мотивированная;

3.Мотивация неуверенная, неаргументированная;

4.Никак неаргументированная мотивация”.

Удовлетворение потребностей, интересов, реализация цели немислимы без решения конкретных задач, выполнения соответствующей работы. Поэтому в каждом случае человек выбирает объект, явление или деятельность (профессию). Таким образом, выбор обеспечивает потребности личности.

Выявление мотивов выбора профессии позволяет узнать, что именно побудило человека избрать данный вид труда и насколько четкие, аргументированные мотивы выбора. Это в свою очередь, дает возможность выяснить отношение личности к объективным ценностям.

Предварительная профессиональная диагностика предполагает выявление таких качеств человека, как склонности. Склонности - это побуждения, имеющие в своей основе активное, созидательное отношение к объекту.

Как правило, на занятия, к которым учащийся более склонен, он тратит больше времени и к тому же трудиться с желанием. Если человек при этом добивается еще и определенных результатов в этой деятельности (учебной или трудовой), то можно говорить о способностях к данной деятельности. Основным показателем способности следует считать легкость усвоения новых знаний и быстроту совершенствования умений, достижение высоких результатов деятельности. Говоря о выявлении способностей учащихся в целях профориентации, мы имеем в виду склонности к овладению не только знаниями школьной программы, но и определенными профессиями.

Способности - это такие психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений и навыков, но которые сами к наличию этих знаний, умений и навыков не сводятся. Способности обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами деятельности.

Кроме способностей, к индивидуальным психологическим особенностям личности относятся темперамент и характер. Эти свойства консервативны и устойчивы.

В психологии под темпераментом подразумевают индивидуально-своеобразные свойства личности, ее психики, определяющие динамику психологической деятельности человека, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов и остаются постоянными в зрелом возрасте.

Изучение особенностей характера школьника в целях профессиональной диагностики и профотбора (подбора) выявляет психофизиологические особенности личности, что необходимо не только для определения его как исполнителя определенных видов трудовой деятельности, но и как будущего организатора, командира производственного процесса в различных областях физического и умственного труда.

### **Цели, задачи предварительной диагностики**

Целью предварительной профессиональной диагностики является изучение характерных особенностей личности: ценностных ориентаций, интересов, потребностей, склонностей, способностей, профессиональной направленности, профессиональных намерений, мотивов выбора профессии, черт характера, темперамента, состояния здоровья.

Основными задачами предварительной профессиональной диагностики являются получение учащимися информации о возможных путях продолжения образования, осмысление и оценивание своих образовательных интересов и возможностей.

### **Методы, применяемые для изучения личности в целях профориентации**

Предварительная профессиональная диагностика направлена на изучение личности школьника в целях последующей профориентации. При этом успешно могут быть применены следующие методы:

1. *Объективные тесты* с выбором ответа (интеллектуальные тесты, тесты специальных способностей, тесты достижения - уровня знаний, умений, навыков).

2. *Тесты-опросники*, диагностирующие черты личности и направленности (интересы, установки, отношения, ценностные ориентации).

3. Методики *субъективного шкалирования* и самооценки, предусматривающие оценку каких-то объектов внешнего мира, людей, событий своей жизни либо себя самого (например, методика самооценки Дембо-Рубинштейн, методики ранжирования - тест Люшера и др.).

4. *Интерактивные методики*. Это - психологическая беседа (интервью), являющаяся методом прямого взаимодействия, поэтому сочетающая сбор информации с психолого-педагогическим взаимодействием; ролевая игра, которая, как и беседа, относится к коррекционно-диагностическим методам.

5. *Проективные методики*, построенные главным образом на интерпретации ответов клиента на внешне нейтральные вопросы, его реакции на ситуации, допускающие множественность возможных суждений при восприятии (например, проективный тест «Незаконченные предложения», анализ продуктов деятельности - психобиография и др.).

6. Стандартизированное *аналитическое наблюдение*, характеризуемое наличием цели, предмета наблюдения, процедурной схемы, выделенными признаками наблюдения и способами их регистрирования.

7. Приборные *психофизиологические методики*, применяемые в основном и целях профотбора.

Важное место в системе изучения личности занимает *педагогический эксперимент* - научно поставленный опыт преобразования педагогического процесса в точно учитываемых условиях. Все педагогические эксперименты можно классифицировать по следующим признакам: в зависимости от цели: констатирующий, при котором изучаются существующие педагогические явления; проверочный, уточняющий, служит проверке гипотезы, созданной в процессе осмысления проблемы; созидательный, преобразующий,

формирующий, направлен на формирование нового качества или свойства; по времени проведения: длительный; краткосрочный (зависит от темы и цели исследования); по месту проведения: естественный, представляет собой научно организованный опыт проверки выдвинутой гипотезы в естественных условиях (в условиях учебно-воспитательного процесса); лабораторный, проводится в специально организованных условиях (лаборатории) с применением специальной аппаратуры.

### ***Блоки психодиагностических методик***

*Диагностика профессиональных интересов и склонностей* - основа для адекватного выбора профиля. Примеры методов и методик: анкетирование, структурированная беседа, Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Климова Е.А., Карты интересов, Опросник профессиональных склонностей Йоваши Л., Опросник профессиональных предпочтений Кабардовой и др.

*Диагностика профессиональных способностей и личностных характеристик* (мотивационные, характерологические, эмоционально-волевые, интеллектуальные особенности).

### *Активизирующие профориентационные методики Пряжникова Н.С.*

Главная цель и особенность активизирующих опросников является не столько получение информации о клиенте, сколько стимулирование его размышлений о собственных перспективах личностного и профессионального самоопределения, формирование готовности к размышлениям о себе и своей жизни.

*Компьютерные профориентационные методики.* Могут использоваться компьютерные профориентационные диагностические методики: «PROFI», «Выбор», «Весы», экспресс-диагностика профессиональных предпочтений «Ориентир», ДДО, Карта интересов, Опросник профессиональных предпочтений Дж. Голланда.

*Диагностика уровня готовности учащегося к самостоятельному и осознанному выбору профиля.* Целью этого блока диагностических методов и методик является:

- определение уровня информированности о мире профессий;
- определение уровня информированности о способах получения профессионального образования и работы;
- определение внешних и внутренних факторов, влияющих на выбор профиля;
- выявление уровня сформированности личной профессиональной перспективы (личного профессионального плана)

Здесь широко используются такие методы диагностики как анкетирование, структурированная беседа, метод незаконченных предложений, а также диагностические методики: «Профессиональная пригодность» (Чернявской А.П.), опросник «Определение готовности к выбору профессии» (Успенский А.П.), опросник по схеме построения личной профессиональной перспективы (Пряжников Н.С.).

*Основные требования при отборе* диагностических профориентационных методик: диагностико-активизирующий характер, достаточная валидность и надежность, экономичность в отношении временных затрат, актуальность.

### **Наблюдение**

Наблюдение - один из наиболее объективных и надежных методов психологии. Под наблюдением понимается целенаправленное, систематическое восприятие исследуемого объекта на основе регистрации избранных единиц (показателей, признаков), характеризующих особенности изучаемого явления.

Объектом наблюдения являются: отдельные лица в различных ситуациях социального взаимодействия; большие и малые группы, общности. В данном случае это – школьники.

Предметом наблюдения выступают вербальные и невербальные акты поведения отдельного человека, группы или нескольких групп в определенной социальной среде и ситуации: а) речевые акты, их содержание,

последовательность, направленность, частота, продолжительность, интенсивность, экспрессивность, особенности семантики, лексики, грамматики, фонетики, синхронизация; б) выразительные движения, экспрессия лица, глаз, тела, звуков; в) движение, перемещения и неподвижные состояния людей, дистанция между ними, скорость и направление движения, соприкосновения; г) физическое воздействие: касание, толчки, удары, поддержка, совместные усилия, передача, отнятие, задержка; д) сочетание перечисленных признаков.

Объективное наблюдение направлено не на внешние действия сами по себе, а на их психологическое содержание. Здесь внешняя сторона деятельности и поведения - лишь исходный материал наблюдения, который должен получить свою психологическую интерпретацию и быть осмыслен в рамках определенной теории.

В зависимости от характера проводимого исследования и его этапа возможными задачами наблюдения могут быть: предварительная ориентировка в объекте; выдвижение рабочих гипотез и их проверка; уточнение результатов, полученных с помощью других методов; иллюстрация концептуальных положений.

Для того, чтобы наблюдение было эффективным, оно должно отвечать ряду требований: оно должно быть избирательным, т.е. исходить из четко поставленной цели, выделять определенный аспект изучаемого объекта; оно должно быть плановым и систематическим, т.е. строиться на основе определенного плана и проводиться на протяжении определенного времени; как можно подробнее фиксировать наблюдаемое явление, т.е. необходима полнота наблюдения; необходимо определять ситуации наблюдения, выделять единицы и признаки наблюдения, а также способы их фиксации.

Для максимального учета всех этих требований, как правило, составляется программа наблюдения, которая в формализованном виде включает в себя следующие пункты: цели и задачи наблюдения, объект наблюдения, предмет, наблюдаемые ситуации, единицы наблюдения, инструментарий наблюдения.

Ситуации наблюдения должны выбираться с таким расчетом, чтобы изучаемое свойство в них проявлялось наиболее полно.

Под единицами (признаками) наблюдения принято понимать доступные наблюдению простые или сложные действия объекта наблюдения. Например, для определения тревожности у школьников при ответе на экзамене такими единицами могут быть: речевая запинка, мышечный тремор, покраснение или побледнение лица. Причем каждому из этих признаков могут приписываться различные баллы, характеризующие их значимость для выявления и оценки интересующего психического свойства.

Для максимального учета всех этих требований, как правило, составляется программа наблюдения, которая в формализованном виде включает в себя следующие пункты: цели и задачи наблюдения, объект наблюдения, предмет, наблюдаемые ситуации, единицы наблюдения, инструментарий наблюдения.

Для регистрации единиц наблюдения используются соответствующие методические документы.

1) Карточка наблюдения - предназначена для регистрации первичных признаков наблюдения в строго формализованном виде и, как правило, в закодированном виде (например, "трм" - тремор, "взм" - вазомоторика, "зпк" - запинка). В ходе наблюдения наблюдатель может использовать несколько карточек (по одной на каждую единицу наблюдения);

2) Протокол наблюдения - предназначен для комбинированной регистрации результатов наблюдения в формализованных и неформализованных процедурах по нескольким объектам наблюдения. Он отражает в себе алгоритм взаимодействия различных карточек наблюдения;

3) Дневник наблюдения - предназначен для фиксации результатов наблюдения. В нем отмечаются не только сведения об объекте, но и действия исследователя в ходе наблюдения, дается оценка инструментария.

Преимуществами метода наблюдения являются: непосредственное восприятие и фиксация признаков в реальном времени; оперативность

получения информации; объективность и конкретность данных; более точное измерение степени интенсивности актов или способов поведения; возможность проверки опосредованных способов получения информации (анкет и опросников); снятие влияния установок на стереотипность ответов вопросников и соответствующих форм психологической защиты; возможность целостной оценки социальной ситуации.

К числу недостатков следует отнести: сильное влияние установок и психических состояний наблюдателя; перцептивную готовность на подтверждение своей гипотезы; возможность утомления исследователя вследствие монотонии; влияние на исследователя наблюдаемых им лиц; значительные затраты времени.

Виды наблюдения. Существует несколько разновидностей метода наблюдения в зависимости от: 1) степени формализованности: контролируемое и неконтролируемое; 2) степени участия наблюдателя в исследуемой ситуации: включенное и невключенное; 3) условий организации: открытое и скрытое; 4) места проведения: полевое и лабораторное, 5) регулярности проведения: систематическое и случайное.

Контролируемое наблюдение заранее предусматривает ситуации наблюдения и конкретные способы регистрации фактов. Чаще всего оно применяется в исследованиях описательного и экспериментального плана, когда психолог знаком с изучаемым явлением и его интересуют только его описательные характеристики.

Неконтролируемое наблюдение применяется в целях предварительного знакомства с проблемой. При его проведении отсутствует детальный план действий наблюдателя, определены лишь самые общие черты ситуации. Эта разновидность наблюдения широко применяется на начальном этапе изучения человека, группы и дополняется другими методами сбора информации.

Открытое наблюдение предполагает оповещение наблюдаемых о том, что за ними ведется наблюдение.

При скрытом наблюдении наблюдаемые не знают, что являются объектом изучения. Эта разновидность наблюдения наиболее эффективна, т.к. позволяет выявить действительные интересы и увлечения человека, систему отношений в группе, наличие микрогрупп, их направленность, неформальных лидеров и т.д.

Включенное наблюдение предполагает непосредственное участие психолога (наблюдателя) в происходящих событиях. Исследователь может не выделяться, как наблюдатель (скрытое включенное наблюдение), осуществляя изучение объекта (например преступной группы, группы наркоманов и т.п.) как бы изнутри, что позволяет ему выявить скрытые социальные явления.

В случае предварительного информирования людей о проводимом наблюдении говорят о включенном открытом наблюдении (например, совместное с наблюдателем выполнение производственных задач, спортивные игры и т.д.). Такой вид наблюдения полезен тогда, когда наблюдатель может дать правильную оценку явлению, лишь прочувствовав его на самом себе.

Невключенное наблюдение осуществляется со стороны. Наблюдатель не является участником происходящих событий. Оно может быть как скрытым, так и открытым.

Полевое наблюдение - наблюдение, осуществляемое в естественных для наблюдаемых людей условиях жизнедеятельности (по месту работы, в походе, парке и т.д.).

Лабораторное наблюдение характеризуется искусственными условиями, которые только моделируют естественные. Условия, место и время проведения наблюдения определяются психологом (другим наблюдателем). Такая организация наблюдения позволяет более глубоко изучить интересующие стороны жизнедеятельности людей.

Систематическое наблюдение проводится регулярно с заданной периодичностью. Обычно оно осуществляется по детально разработанной методике с высокой степенью конкретизации работы наблюдателя.

Случайное наблюдение обычно не планируется, но является богатым источником информации. В повседневной жизни часто возникают

психологически значимые и информативные ситуации, которые невозможно смоделировать в лабораторных условиях. Такие ситуации требуют от психолога (наблюдателя) высокой готовности, поскольку трудность наблюдения состоит в непредсказуемости и случайности их возникновения.

### **Анализ результатов (продуктов) деятельности учащихся**

Продуктом учебной деятельности является структурированное и актуализируемое знание, лежащее в основе умения решать требующие его применения задачи в разных областях науки и практики. Продуктом также является внутреннее новообразование психики и деятельности в мотивационном, ценностном и смысловом планах. Продукт учебной деятельности входит основной, органичной частью в индивидуальный опыт. От его структурной организации, системности, глубины, прочности во многом зависит дальнейшая деятельность человека, в частности успешность его профессиональной деятельности, общения.

Результатом учебной деятельности является поведение субъекта — это либо испытываемая им потребность (интерес, включенность, позитивные эмоции) продолжать эту деятельность, либо нежелание, уклонение, избегание. Во всем мире второе проявляется в отрицательном отношении к школе, непосещении, уходах из школы.

Анализ результатов (продуктов) деятельности исходит из общей предпосылки о связи внутренних психических процессов и внешних форм поведения и деятельности. Изучая объективные продукты деятельности, можно сделать выводы о психологических особенностях школьников.

Самым распространенным методом данной группы является анализ документов.

1. По форме фиксации информации документы обычно делятся на: письменные (сведения изложены в форме буквенного текста); содержащие статистические данные (в них форма изложения в основном цифровая); иконографические (кино-фото-видеодокументы, картины и т.д.); фонетические (магнитофонные записи, лазерные диски, грампластинки). В последние годы

появилось большое число новых источников для хранения письменной документации. Все более распространенным способом хранения и распространения является представление информации в машиночитаемой форме на магнитных носителях (лентах или гибких дисках) для ЭВМ.

2. По содержанию информации документальные источники делятся на: нормативные документы (приказы, директивы, руководства, наставления и инструкции, спецификации, стандарты (ГОСТы) и т.п.; документы информационно-справочного, научного и литературного характера (справочные издания, базы данных, диссертации, отчеты по НИР, монографии, учебная и методическая литература, художественная литература).

Одним из вариантов данного метода является контент-анализ - метод психологического изучения текстов, позволяющий по их содержанию определенно судить о психологии школьников или тех людей, о которых говорится в тексте. Вследствие выделения определенных элементов (фактов, единиц анализа) и подсчета их частоты становится возможной статистическая обработка получаемых данных, а по соотношению этих частот делаются психологические выводы.

Для каких целей социально-психологического анализа может применяться контент-анализ? Выделим главные из них: изучение через содержание сообщений психологических особенностей учащихся; как отдельных личностей, так и группы, в том числе скрытых (порой неосознаваемых) проявлений и тенденций, дающих себе знать лишь кумулятивно, в потоке сообщений; изучение реальных социально-психологических явлений, которые отражены в содержании сообщений (в том числе явлений, имевших место в прошлом, которые недоступны для исследования другими методами); изучение через содержание сообщений социально-психологических особенностей их адресатов; изучение через содержание сообщений (и ответных на них сообщений) социально-психологических аспектов воздействия авторов на адресатов как представителей личных социальных микро- и макрогрупп, а также изучение

успешности общения; обработка и уточнение данных, полученных другими методами (обработка открытых вопросов анкет и интервью, данных проективных методик и т.д.).

Еще одним методом используемом в профессиональной ориентации является «портфолио». Эта методика позволяет проанализировать выбор школьника, его учебную и индивидуальную активность. «Портфолио» заполняется самим учеником, родителями, учителями и друзьями. Цель этого метода: определение и реализация индивидом своих способностей, умений и потенциалов, а так же развитие стремления к самореализации. «Портфолио» состоит из таких разделов: «Листок успешности моей учебы», в котором содержатся оценки по четвертям, самостоятельные оценки знаний и отзывы преподавателей; «Мое свободное время», этот раздел включает разделы хобби и спортивные увлечения, в которых ученик оценивает свои увлечения и их результаты; «Мое культурное развитие», в котором прописывается и оценивается посещение общественных мест и прочитанная литература; «Мой образ жизни» содержит анкету, направленную на дачу оценки образу жизни учащегося; «Мои личные качества», в который заносятся результаты тестирования по разработанному пакету методик; приложение, в которое включены благодарственные письма, грамоты и т.п.

Методика многомерного анализа достижений ученика применяется в целях профориентации. «Ее основной целью является выявление интересов и способностей учеников с помощью фиксации, накопления профессиографического анализа их спонтанных достижений на протяжении обучения в школе». Один раз в месяц на классный час собираются ученики, родители и учителя. Каждый ребенок называет свое главное достижение за месяц. Остальные участники фиксируют это на бланке достижений ученика, а в конце учебного года или обучения в школе все записи обрабатываются и выводится профиль наклонностей ученика и соответственно профилю подбирается основная и дополнительная профессия.

### **Анкетирование**

Анкетирование - одна из наиболее распространенных форм опроса. Анкета - это структурно организованный набор вопросов, каждый из которых логически связан с центральной задачей исследования.

Известно несколько типов анкет: анкеты, основанные на самооценке опрашиваемыми своих свойств и качеств; анкеты, вопросы которых направлены на оценку опрашиваемыми своих действий в конкретных жизненных ситуациях; анкеты, в которых предлагается дать оценку, высказать свое отношение к другим людям или каким-либо событиям.

Полученные в ходе анкетирования данные могут быть статистически обработаны. В психологии разработан ряд правил составления вопросов, расположения их в определенном порядке, группировки в отдельные блоки и т.д. Одно из основных предполагает, что вопросы анкеты должны быть доступны для понимания. Анкета не должна быть монотонной и стереотипной. Количество вариантов ответов в предъявляемых вопросах, как правило, не должно быть более 5-6, а расчетное время заполнения анкеты - не более 30 минут.

При разработке анкеты используются закрытые либо открытые вопросы.

Закрытые - это такая форма вопросов, на которые в анкете даются заранее сформулированные варианты ответов. Преимуществами закрытых вопросов являются возможность исключить неверное понимание вопросов, сопоставимость ответов, сравнительно более легкая форма заполнения ответов и статистическая обработка полученных данных.

Открытые вопросы - когда опрашиваемый свободно отвечает на предложенный вопрос без каких-либо ограничений, например, биографической анкеты. Данная форма вопросов предпочтительнее, когда психолог не знает, каковы могут быть оценки изучаемого явления, хочет получить совет по какому-либо поводу, углубленную социально-психологическую характеристику испытуемого, откровенные самостоятельные ответы.

### **Беседа-интервью и способы ее реализации**

**Беседа** — неотъемлемая составная часть в работе как с детьми и подростками, так и со взрослыми, непосредственно включенными в жизнь детей и влияющими на ее организацию, — родителями, учителями и воспитателями, администрацией детских учреждений и пр.

Для изучения личности школьника в целях последующей профориентации можно использовать такой метод как беседа-интервью. Для него должна быть тематическая направленность. Этот метод может проводиться как с самими учащимися, так и с учителями, классными руководителями, директорами школ, родителями и т.д. Для них характерна тематическая направленность.

Различают структурированные беседы-интервью, проводящиеся по строго обозначенным вопросам, и неструктурированные, с возможностью некоторого отвлечения от заранее подготовленных вопросов, изменения их последовательности и т. д. Для опытного профконсультанта неструктурированная беседа дает о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование.

Проводя беседу со школьниками, тому, кто проводит беседу очень важно занять правильную позицию, т.е. он должен создать человечески теплое, полное понимания отношение к ребенку, позволяющее как можно раньше установить контакт; должен принимать ребенка таким, какой он есть; своим отношением он должен дать ребенку почувствовать атмосферу снисходительности, чтобы ребенок мог свободно проявлять свои чувства; должен тактично и бережно относиться к позициям ребенка: он ничего не осуждает и ничего не оправдывает, но при этом — все понимает.

Реализация такого отношения, основанного на создании атмосферы безусловного принятия, искренности и открытости, помогает ребенку проявить свои возможности, «раскрыться» и поэтому способно оказать существенное воздействие.

Изучение учащихся в целях профориентации (предварительная профессиональная диагностика) составляет один из важнейших составных

компонентов профориентации школьников. На этом этапе следует изучить характерные особенности личности: ценностные ориентации, интересы, потребности, склонности, способности, профессиональную направленность, профессиональные намерения, мотивы выбора профессии, черты характера, темперамент, состояние здоровья.

## **Тема 5. Методика проведения профессионального просвещения**

### **Лекция 5**

**Аннотация:** В лекции рассмотрены следующие вопросы: методика проведения профессионального просвещения, цели и задачи профессионального просвещения, содержание работы по профессиональному просвещению по классам, формы и методы профессионального просвещения в учебной, внеклассной и внешкольной деятельности учителя. Были затронуты проблемы профессионального просвещения, проанализированы такие определения как профессиональное просвещение, индивидуализация и дифференциация.

**Ключевые слова:** Профориентация, просвещение, профессия, профинформационный урок, профинформационные игры, беседы, индивидуализация и дифференциация.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕРСЭ, 2006, гл. 2 стр. 44-59.
2. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. – М.: МГППИ, 1999, гл. 4. стр. 34-35.

3. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования/ Под ред. Е.Л. Солдатовой. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005, гл.3. стр. 77-82

4. Толочек В.А. Современная психология труда.– СПб.: Питер, 2005, гл. 13. стр. 406-428.

5. Носкова О.Г. Психология труда. – М.: Академия, 2004, гл. 11. стр. 274-287.

6. Тюшев Ю. В. Выбор профессии: тренинг для подростков. - СПб.: Питер, 2009, с. 5-32.

### **Глоссарий**

**Групповая профессиональная консультация** - одна из форм работы в области профессионального консультирования, ориентированная на группу учащихся.

**Деловая игра** - деловая игра предполагает условное воспроизведение, имитацию, моделирование некоторой реальной деятельности, которую осваивают участники игры. Обучение участников происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Общение в деловой игре-это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом-общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности. Деловая игра-это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества.

**План поиска работы** - письменный план (личная программа действий), четко определяющий последовательные шаги, которые клиенту следует предпринять для своего трудоустройства.

**Профессиографическая встреча** - один из путей изучения профессий учащимися, представляет собой встречу представителя определенной профессии со школьниками.

**Профессиографическое исследование** – исследование, основывающееся на организации самостоятельной деятельности учащихся и предполагающее

самостоятельное добывание информации о данной профессии определенными группами школьников с целью составления профориентационной характеристики данного вида профессиональной деятельности.

**Профессионализация** - это процесс становления профессионала. Этот процесс включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др. В целом профессионализация - это одна из сторон социализации, подобно тому как становление профессионала - один из аспектов развития личности.

**Профессиональная консультация** - совместная деятельность консультанта и консультируемого, направленная на решение вопросов, связанных с выбором профессии, планированием профессиональной карьеры, построением нового профессионального проекта и т.п. с учетом склонностей, интересов и сформировавшихся способностей, а также потребностей общества, народного хозяйства. Профессиональная консультация должна располагать сведениями о роли и перспективах каждой профессии, о потребности в кадрах, о содержании трудовой деятельности, социально-экономическом и санитарно-гигиеническом статусе профессий, путях профессионального обучения, с одной стороны, и о тех требованиях, которые предъявляет профессия к человеку, его психическим особенностям, о медицинских и физиологических показаниях к профессии - с другой. Профессиональная консультация способствует установлению оптимального соотношения между стремлениями и возможностями человека и реальными потребностями страны в специалистах соответствующей квалификации и играет важную роль в профессиональном самоопределении. Профессиональная консультация имеет своей целью установление соответствия индивидуальных психологических и личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии.

**Профинформационный урок** – урок, задачами которого являются активизация интереса учащихся к изучению и выбору профессий; воспитание у подростков ответственного и активного отношения к сознательному выбору профессии; выявление правильной мотивации выбора профессиональной деятельности;

**Школьный учебно-методический кабинет профессиональной ориентации учащихся общеобразовательной школы** - является центром профориентационной работы в школе, которая проводится в первую очередь по следующим направлениям: информирование и консультирование школьников и их родителей по вопросам выбора профессии, путях продолжения образования и возможностях трудоустройства; оказание информационной и методической помощи учителям.

**Экскурсия профессиональная** - форма организации познавательной деятельности учащихся, направленной на получение и анализ профессиографической информации непосредственно в конкретных условиях профессиональной деятельности людей.

#### **Вопросы для изучения**

1. Цели и задачи профессионального просвещения
2. Формы и методы профессионального просвещения
3. Профессиональное просвещение различных групп населения

#### **Цели и задачи профессионального просвещения**

Профессиональное просвещение предусматривает профессиональную информацию, профессиональную пропаганду и профессиональную агитацию. Его *цель* — сообщить учащимся определенный объем сведений о наиболее массовых профессиях народного хозяйства, информировать их о способах и условиях овладения ими; пропагандировать общественную значимость профессий, в которых в данное время испытывает острую потребность хозяйство экономического региона. Различают также профессиональное воспитание, под которым понимают воспитание у школьников

профессионально важных качеств личности: профессионального долга и чести, ответственности, профессиональной гордости, этики и др.

Профессиональная информация как отдельный относительно самостоятельный элемент профессионального просвещения и профориентации в целом представляет собой систему организации и проведения учебно-воспитательной работы, направленной на усвоение учащимися необходимых знаний о социально-экономических, психологических и психофизиологических условиях правильного выбора профессии.

Перечислим элементы профинформационной работы системы:

- Профинформационный урок, задачами которого являются активизация интереса учащихся к изучению и выбору профессий; воспитание у подростков ответственного и активного отношения к сознательному выбору профессии; выявление правильной мотивации выбора профессиональной деятельности; содействие развитию познавательной активности и самостоятельности учащихся; стимулирование школьников к самовоспитанию профессионально значимых качеств с целью профессионального самоопределения и становления личности.

- Профессиографическая встреча, которая является одним из путей изучения профессий учащимися и представляет собой встречу представителя определенной профессии со школьниками. В ходе профессиографической встречи учащиеся вместе с представителем профессии проводят психологический анализ содержания профессионального труда, описывают требования профессии к психологической сфере личности. С помощью учащихся представитель профессии раскрывает социально-экономические и технологические аспекты профессиональной деятельности, а также психологическую структуру своей профессии и анализирует себя как специалиста, отвечая на поставленные им же вопросы: Чем ему нравится избранная профессия? Благодаря чему ему удастся добиваться высокой продуктивности в труде? Почему эта профессия нравится не каждому

человеку? Почему в этом виде профессионального труда некоторые люди не справляются с отдельными заданиями или выполняют их плохо?

- Профессиографическая экскурсия, задача которой состоит в том, чтобы, с одной стороны, ознакомить учащихся со структурой современного производства, его техникой, технологией, организацией труда, с устройством и принципами действия машин, с применением и использованием в технологии производства знаний о различных природных закономерностях, а с другой — научить их самостоятельно анализировать профессии в профориентационных целях. Иными словами, профессиографическая экскурсия — это форма организации познавательной деятельности учащихся, направленной на получение и анализ профессиографической информации непосредственно в конкретных условиях профессиональной деятельности людей.

- Профессиографическое исследование, основывающееся на организации самостоятельной деятельности учащихся и предполагающее самостоятельное добывание информации о данной профессии определенными группами школьников с целью составления профориентационной характеристики данного вида профессиональной деятельности. Профессия изучается по пяти аспектам, соответственно которым учащиеся разбивают на пять групп: первая исследует общие сведения о профессии, вторая — характеристику процесса труда, третья — санитарно-гигиенические условия труда, четвертая — требования профессии к физической и психологической сфере человека, пятая — требования к профессиональной подготовке.

Важную роль в организации и проведении профориентационной работы с учащимися играют учебно-методические кабинеты профориентации в школах и профтехучилищах. В работу кабинета профессиональной ориентации входит информирование учащихся о различных отраслях хозяйства; ознакомление с наиболее распространенными профессиями; выявление и развитие профессиональных интересов, склонностей, способностей учащихся к определенным видам трудовой деятельности; формирование у учащихся

профессиональных намерений, соответствующих психофизиологическим качествам личности и учитывающих потребности общества в кадрах; организация консультаций для учащихся по вопросам выбора профессии, трудоустройства и продолжения образования; проведение собраний, лекций, встреч, индивидуальных консультаций с учителями и родителями учащихся; изучение и обобщение передового опыта по профориентации школьников; осуществление связи с трудовыми коллективами и общественностью по вопросам профессиональной ориентации.

### **Формы и методы профессионального просвещения**

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.

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 опантанта, получить более полную информацию о его возможностях и предпочтениях.

Профинформационные игры. Сегодня использование профинформационных игр очень востребовано. Человек получает не только словесную информацию в готовом виде, но и личностный опыт, заменить 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.

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.

Профинформационная экскурсия на предприятие. С одной стороны, она знакомит интересующихся профессией со структурой производства и профессиональной деятельностью, 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.

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. 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. «Ярмарки профессий». Эта форма профпросвещения обычно проводится силами служб занятости и заключается в организации встречи представителей организаций и предприятий, нуждающихся в специалистах, с потенциальными работниками. Изначально «ярмарки профессий» проводились для информационной помощи в трудоустройстве безработным, но впоследствии оказались эффективными и для выпускников школ, специальных и высших учебных заведений. 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 оптанта в поиске информации и формировании общей «профессиональной картины».

### **Профессиональное просвещение различных групп населения**

Дошкольники. Как известно, в старшем дошкольном возрасте происходит первое знакомство с миром профессий и «примеривание» профессиональных ролей в сюжетно-ролевой игре. И чем разнообразнее игры детей, тем шире их познания. Дети в этом возрасте весьма чутко определяют и перенимают отношение значимых взрослых к разным вещам, в том числе и к разным профессиям. В связи с этим одной из основных задач данного периода является воспитание в равной степени уважительного отношения ко всем профессиям и видам труда. В этот период наиболее эффективными являются игровые формы профпросвещения. Большую роль в профессиональном просвещении дошкольников могут сыграть подготовка и проведение детских праздников, посвященных разным профессиям (разучивание стихов, подготовка костюмов и т.п.). Учащиеся младшей и средней школы. Традиционным уроком

профпросвещения в школе считается урок труда. Действительно, первую пробу своих сил в практической деятельности учащиеся получают именно здесь. Но при условии соответствующей психолого-педагогической подготовки учителя-предметники могут также успешно информировать учащихся о профессиях и сферах деятельности, используя знания по данной теме или разделу. Большие возможности для получения знаний о мире профессий дает внеучебная деятельность. Педагоги дополнительного образования помогают детям постичь тонкости разных ремесел. В отличие от школьных занятий здесь ребенок познает профессии на практике, вырабатывает профессиональные навыки, узнает о своих возможностях. На базе полученного опыта трудовой деятельности у детей складываются основы профессиональной направленности. Воспитательный аспект реализуется здесь в формировании уважительного отношения к труду, умения самостоятельно организовывать работу и свое рабочее пространство. Таким образом, профпросвещение на этом этапе является частью учебно-воспитательного процесса, а методы и формы работы во многом совпадают с методами и формами воспитания и обучения.

Старшеклассники. В старших классах впервые становится актуальной проблема выбора профессии. В связи с этим на первое место выходит информирование учащихся о факторах и закономерностях профессионального выбора. Более осознанным и упорядоченным становится процесс самопознания и сбора информации о наиболее привлекательных профессиях. Но в этот период возможен и «откат» самоопределяющейся личности на более ранние стадии развития, это может выражаться в стремлении поскорее сделать выбор, не вдаваясь в подробности планирования профессионального пути, в отказе принимать решение и перекладывании ответственности на других. На этом этапе эффективными будут самые разные методы профпросвещения. Наиболее распространенными являются спецкурсы по основам профессионального самоопределения и построения карьеры, а также привлечение к освоению профессиональных знаний на факультативных курсах, в лабораториях и т. д. Полезными также могут быть различные виды наглядной

агитации и пропаганды. Стимулирование самостоятельного поиска информации и поддержка учащихся в вопросах трудоустройства в каникулярное время носят не только информационный, но и воспитательный характер. Родители подростков и юношей. При организации профориентационной работы с детьми и подростками необходимо учитывать, что на их профессиональный выбор значительное влияние оказывают родители. Поэтому необходима продуманная система профинформационной работы с родителями. Предоставление информации о профессиях родителям не требуется. Для них более актуально информирование о возрастных особенностях их детей, о важности предоставления им свободы выбора и возможности получения собственного жизненного опыта, о том, какую помощь они могут оказать своим детям. В частности, это может быть предложение рассказать о собственном профессиональном опыте, помощь в организации экскурсий и профинформационных встреч. Лица, потерявшие работу или не имевшие ранее опыта профессиональной деятельности. В данном случае люди в более взрослом состоянии вынуждены снова переживать кризис профессионального самоопределения юности. В связи с этим частично методы профпросвещения подростков и юношей могут использоваться и в работе с данной категорией людей. Лица, переживающие кризисы профессионального становления. Чаще всего кризисы бывают связаны со сменой работы, повышением по службе или уходом на пенсию. Данные события могут провоцировать негативные эмоциональные переживания, чувство неудовлетворенности или неуверенности в себе, депрессивные состояния. На этом этапе важно разъяснять людям, что их состояние вполне естественно и временно, сообщать о способах совладания с кризисными состояниями, о том, как по-новому можно включиться в производственные или социальные отношения. Такая профинформационная беседа обычно проводится в рамках индивидуальной консультации. Таким образом, профпросвещение имеет большое значение, так как именно оно закладывает основы профессиональной направленности личности. Для того, чтобы успешно осуществлять

профпросвещение, психолог-профориентатор должен: 1) знать текущие и перспективные потребности производства района в кадрах (на сегодняшний день организациям приходится самостоятельно добывать эту информацию); 2) своевременно подготавливать справочный информационный материал: наглядные пособия, профориентационные листки и т.д. (в центральных изданиях такой информации нет, а специально далеко не каждое предприятие занимается этим); 3) иметь рекомендательные списки литературы профориентационной направленности. Если человек обращается за помощью, не обязательно сразу приступать к углубленной консультации, сначала нужно предложить клиенту различные формы профинформационной работы. Организация профориентационных экскурсий – это возможность познакомить учащихся образовательных учреждений с многообразием профессий, получить непосредственное представление о тонкостях и нюансах разных видов специальностей.

Основной целью профориентационных экскурсий является формирование у учащихся представлений о содержании труда профессионалов в различных производственных и научно-исследовательских областях. Данное направление деятельности способствует привлечению молодежи к освоению рабочих и инженерных специальностей и снижению дефицита профессиональных кадров в сфере производства. Знакомство учащихся с различными областями занятости поможет им в дальнейшем более осознанно подойти к выбору своей будущей профессии.

Каждая экскурсия должна удивлять, радовать, обогащать опыт ребенка. Одна из целей экскурсионной педагогики - формирование личностных качеств ученика, стремления занимать активную жизненную позицию, умения оценивать прошлое, действовать успешно в настоящем, достичь успехов в овладении знаниями. Кроме того, на экскурсиях ребята знакомятся с городом, с тем, какие производства есть в городе, где и какие представлены профессии и где их можно получить.

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 и телесериалы, режиссерские 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.

## **Тема 6. Основы профессиографии**

### **Лекция 6**

**Аннотация:** В данной лекции рассмотрены: классификация профессий по Е.А. Климову, подразделения профессий на типы, классы, отделы и группы, а так же профессионально-значимые качества личности.

**Ключевые слова:** профессиография, классификация профессий, профессионально важные качества, профессиональные способности, психодиагностика, профотбор.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Дружинин В. Н. Психология: Учебник для гуманитарных вузов. 2-е изд.- СПб.: Питер, 2009, стр. 404-405.
2. Григорьева М.В. Психология труда: конспект лекций. - М.: Высшее образование, 2006, стр. 92-98.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр "Академия", 2004, стр. 158-163.

4. Мойсеюк Н.Э. Педагогика: Учеб. пособ. - 3-тэ вид., доп. - К., 2001, стр. 181-183.

5. Сорокина, Н.В. Психология профориентации: курс лекций / Н.В. Сорокина. – Тула: Тульский гос. пед. ун-т, 2002, -165 с.

### **Глоссарий**

**Гностические профессии** - Профессии, в которых деятельность человека как конечный продукт предполагает узнавание, распознавание, контроль, классификацию, сортировку, проверку по заранее известным признакам, оценку и исследование.

**Классификация профессий** - Объединение профессий в группы в соответствии с установленными критериями: отрасль экономики, цель труда, преобладающие компетенции, уровень образования и т.д. (например, классификация профессий Климова Е.А. по предмету труда.

**Организаторские способности** - способности к организаторской деятельности; включают коммуникативные способности, практический ум, способность заражать и активизировать других, критичность, тактичность, инициативность, требовательность к себе и другим, самообладание, настойчивость.

**Предмет труда** — вещь или комплекс вещей, которые подвергаются воздействию человека в процессе производства: материалы, непосредственно добываемые в природе и превращаемые в продукт (уголь и руда, добываемые в шахтах и рудниках, рыба в естественных водоемах); и материалы, подвергшиеся предварительной обработке.

**Профессиональная деятельность** - род труда, следствие его дифференциации. Успех профессиональной деятельности предполагает владение ее операционной, организаторской, психологической и нравственной сторонами, а также обобщенными профессиональными знаниями и

готовностью к реализации оптимальных способов выполнения трудовых заданий.

**Профессиональная диагностика** - изучение и оценка потенциальных профессиональных возможностей человека для установления степени соответствия нанимающегося работника возлагаемым на него трудовым функциям. Цель П. — обеспечение наиболее полного соответствия работника требованиям конкретного рабочего места, определение для работника более широких вариантов профессиональной перспективы. Профессионально важные качества человека изучаются с помощью анкетного, аппаратного и тестового методов.

**Профессиональные способности** - Индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

**Профессионально - важные качества** - Индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

**Профессия** - род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими и специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки, опыта работы. Виды и наименования профессий определяются характером и содержанием труда, а также спецификой и условиями различных сфер деятельности.

**Профессиография** — технология изучения требований, предъявляемых профессией к качествам личности работника (кандидата на должность), психологическим способностям, физическим возможностям и др.

**Профотбор** - это система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

**Психические функции** — теоретическое понятие, обозначающее сложные психические процессы, социальные по своему формированию, которые опосредствованы и за счет этого произвольны.

**Психограмма** - (психофизиограмма) - перечень требований, которые данная профессиональная деятельность предъявляет к индивидуальным психологическим качествам и психофизиологическим функциям человека.

**Средства труда** — совокупность средств производства, с помощью которых люди воздействуют на предметы труда, видоизменяя их в соответствии со своими целями и потребностями.

**Стрессоустойчивость** — представляет собой совокупность личностных качеств, позволяющих человеку переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья.

**Условия труда** - 1) характеристики работы по отношению к работнику. Выделяют ориентированные на задачу (средства труда, методы труда, рабочее помещение и пр.) критерии для анализа условий труда; 2) совокупность социальных и производственных факторов, в которых протекает трудовая деятельность человека. Под социальными факторами понимаются размеры оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и др. условия, устанавливаемые законами, иными нормативными актами, соглашением сторон. Под производственными факторами понимаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и др. условия, устанавливаемые законодательными и иными нормативными актами.

**Формула профессии** - краткое обозначение подходящей для человека группы профессий.

**Цель труда** представляет собой осознанный образ конечного результата, к которому человек стремится в процессе своей целесообразной деятельности, это те изменения, которые человек производит в окружающей действительности. Цели труда определены потребностями общества в целом,

тем, в каких ценностях оно нуждается. Наличие цели отличает труд сознательного существа, каким является человек, от работы, например, лошади или машины

**Эмоциональная устойчивость** - неподверженность эмоциональных состояний и процессов деструктивным влияниям внутренних и внешних условий. Интегральное свойство психики, выражающееся в способности преодолевать состояние излишнего эмоционального возбуждения при выполнении сложной деятельности.

### **Вопросы для изучения**

1. Классификация профессий по Е.А. Климову.
2. Типы профессий, классы, отделы и группы.
3. Профессионально-значимые качества личности.

### **Классификация профессий по Е.А. Климову**

Мир профессий и специальностей очень многообразен и динамичен — по данным отечественных и зарубежных справочников насчитывается от 7 до 35 тысяч их наименований. В психологии для решения ряда научно-практических задач (профориентация, профотбор и др.) требуется систематизация профессий, их распределение и сравнение по каким-либо профессиональным или психологическим признакам (сложность или опасность труда, величина нагрузки, цели труда, психическая напряженность и т. д.).

Е. А. Климовым предложена «четырёхъярусная классификация профессий», которая построена на основе многофакторного принципа.

Первый ярус составляют пять типов профессий по признаку различий их объектных систем:

- 1) человек—живая природа (Ч-П) — агроном, микробиолог и т. п.;
- 2) человек—техника (Ч-Т) — слесарь, механик, оператор ЭВМ и т. п.;
- 3) человек—человек (Ч-Ч) — врач, учитель, продавец и т. п.;
- 4) человек—знаковая система (Ч-З) — математик, редактор и т. п.;
- 5) человек—художественный образ (Ч-Х) — дирижер, художник, артист и т. п.

На втором ярусе в пределах каждого типа профессий выделяются три класса по признаку целей труда:

1) гностические (от греч. γνῶσις — знание) профессии (Г) — дегустатор (Ч-П), контролер (Ч-Т), социолог (Ч-Ч), корректор (Ч-З), искусствовед (Ч-Х) и т. п.;

2) преобразующие профессии (П) — мастер-животновод (Ч-П), токарь (Ч-З), учитель (Ч-Ч), бухгалтер (Ч-З), цветовод-декоратор (Ч-Х) и т. п.;

3) изыскательские профессии (И) — летчик-наблюдатель (Ч-П), инженер-конструктор (Ч-Т), воспитатель (Ч-Ч), программист (Ч-З), композитор (Ч-Х) и т. п.

На третьем ярусе каждый из предыдущих трех классов профессий разделяется на четыре отдела по признаку основных орудий (средств) труда:

1) профессии ручного труда (Р) — контролер слесарных работ (Г - Ч-Т), лаборант химического анализа (Г - Ч-П), ветеринар (П - Ч-П), слесарь (П - Ч-Т) и т. п.;

2) профессии машинно-ручного труда (М) — токарь, водитель автомобиля, машинист экскаватора и т. п.;

3) профессии, связанные с применением автоматических и автоматизированных систем (А) — оператор станков с программным управлением, авиадиспетчер, сменный оператор АЭС и т. п.;

4) профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф), — актер, акробат и т. п.

На четвертом ярусе в каждом из четырех отделов профессий выделяются четыре группы профессий по признаку условий труда (У):

1) работа в помещении с нормальным микроклиматом (М) — лаборанты, бухгалтеры и т. п.;

2) работа на открытом воздухе (О) — агроном, монтажник, инспектор ГАИ и т. п.;

3) работа в необычных условиях (Н) — водолаз, высотник, шахтер, пожарный и т. п.;

4) работа в условиях повышенной ответственности (М) — воспитатель детсада, учитель, следователь и т. п.

Выделенные четыре группы (яруса) признаков являются частично совпадающими. Предложенная классификация позволяет, во-первых, дать обзорную схему карты мира профессий и, во-вторых, составить (используя условные литерные обозначения) примерную формулу определенной профессии.

Изложенная классификация предназначена не для того, чтобы разложить все профессии по своим клеточкам, — это невозможно и не нужно. Надо помнить, что большинство профессий характеризуется множеством разнотипных признаков. Но в любом сложном множестве полезно проводить некоторые хотя бы ориентировочные различия.

#### **Типы профессий, классы, отделы и группы**

Типы профессий. По первому признаку — предмету труда — все существующие профессии и специальности можно разделить на пять типов.

Самыми распространенными являются профессии, где предметом труда выступает техника. Условимся обозначать этот тип профессий буквой «Т» («человек — техника»). К нему относятся все профессии, связанные с обслуживанием техники, ее ремонтом, установкой и наладкой, управлением, в том числе и управлением подъемных и транспортных средств: слесарь-ремонтник, наладчик технологического оборудования, водитель, техник (механик).

Сюда же входят и профессии по производству и обработке металлов, их механической сборке и монтажу, а также по сборке и монтажу электрооборудования: слесарь-механик, токарь, сталевар, сборщик часов, инженер-физик и др.

В тех случаях, когда труд специалиста направлен на монтаж, ремонт любых сооружений, конструкций,— это тоже описываемый тип профессий: архитектор, строитель, техник-сантехник и др.

В этот же тип профессий включают профессии по обработке и использованию неметаллических изделий, полуфабрикатов, промышленных товаров: заготовщик верха обуви, огранщик алмазов, ткач, столяр и др.; по переработке продуктов сельского хозяйства: пекарь, кондитер, инженер-технолог по переработке пищевых продуктов и др.; по добыче или обработке горных пород, грунтов: проходчик, шахтер, дизелист буровой установки и др.

Следующий тип профессий — «человек — человек» (Ч). Труд людей этих профессий направлен на воспитание и обучение, информирование, бытовое, торговое, медицинское обслуживание людей. Он связан с управлением, руководством людьми или коллективами. В этих видах деятельности в процессе труда люди взаимодействуют между собой. К этому типу профессий относятся, например, экскурсовод, учитель, продавец и др.

По рассматриваемому признаку (предмету труда) особо выделяется тип профессий, который условно обозначим буквой «П» («человек—природа»). Конечно, любой предмет на Земле, и даже сам человек, принадлежит природе. Когда же мы связываем деятельность человека с природой, имеется в виду живая природа и, прежде всего растительные и животные организмы, микроорганизмы. Конечно, это не значит, что специалисты этого типа профессий не связаны с техникой, но для них она выступает средством, а не основным предметом труда. Вот несколько профессий: микробиолог, рыбовод, тракторист-машинист широкого профиля, ветеринарный фельдшер, оператор животноводческих комплексов и механизированных ферм, цветовод и т. д.

Часто объектом труда человека выступают различные знаки: устная или письменная речь, цифры, химические и физические символы, ноты, схемы, карты, графики, рисунки, дорожные знаки и т. п. Такие профессии условно относятся к типу «человек — знаковая система» (З). Это, например, корректор, экономист, стенографистка-машинистка, чертежник, нотографик, топограф.

Очень многим из вас, наверное, нравятся профессии, труд в которых связан с изобразительной, музыкальной, литературно-художественной и актерской деятельностью. Это профессии типа «человек — художественный

образ» (X): конструктор-модельер одежды, витражист, фотограф-художник, музыкант, артист, настройщик музыкальных инструментов, журналист, ковровщица и др.

Разобравшись в типах профессий, вы сделали только первый шаг в овладении умениями анализировать различные виды человеческой деятельности. Чтобы отнести профессию или специальность к определенному типу, надо выяснить, на что главным образом в процессе труда направлено внимание человека.

Классы профессий. Внутри каждого типа профессии разделяются на классы в соответствии с целями труда. Несмотря на огромное разнообразие целей, которые имеют различные работы, они могут быть сведены к трем большим классам: узнать, преобразовать, придумать. Первый класс образуют так называемые гностические профессии и специальности. Название этих видов труда происходит от древнегреческого «гнозис» — знание или познание. Поэтому в тех случаях, когда деятельность человека как конечный продукт предполагает узнать, распознать, проконтролировать, классифицировать или сортировать, проверять по заранее известным признакам, оценивать, исследовать, она будет относиться к гностической и обозначаться буквой «Г».

Гностические профессии можно встретить везде: и в поле, и в поликлинике, и на заводе, и на строительной площадке, в торговом зале. Они могут относиться к любому из пяти типов профессий, например: контролер — приемщик готовых изделий (Т), корректор (З), критик (X), санитарный врач (Ч), лаборант химико-бактериологических анализов (П).

Следующий класс профессий по своим целям связан с активным изменением свойств, состояния предмета труда, поэтому профессии называют *преобразующими* и обозначают буквами «Пр». Это самый многочисленный класс, так как познавательная деятельность человека часто не является самоцелью, а предваряет преобразующую деятельность. Под преобразующей деятельностью понимают любые воздействия на предмет труда с целью изменения его свойств или положения в пространстве, а также с целью

активного сохранения его свойств, состояний в определенных пределах. Класс преобразующих профессий широко распространен в любом из рассмотренных нами пяти типов, например: столяр (Т), учитель (Ч), полевод (П), чертежник (З), реставратор (Х).

И, наконец, изыскательские профессии. В этом классе профессий на передний план выступает та цель деятельности, которая предполагает что-то изобрести, придумать, найти новый вариант решения. Условно этот класс обозначается буквой «И». Это профессии практического труда, их не надо смешивать с гностическими, которые связаны со специальными изысканиями (геолог).

Например, закройщик в ателье индивидуального пошива должен каждый раз, приступая к работе, изменять свою деятельность, исходя из фигуры заказчика, фасона и ткани, т. е. фактически решать нестандартные творческие задачи во время всего рабочего дня. Этот класс невелик по количеству профессий.

Редко, когда в работе человека присутствует только одна цель: распознать, преобразовать или придумать. Во многих профессиях цель труда включает в себя каждый из этих элементов или два из них. Поэтому, чтобы отнести профессию или специальность к определенному классу, необходимо разобраться, какой из элементов цели составляет главное содержание деятельности, а какой имеет лишь побочное значение. Так, для того чтобы лечить человека, врач должен сначала поставить диагноз, поэтому в труде врача обязательно присутствует элемент распознавания, тем не менее, главное содержание большинства врачебных специальностей направлено на исцеление больного, т. е. на его преобразование.

Отделы профессий. Классы профессий в свою очередь подразделяются на отделы в зависимости от орудия труда или средств производства. Таких отделов можно назвать четыре:

- профессии, связанные с использованием ручных орудий труда (Р). К ним, например, можно отнести специальность слесаря сантехника (его

основными инструментами служат различит отвертки и гаечные ключи), специальность хирурга, для которого таковыми являются скальпель и другие хирургические инструменты. К этому же отделу относятся и те виды деятельности, выполнение которых связано с механизированными ручными инструментами и приспособлениями (у столяра это электрическая дрель, у зубного врача бормашина);

- профессии, связанные с использованием машин с ручным или ножным управлением (М). Например, токарь, фрезеровщик, машинист крана, тракторист-машинист широкого профиля, машинист тепловоза и др. Конечно, провести разграничение между машиной и механизированным инструментом не всегда легко. Если у орудия труда есть рукоятка управления или измерительные средства, то оснований считать устройство машиной становится больше;

- профессии, связанные с использованием автоматизированного и автоматического оборудования (А): сталевары, печатники, ткачихи, операторы энергосистем и др.;

- профессии и специальности, в которых основными орудиями труда выступают функциональные средства организма человека (Ф): певец, актер, учитель, балерина, дегустатор вин и др.

Группы профессий. По условиям труда можно выделить четыре группы профессий:

- труд в обычных бытовых условиях (б). В таких условиях, работает, например, чертежник, бухгалтер, контролер радиоаппаратуры;

- труд на открытом воздухе в режиме резкого перепада температуры, влажности (о). Эти условия характерны для полеводов, трактористов-механизаторов широкого профиля и др.;

- труд в необычных условиях: под водой, на высоте, под землей, а также в условиях повышенной температуры и др. (н). Примеры профессий: водолазы, шахтеры, маляры, монтажники-высотники.

- труд с повышенной моральной ответственностью (за здоровье и жизнь человека или за большие материальные общественные ценности) (м). К этой группе относятся профессии учителя, судьи, продавца и др.

### **Профессионально-значимые качества личности**

Психологам, занимающимся изучением субъекта труда, необходимо знать особенности требований профессии к психическим качествам работника, что в дальнейшем позволяет определить степень психологического соответствия человека определенной профессии.

Важным понятием в психологии труда является психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного освоения конкретной трудовой деятельности и ее эффективного выполнения. Данные качества называются профессионально важными качествами (ПВК). В качестве профессионально важных могут выступать не только психические, но и внепсихические свойства субъекта (конституциональные, соматические, нейродинамические и т.д.). По мнению В.Д. Шадрикова, профессионально важные качества выступают в роли тех внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия и требования деятельности. Они являются узловым моментом формирования психологической системы деятельности.

Профессионально важные качества представляют собой отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией. С одной стороны, профессионально важные качества являются предпосылкой профессиональной деятельности, а с другой стороны – они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованиями; человек в ходе труда изменяет и самого себя.

Понятие профессионально важные качества вошло в категориальный аппарат психологии труда еще в начале XX в. При этом составлялась некоторая модель наиболее важных, задействованных в изучаемой работе психических функций обобщенного субъекта труда – успешного профессионала. Такого рода модель служила основой для подбора психодиагностических методик и прогнозирования с их помощью успешности будущей профессиональной деятельности претендентов на конкретную вакансию (считалось, что успешная работа определяется в первую очередь наличием психических функций, способностей определенного уровня и качества). Контекст практической задачи (профотбор, или карьерное консультирование) задавал рамки требований к ПВК. В данном случае речь шла о выявлении устойчивых профессионально важных качеств, плохо поддающихся тренировке свойств личности (способностей), которые весьма существенны для достижения профессионального успеха.

В психограммах психотехников 1930-х гг. выделялись еще два вида профессионально важных качеств (или характеристик психических функций), которые могли быть целью при составлении модели успешного профессионала. Так, при исследовании профессиональной работоспособности, утомления, в целях диагностики степени снижения психических функций под влиянием проделанной работы следовало выявить профессионально важные качества как наиболее изменчивые, временно нарушаемые в данной профессии под влиянием утомления психические функции. Именно эти функции и их свойства следовало измерять для суждения о степени профессионального утомления. Еще один вид профессионально важных качеств – это тренируемые психические функции, которые обеспечивают успешную работу и могут стать предметом развития, упражнения.

Современные исследования профессионально важных качеств (Е.А. Климов, В.Д. Шадриков, А.В. Карпов) проводятся на основе системного подхода. Любая деятельность реализуется на базе системы профессионально важных качеств. Это означает, во-первых, что каждая деятельность требует

определенной совокупности профессионально важных качеств, а во-вторых, последняя является не «механической» суммой качеств, а их закономерно организованной системой. Между отдельными ПВК устанавливаются функциональные взаимосвязи компенсаторного и содейственного типов. Сама система профессионально важных качеств выступает как определенный симптомокомплекс субъектных свойств, специфичный для той или иной деятельности. Он не задан в готовом виде, а формируется у субъекта в ходе освоения им деятельности. Более того, не только для деятельности в целом, но и для ее основных компонентов (ключевых действий, основных функций и др.) также формируются специфические подсистемы профессионально важных качеств. Поэтому с внутренней – собственно психологической стороны – процесс деятельности представляет собой динамическую смену целостных подсистем профессионально важных качеств, обеспечивающих каждый ее основной этап (действие, задачу, функцию).

Формирование подсистемы профессионально важных качеств – достаточно сложный психологический процесс. Суть его А.В. Карпов определяет как функциональное объединение отдельных профессионально важных качеств, когда они начинают проявлять себя в режиме взаимодействия. К этому есть отдельные внутренние предпосылки, так как основные психические функции онтологически связаны друг с другом. Эта связь в ходе освоения профессиональной деятельности начинает проявляться в своей положительной роли. Таким образом, «в процессе формирования психологической системы деятельности происходит своеобразная функциональная настройка психических функций на достижение целей деятельности».

Ведущей тенденцией развития подсистем профессионально важных качеств является значимое возрастание степени интегрированности – когерентности отдельных качеств. Характерно при этом, что на разных этапах освоения деятельности подсистемы профессионально важных качеств, лежащие в основе ее реализации, могут существенно различаться между собой. Тем

самым в ходе освоения деятельности имеет место перестройка подсистем профессионально важных качеств.

Существуют две важнейшие категории профессионально важных качеств. Во-первых, профессионально важные качества, которые характеризуются наибольшей непосредственной связью с параметрами деятельности. Они обозначаются понятием ведущих профессионально важных качеств. Во-вторых, те профессионально важные качества, которые имеют наибольшее число внутрисистемных связей с другими качествами, т.е. характеризуются наибольшим структурным весом и, следовательно, занимают центральное место во всей системе качеств. Они обозначаются понятием базовых профессионально важных качеств. Эти качества могут не коррелировать значимо с параметрами деятельности, однако они не менее, а часто – более – важны для ее реализации. «Именно базовые профессионально важные качества являются основой для формирования подсистем профессионально важных качеств в целом. Вокруг них и на их базе объединяются, структурируются и соорганизуются все иные качества субъекта, необходимые для обеспечения деятельности и (или) ее основных действий, функций» (А.В. Карпов). Поэтому профессионально важные качества являются структурообразующими для той или иной деятельности.

Одно и то же ПВК в разных случаях может выступать либо как ведущее, либо как базовое, либо как то и другое одновременно. В последнем случае значимость профессионально важных качеств для обеспечения деятельности является наивысшей.

Любая деятельность характеризуется определенными основными параметрами, прежде всего производительностью, качеством и надежностью. В психологических исследованиях установлено, что для их обеспечения необходимы различные индивидуальные качества субъекта, поэтому принято выделять профессионально важные качества качества и профессионально важные качества производительности (А.В. Карпов). Они частично перекрываются, однако значительно чаще не совпадают друг с другом, а

нередко вступают в антагонистические отношения. В последнем случае одно и то же ПВК является таковым в плане обеспечения качества деятельности и антиПВК в плане обеспечения производительности. При этом наблюдается сложная картина: одни качества могут входить в разные подсистемы профессионально важных качеств, отвечающие за производительность, качество, надежность, другие влияют только на один параметр деятельности.

Не все профессионально важные качества связаны с параметрами деятельности простой, линейной зависимостью, т.е. зависимостью типа «чем выше уровень развития профессионально важных качеств, тем эффективнее деятельность». Ряд профессионально важных качеств связан с параметрами деятельности нелинейной зависимостью типа оптимума: параметры деятельности принимают наибольшие значения не на максимальных и не на минимальных, а на некоторых средних, оптимальных, уровнях развития профессионально важных качеств. Кроме того, наибольшее развитие некоторых профессионально важных качеств нередко ведет к ослаблению других профессионально важных качеств.

Описание системы профессионально важных качеств является основой профессиональной диагностики. Имплицитно в рамках психодиагностики профессионально важных качеств витает убеждение, что чем лучше развито то или иное качество личности, тем выше результат ее профессиональной деятельности. Нередко это так и есть. Например, чем точнее слух у музыканта, тем выше при прочих равных условиях результаты его профессиональной деятельности. Чем выше интеллект, профессиональные знания, тем выше (при прочих равных условиях) результаты профессиональной деятельности ученого и т.д. Однако эффекта «прочих равных условий» практически не бывает: все люди очень разные и более оптимальный уровень развития одного качества сочетается, как правило, с менее высоким уровнем развития другого. Например, лица с более высоким интеллектом с детства привыкают полагаться на свой интеллект, у многих из них повышается самооценка, формируются индивидуалистичный стиль деятельности, неумение работать в коллективе,

самоуверенность и т.д. И в процессе реальной профессиональной деятельности уже эти накопленные негативные качества становятся тормозом профессионального прогресса личности в соответствии с уровнем развития ее интеллекта. Одним словом, в индивидуальном стиле профессиональной деятельности удивительно диалектично переплетаются, аккумулируются многочисленные качества личности, которые делают попытку спрогнозировать ее успешность по одному или даже нескольким качествам малоперспективной.

Для некоторых видов деятельности актуальным является выделение профессионально важных качеств, которые выступают таковыми в нормальных условиях ее выполнения, и те, которые необходимы в усложненных или экстремальных условиях. Последнее объясняется тем, что экстремальные условия часто сопряжены с повышенной опасностью, угрозой и требуют от человека иных качеств и свойств, нежели те, которые необходимы в нормальных условиях. Для экстремальных условий не только характерны другие профессионально важные качества (по сравнению с нормальными), но и другие системы профессионально важных качеств в целом.

Таким образом, структура профессионально важных качеств – это сложное и внутренне дифференцированное системное образование, которое детерминирует успешность освоения и выполнения трудовой деятельности.

Системное описание профессионально важных качеств для конкретной профессии можно найти лишь в специальных прикладных исследованиях. Существующие современные психogramмы просто перечисляют профессионально важные качества, входящие в те или иные категории для определенного вида деятельности (чаще всего указываются необходимые профессионально важные качества и антиПВК), крайне редко указывается характер внутрисистемных связей профессионально важных качеств и весовое значение профессионально важных качеств, что связано в первую очередь со сложностью проблемы, с большой вариативностью индивидуальных систем профессионально важных качеств, пластичностью некоторых профессионально важных качеств и т.д.

Например, в психограмме психолога-консультанта, работающего по телефону доверия, разработанной Е.С. Романовой, по категории «Способности» выделяют высокие уровни развития концентрации и устойчивости внимания, переключения и распределения внимания; хорошее развитие образной и словесно-логической памяти; высокий уровень развития образного, логического мышления; хорошее развитие мнемических, коммуникативных способностей и др. Среди личностных качеств, интересов и склонностей требуются высокая степень личной ответственности; терпимость, безоценочное отношение к людям; интерес и уважение к другому человеку; стремление к самопознанию, саморазвитию; оригинальность, находчивость, разносторонность; тактичность и воспитанность; склонность к сопереживанию; инициативность; интуиция, умение прогнозировать события; находчивость; умение хранить тайну и др. Как качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности (т.е. антиПВК), рассматриваются психическая и эмоциональная неуравновешенность, агрессивность, замкнутость, нерешительность, отсутствие склонности к работе с людьми, низкий интеллектуальный уровень развития и др. Предъявляются требования и к особенностям эмоционально-волевой сферы.

Любая деятельность вызывает к себе определенное отношение, эмоционально переживается человеком – это так называемые «общие эмоции в труде». Они могут быть положительными и отрицательными. Возникая в процессе профессиональной деятельности, они определенным образом влияют на настроение человека, качество работы, отношение исполнителя к собственному труду и его результатам, отношение человека к самому себе. Кроме того, в психологии труда необходимо учитывать также и некоторые другие моменты эмоций: «настроение сегодняшнего дня», «эмоции коллективной деятельности», «профессиональные эмоции, возникающие в процессе самой работы». В частности, «настроение сегодняшнего дня» в работе консультирующего психолога является серьезной помехой, поэтому ему

необходимо овладеть специальными техниками, позволяющими справляться со своим настроением и не переносить его на абонента.

Среди специальных требований, предъявляемых к работе психолога-консультанта, работающего по телефону доверия, выделяют интересы, широкий кругозор, эрудицию; умение и желание общаться с людьми. Как необходимые профессионально важные качества рассматриваются чувствительность слухового анализатора; отсутствие нарушений функции речи; большой объем оперативной слуховой памяти; эмоциональная устойчивость, самоконтроль поведения, стрессоустойчивость; культура вербального общения.

Особую значимость в работе телефонного консультанта приобретают такие профессионально важные качества, как знания (психология, физиология, психотерапия кризисных состояний); социальная осведомленность; высокий общий интеллектуальный уровень, а также умения и навыки (конструктивное общение по телефону; грамотная речь, наблюдательность). Квалифицированные требования: высшее педагогическое или психологическое образование.

Психограммы, определяющие профессионально важные качества для других представителей профессий типа «человек – человек», также включают в себя довольно широкий диапазон профессионально важных качеств. Так, например, в психограмме юриста представлены такие качества, как разносторонние общие и глубокие профессиональные знания, развитый интеллект, гибкое, творческое мышление, высокая умственная работоспособность, аналитический склад ума, прогностические способности, умение выделить главное, активное восприятие, емкая память, устойчивое внимание, развитое воображение, интуиция, способность устанавливать межличностные контакты с различными участниками общения, коммуникативная компетентность, нервно-психическая устойчивость, адекватная самооценка, высокая мотивация достижения успеха. Существуют качества, снижающие профессиональные возможности юриста: психопатические черты и свойства характера, эмоциональная неустойчивость,

пассивность, безответственность, избыточная мнительность, тревожность, низкая умственная работоспособность, сниженная познавательная активность и интеллект, неразвитое воображение, слабая память.

Психограмма педагога включает в себя следующие профессионально важные качества: профессиональные педагогические и психологические знания, коммуникативную компетентность, нервно-психическую устойчивость, распределение внимания, оперативную память и мышление, адекватную самооценку, уважение к людям, интерес к ним, педагогическую наблюдательность, хорошо развитую речь и др. К числу антиПВК педагога следует отнести психопатические черты характера, эмоциональную неустойчивость, безответственность, безнравственность, выраженные физические уродства.

Таким образом, психограммы представителей трех профессий типа «человек – человек» предъявляют требования в основном к познавательной и коммуникативной сферам личности, а антиПВК связаны прежде всего с эмоциональной сферой.

## **Тема 7. Методика проведения профессиональной консультации.**

### **Лекция 7**

**Аннотация:** В данной лекции рассмотрены цели, задачи и основные принципы профконсультирования, этапы и методы профконсультирования. Затронута проблема учета возрастных и индивидуальных особенностей учащихся в профконсультации и использование результатов профконсультации в индивидуальной работе с учащимися.

**Ключевые слова:** профконсультация, принципы профконсультации, методы профконсультации, информационно-справочные, просветительские методы, методы профессиональной психодиагностики методики диагностики профессиональных предпочтений, методы морально-эмоциональной поддержки клиентов, методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Болучевская В.В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий: Монография. – Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010, стр. 149-156.

2. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003, стр. 142-144.

3. Мордовская, А. В. Основы профориентологии : учеб. пособие для академического бакалавриата. — М. : Издательство Юрайт, 2014, стр. 116-123.

4. Пряжников Е. Ю. Профориентация : учеб пособие для студ высш учеб заведения. 2-е изд., стр 181-184, 186-187.

5. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001, с. 54.

#### **Глоссарий**

**Биографические методы** (от греч. bios – жизнь, grapho – пишу) – способы исследования жизненного пути человека. Помимо ретроспективного описания прошедших этапов жизни включают анализ предполагаемых в будущем событий.

**Карьера** – успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной деятельности и др.

**Консультация психологическая** – одна из форм оказания психологической помощи людям, испытывающим потребность в оптимизации своей психической активности, в преодолении неприятных психических состояний и психических затруднений, чувства безысходности, в организации самовоспитания и др.

**Контент-анализ** (от англ. contents – содержание) – метод анализа и оценки информации (содержащейся в документах, видеозаписях, радиопередачах, интервью и т.д.) путем выделения в формализованном виде смысловых единиц информации и замера частоты упоминания этих единиц в выборочной совокупности.

**Лонгитюдное исследование, или лонгитюд** (от англ. longitude – долгота), – многократное систематическое изучение одних и тех же испытуемых (или групп) в процессе их развития. В процессе лонгитюда фиксируются изменения и различия людей при относительном постоянстве внешних факторов. Лонгитюд позволяет определить профессиональные изменения в течение трудоспособного возраста человека.

**Метод профессиональной пробы** – один из способов профессионального отбора, заключающийся в исследовании поведения испытуемого (например, абитуриента) в условиях искусственного включения его в предполагаемую будущую профессиональную деятельность.

**Праксиметрические методы** (от греч. praxis – действие) – эмпирические способы получения научных данных путем анализа процессов и продуктов деятельности, хронометрия, циклография, профессиография, оценка изделий и выполненных работ и т.д.

**Профессиональный профиль** – совокупность критериев оценки личности специалиста. Включает виды деятельности, профессионально важные качества, ключевые квалификации, социально-профессиональные роли и способы поведения.

**Профессия** – вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы. Название профессии определяется исходя из применяемых орудий труда (машинист, крановщик, токарь), предметов труда (машиностроитель, горняк), способа воздействия на предмет труда (сверловщик, штамповщик) или характера и содержания труда.

**Психометрия** (от греч. metron – мера) – исследование количественных сторон, соотношений, характеристик психических процессов и явлений.

### **Вопросы для изучения**

1. Цели, задачи, основные принципы профконсультации
2. Этапы и методы профконсультации
3. Учет возрастных и индивидуальных особенностей учащихся в профконсультации. Использование результатов профконсультации в индивидуальной работе с учащимися

### **Цели, задачи, основные принципы профконсультации**

Профессиональное консультирование – это метод психологической помощи людям в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также в преодолении трудностей профессиональной жизни.

Профессиональная консультация имеет целью установление соответствия индивидуальных психологических и личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии.

Задачей профессиональной консультации является оказание помощи молодежи в оценке своих способностей к различным видам трудовой деятельности в сфере общественного производства, выдача конкретных рекомендаций о выборе профессии и возможных путях овладения ею (учеба в вузах, техникумах, профтехучилищах, подготовка в межшкольных учебно-производственных комбинатах или непосредственно на производстве и т. п.).

Психологическая профконсультация строится на основе следующих основных положений:

- принципа добровольности участия в консультировании;
- конфиденциальности информации;
- принципа активности субъекта профессиональной деятельности;
- принципа комплексного подхода к субъекту профессионального становления, согласно которому, должны исследоваться различные по сложности психические свойства и их взаимосвязи;

- принципа индивидуального подхода;
- научной обоснованности и объективности прогноза и выводов;
- принципа персональной ответственности, в соответствии с которым

психолог несет персональную ответственность за правильность постановки психологического диагноза, адекватность используемых диагностических методов и коррекционных мероприятий;

- коррекционно-развивающего характера предлагаемых рекомендаций.

### **Этапы и методы профконсультации**

На каждом из этапов профконсультация носит разный характер. Правильно выбрать профессию может только личность, которая способна трудиться, преодолевать трудности, личность, имеющая чувство ответственности за порученное дело, правильно оценивающая свои способности. Поэтому на первом этапе подготовка учащихся к выбору профессии немислима без развития способностей и положительных качеств личности. При этом профконсультация прежде всего носит развивающий характер. Если у ученика уже сложились интересы, отвечающие его способностям, то задача профконсультанта, учителя, классного руководителя состоит в том, чтобы направлять его деятельность.

На втором этапе профориентация носит рекомендательный характер и решает такие основные задачи: соответствие состояния здоровья требованиям выбираемой профессии, психологическая готовность личности к овладению избранной профессией, справочная информация учащихся о содержании и характере труда, возможностях получения специального образования, профессиональной подготовки и трудоустройства. Согласно этим задачам выделяют и три типа профконсультации: медицинскую, психолого-педагогическую и справочную.

Для проведения медицинской и психолого-педагогической консультации используют данные предварительной профдиагностики личности школьников. Медицинскую профконсультацию проводят заблаговременно, чтобы дать

возможность подростку самостоятельно подойти к правильному выбору профессии, исходя из состояния своего здоровья и требований, предъявляемых к человеку профессиями. Эта работа осуществляется с участием школьного врача.

Отдельные профессии предъявляют повышенные требования к психологическим особенностям личности. Несоответствие личностных качеств работника требованиям профессии может привести к перегрузке нервной системы, а подчас и к заболеванию.

В том случае, если после сопоставления медицинского и психолого-педагогического обследования учащегося с его профессиональной направленностью обнаружатся противопоказания, профконсультант должен тактично и доказательно объяснить ему невозможность сделанного им выбора профессии и порекомендовать ему другую профессию. При этом желательно сделать так, чтобы рекомендуемая профессия не шла вразрез со склонностями и способностями учащихся, а определенным образом соответствовала им.

Третий этап профконсультации связан с поступлением ученика в профессиональное учебное заведение или непосредственно на предприятие. Его можно назвать еще формирующим, ибо основная задача на этом этапе — помочь молодому человеку в профессиональном выборе. С помощью школы учащиеся знакомятся с будущими условиями своей работы, готовясь к обучению в учебном заведении или непосредственно к поступлению на работу.

В настоящее время профориентология использует довольно широкий арсенал методов профессионального консультирования и активизации профессионального самоопределения. Н. С. Пряжников и Е. Ю. Пряжникова выделяют следующие основные группы задач профориентации, которые могут решаться как в индивидуальной, так и в групповой форме: информационно-справочные, просветительские; диагностические (в идеале – помощь в самопознании); морально-эмоциональной поддержки клиента/клиентов; помощи в выборе, в принятии решения.

В соответствии с этими задачами выделяют основные группы профориентационных методов: информационно-справочные, диагностические, методы морально-эмоциональной поддержки клиента и методы принятия решения и построения перспектив профессионального развития клиента. Знание и владение этими методами не только во многом обеспечивают эффективность профессионального самоопределения консультируемого человека, но и способствуют лучшему пониманию смысла выполняемой работы самого профконсультанта, то есть способствуют и его собственному самоопределению. Рассмотрим более подробно данные методы в контексте профессиональной консультации студентов.

Информационно-справочные, просветительские методы.

1) Профессиограмма и психограмма. Ознакомление с профессиограммой поможет молодому человеку выяснить степень соответствия своих психологических, внутренних качеств требованиям выбранной профессии, что будет способствовать его более успешному определению в ней.

2) справочная литература (при условии достоверности такой справочной информации); информационно-поисковые системы, в том числе ресурсы Интернета.

3) Профессиональная реклама и агитация.

4) Экскурсии студентов в организации и учреждения, в которых есть специалисты выбранной профессии. Также сюда может быть отнесена учебно-ознакомительная практика, которую студенты проходят на начальных этапах обучения в вузе. Общение студентов со специалистами выбранной профессии.

5) Познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем профессионального самоопределения, а также учебные фильмы.

6) Использование средств массовой информации.

Методы профессиональной психодиагностики:

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

2) Тесты-опросники, диагностирующие черты личности и ее направленность: интересы, установки, отношения, ценностные ориентации.

3) Методики субъективного шкалирования и самооценки, предусматривающие оценку каких-либо объектов внешнего мира, людей, событий своей жизни либо себя самого. Консультируемому предлагают определенные шкалы в словесной, числовой или графической форме для оценки и шкалирования. К этой группе относятся методика самооценки Дембо-Рубинштейна, семантический дифференциал, методики ранжирования (тест Люшера), сортировки (каузометрия) и др.

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

5) Проективные методики, построенные главным образом на интерпретации ответов клиента на внешне нейтральные вопросы, его реакций на ситуации, допускающие множественность возможных суждений при восприятии. По этим ответам и реакциям психолог-консультант судит о глубинных мотивах поведения, жизненно и профессионально значимых событиях, личностных смыслах и т.д. Наиболее известные проективные тесты: «Незаконченные предложения», анализ продуктов деятельности, психобиография, тематический апперцептивный тест и др.

6) Стандартизированное аналитическое наблюдение. Оно характеризуется наличием цели и предмета наблюдения, процедурной схемы, выделенными признаками наблюдения и способами их регистрации. На основании анализа признаков наблюдения производится интерпретация поведения и принимается наиболее оптимальное решение.

7) Приборные психофизиологические методики. В основном их применяют в целях профотбора, однако также их можно применять для определения степени соответствия тех или иных особенностей студента

требованиям профессии. С их помощью регистрируют физиологические индикаторы: дыхание, пульс, кожное сопротивление и т.д. К этой группе психодиагностических методик относятся также аппаратурные поведенческие методики. С их помощью диагностируют элементарные психические функции (скорость реакции, чувство равновесия, психомоторную реакцию) и свойства нервной системы. Разновидностью аппаратурных методик являются тесты-тренажеры для диагностики определенных профессиональных умений.

Рассмотренные группы методов психодиагностики позволяют осуществить сбор информации, необходимой для оказания как профориентационной, так и профконсультационной помощи.

Методики диагностики профессиональных предпочтений в большей степени предназначены для работы с оптанатами, нежели со студентами, в связи с чем, ограничимся лишь их перечислением. В целом, данные диагностические методики можно разделить на три группы: анкеты, в том числе стандартизированные (например, «Карта интересов» А. Е. Голомштока, «Ориентировочно-диагностическая анкета» С. Я. Карпиловской и др.); опросники («ДДО» Е. А. Климова, методика определения типа личностной направленности Дж. Холланда); тесты («Структура интересов» В. Хенинга в модификации О. П. Елисеева, «Тест интересов и склонностей» С. И. Вершинина, тест Р. Амтхауэра и др.).

Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов

1) Группы общения (чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия). Своеобразной формой развития подобных групп применительно к проблематике профессионального самоопределения студентов могут выступить различные профессиональные сообщества (например, «Клуб будущих психологов»), где в благоприятной психологической атмосфере студентам удастся более эффективно рассматривать и собственно профориентационные вопросы. Членами подобных сообществ могут быть как студенты, так и работающие специалисты, что позволит оптимизировать процесс их профессионального самоопределения.

2) Тренинги общения, которые позволяют студентам освоить различные коммуникативные навыки поведения, например, при приеме на работу, на экзаменах и при различных деловых контактах.

3) Сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии (НЛП, логотерапия и др.), которые могут помочь студенту лучше осознать смысл выбранной деятельности или смысл самого процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением.

4) Публичные выступления – при умелом использовании могут сформировать серьезную мотивационную основу самоопределения у ряда клиентов. Следует отметить, что они могут стать и сильным средством манипуляции по отношению к клиентам.

5) Профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга.

6) Личное обаяние профконсультанта.

7) Различные положительные (успешные) примеры самоопределения, на которые может ссылаться профконсультант для повышения уверенности клиента в принципиальной возможности разрешения своих проблем.

8) «Праздники труда», повышающие престиж выбранных профессий.

Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения (например, выборе конкретной специализации)

1) Построение «цепочки» основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, позволяющих наглядно представить студенту и самому профконсультанту возможные жизненные перспективы (траектории) самоопределяющегося человека.

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

3) Использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов (обычно используются на заключительных этапах консультации).

Таким образом, все основные направления профконсультационной работы можно разделить на две группы:

1) профилактика конфликтов профессионального самоопределения личности, когда по мере возможного возникновения проблем упреждающе готовят оптантов, обучаемых, молодых специалистов, профессионалов к преодолению различных трудностей данного процесса;

2) оперативная помощь в решении ставшей актуальной проблемы, когда молодой человек испытывает определенные трудности, обусловленные различными препятствиями.

**Учет возрастных и индивидуальных особенностей учащихся в профконсультации. Использование результатов профконсультации в индивидуальной работе с учащимися**

Особенности памяти, внимания, чувств, воли, желаний и способностей нельзя увидеть, оценить, измерить так же, как мы видим, оцениваем многие из окружающих нас предметов. Эти и ряд других качеств психики человека нельзя непосредственно созерцать ни у себя, ни у других людей. Но в то же время различные профессии предъявляют конкретные требования к психологическим, а также физиологически особенностям личности.

“Психофизиологические особенности человека - это особенности его психики, развития, строения организма, состояния здоровья. Каждый человек обладает определенными психофизиологическими качествами. Поэтому можно говорить о том, что человек по своим природным данным более или менее подготовлен к успешному овладению профессией или группой профессий. Но в связи с этим встает вопрос: как же правильно определить эти особенности и свойства личности? Ведь вся трудность состоит именно в том, что особенности психики учащегося не могут быть полностью определены учителем, так как

далеко не всегда в учебной и внеклассной деятельности учащихся можно создать условия, подходящие для их проявления. Учебная деятельность лишь в какой-то степени моделирует условия труда, поэтому не все профессионально важные особенности могут быть полностью проявлены” .

С другой стороны, трудность состоит в том, что необходимо определить не только существующий уровень развития личности, но и возможности ее развития (видеть перспективу).

Изучение учащихся в целях содействия профессиональному самоопределению (предварительная профдиагностика), составляет один из важнейших составных компонентов профориентации школьников. На этом этапе следует изучить характерные особенности личности: ценностные ориентации, интересы, потребности, склонности, способности, профессиональную направленность, профессиональные намерения, мотивы выбора профессии, черты характера, темперамент, состояние здоровья.

Рассмотрим подробнее те стороны личностных характеристик, которые имеют значение для профессиональной работы.

Ценностные ориентации. “Личность формируется в процессе постоянных взаимоотношений с людьми. Все особенности, присущие личности, социально обусловлены. Поэтому ценностные ориентации можно определить “как направленность личности на усвоение (создание) общественных ценностей в соответствии с конкретными потребностями”. Исходя из этого определения, ключ к пониманию понятия “ценностные ориентации” следует искать в системе взаимоотношений между потребностями личности и общественными ценностями”.

Каждая личность стремится к усвоению тех ценностей, которые наиболее соответствуют ее целям и интересам. “Применительно к профессиональной деятельности человека можно выделить следующие ценности:

- Самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде;
- Авторитет в трудовом коллективе;
- Признание родных, знакомых, друзей;

- Самосовершенствование и самовыражение - интересная работа;
- Применение своих знаний, умений, способностей;
- Творческий характер труда;
- Материально-практические, утилитарные ценности - хороший заработок;
- Должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе”.

Главную роль в выборе ценностей имеют мотивы, которые, в свою очередь, зависят от интересов и потребностей личности, целей этой личности.

По виду мотивы выбора профессии можно разделить на шесть групп:

- Общая мотивировка;
- Романтика профессий;
- Мотивы познавательного характера;
- Мотивы, в которых подчеркивается общественная значимость профессии;
- Ссылка на пример;
- Немотивированный выбор.

По характеру все мотивы можно разделить на четыре группы:

- Мотив, четко и аргументировано обосновывающий целесообразность выбора данного направления трудовой деятельности;
- Мотивация нечеткая, недостаточно мотивированная;
- Мотивация неуверенная, неаргументированная;
- Никак неаргументированная мотивация”.

Выявление мотивов выбора профессии позволяет узнать, что именно побудило человека избрать данный вид труда и насколько четкие, аргументированные мотивы выбора. Это в свою очередь, дает возможность выяснить отношение личности к объективным ценностям.

Предварительная профдиагностика предполагает выявление таких качеств человека, как склонности. Склонности - “это побуждения, имеющие в своей основе активное, созидательное отношение к объекту”.

Как правило, на занятия, к которым учащийся более склонен, он тратит больше времени и к тому же трудиться с желанием. Если человек при этом добивается еще и определенных результатов в этой деятельности (учебной или трудовой), то можно говорить о способностях к данной деятельности. Основным показателем способности следует считать легкость усвоения новых знаний и быстроту совершенствования умений, достижение высоких результатов деятельности. Говоря о выявлении способностей учащихся в целях профопределения, имеются в виду склонности к овладению не только знаниями школьной программы, но и определенными профессиями.

Способности - “это такие психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений и навыков, но которые сами к наличию этих знаний, умений и навыков не сводятся”.

По отношению к знаниям, умениям и навыкам способности человека выступают как некоторая возможность. Будут ли приобретены человеком эти знания, умения и навыки зависит от множества условий, например, от окружения, от того, как его будут обучать, как будет организована его трудовая деятельность и т. д.

Кроме способностей, к индивидуальным психологическим особенностям личности относятся темперамент и характер. Эти свойства консервативны и устойчивы.

В психологии под темпераментом подразумевают “индивидуально-своеобразные свойства личности, ее психики, определяющие динамику психологической деятельности человека, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов и остаются постоянными в зрелом возрасте”.

Типы нервной системы лежат в основе четырех типов темперамента.

- Меланхолик. Слабый тип, характеризуется слабостью процессов торможения и возбуждения.
- Холерик. Сильный, неуравновешенный тип. У него сильный процесс возбуждения и относительно слабое торможение.
- Сангвиник. Сильный, уравновешенный, подвижный тип.
- Флегматик. Сильный, уравновешенный, но с инертными процессами.

Человек может иметь любое сочетание силы, уравновешенности и подвижности нервной системы (общий тип) и принадлежать к любому из типов высшей нервной деятельности.

К индивидуальным особенностям личности относится также характер.

В психологии под характером понимают “совокупность индивидуально-своеобразных психических свойств, которые проявляются в типичных для данной личности способах деятельности, обнаруживаются в типичных обстоятельствах и определяются отношением личности к этим обстоятельствам”.

Психологи различают четыре системы свойств характера:

- Свойства, выражающие отношение к коллективу и отдельным людям (доброта, отзывчивость, требовательность и т.д.);
- Свойства, выражающие отношение к труду (трудолюбие, лень, добросовестность, ответственное или безответственное отношение к труду и др.);
- Свойства, выражающие отношение к вещам (аккуратность, неряшливость, бережное или небрежное отношение к вещам и т.п.);
- Свойства, выражающие отношения к самому себе (самолюбие, честолюбие, гордость и т.д.).

Характер человека не представляет собой некоторую случайную совокупность различных свойств. Отдельные свойства характера зависят друг от друга, взаимосвязаны, образуют одно целое.

Итак, мы рассмотрели группы психологических характеристик личности, изучение которых позволяет профориентатору более эффективно содействовать профессиональному самоопределению учащегося.

## **Тема 8. Профессиографические основы профконсультирования**

### **Лекция 8**

**Аннотация:** В лекции рассмотрены следующие темы: понятие «формула профессии», понятие профессиографирование, профессиограмма и психограмма.

**Ключевые понятия:** профессиографирование, профессиограмма и психограмма, профессия, «формула профессии».

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003, стр 66-71.
2. Зарецкий А.Д. Менеджмент социальной работы : учебное пособие — Изд. 2-е, доп. и перераб. — Ростов н/Д : Феникс, 2008, стр. 180-187.
3. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю., Психология труда и человеческого достоинства, — М.: Академия, 2001, стр. 80-83.
4. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие.-М.:Инфра-М, 2001, стр.367-370.
5. Щербатых Ю. В. "Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах". - М.:КноРус, 2011, стр. 73-75.

#### **Глоссарий**

**Гностические профессии** - Профессии, в которых деятельность человека как конечный продукт предполагает узнавание, распознавание, контроль, классификацию, сортировку, проверку по заранее известным признакам, оценку и исследование.

**Деавтоматизация** - (дезавтоматизация) потеря способности выполнять без актуального сознательного контроля ранее автоматизированные навыки двигательные.

**Детерминация** – это определение места того или иного явления, объекта по условным параметрам, его классифицирующая индивидуальная характеристика в соответствующей категории (зачастую с условной относительной оценкой и указанием первичного значения и места в системе — через сопоставление с другими составляющими её аналогичными единицами).

**Дифференциация** - это отделение частей от целого, необходимое для сознательного доступа к психологическим функциям.

**Киноциклография** - применяется для анализа перемещений тела в трех плоскостях и представляющая одновременную съемку движущегося объекта и его отражения в зеркале.

**Когнитивный** - связанный с сознанием, мышлением

**Метод лонгитюдный (метод длинника)** — относится к методам организационным. Предполагает работу с одной и той же группой людей — или с одним человеком, — регулярно и достаточно часто обследуя их на протяжении длительного времени — отслеживается развитие, производится «продольный срез».

**Объект труда** - это конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, средства (орудия), цели и задачи труда, правила исполнения работы и условия организации трудового процесса

**Профессиографирование** - процесс научно-практического описания профессий. Предназначено обычно для профориентационной и профконсультационной работы со школьниками, в целях определения или формирования их интересов к каким-либо профессиям.

**Профессиональная деятельность** - род труда, следствие его дифференциации. Успех профессиональной деятельности предполагает владение ее операционной, организаторской, психологической и нравственной сторонами, а также обобщенными профессиональными знаниями и готовностью к реализации оптимальных способов выполнения трудовых заданий.

**Профессионально - важные качества** - Индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

**Профессия** - род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими и специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки, опыта работы. Виды и наименования профессий определяются характером и содержанием труда, а также спецификой и условиями различных сфер деятельности

**Профконсультация** - это определение и описание ряда личностных характеристик, а также особенностей мотивации, которые связываются с высокопрофессиональным консалтингом. Это ряд свойств, установленных в результате практических исследований профессиональных качеств внутренних и внешних консультантов.

**Профориентационная работа** – это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию молодёжи личностно-ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также формирование потребности и готовности к труду в условиях рынка, многоукладности форм собственности и предпринимательства. Она реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внешкольную работу с учащимися.

**Профотбор** - это система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

**Рефлексия** - обращение человеком своего сознания на свое (или чужое) мышление и поведение, на приобретенные знания и совершенные поступки, понимание и анализ своих мыслей, чувств и мотивов. Можно сказать, что рефлексия есть обращенность сознания на себя

**Телеметрия** - это удаленное управление различными устройствами,

**Телехронорефлексометрия** - определение времени рефлексов.

**Электроокулография** - метод регистрации движения глаз, потенциала сетчатки и глазных мышц.

**Электроэнцефалография** - метод исследования функционального состояния головного мозга, основанный на регистрации его биоэлектрической активности через неповрежденные покровные ткани головы.

**Эргатические** - это человеко-технологические системы, в которых люди с помощью различных технологий реализуют свои возможности и удовлетворяют потребности.

**Эргономический** - соответствующий требованиям эргономики; приспособленный для наиболее удобной и безопасной работы.

### **Вопросы для изучения**

1. Понятие «формула профессии».
2. Понятие профессиографирование.
3. Профессиограмма и психограмма.

### **Понятие «формула профессии»**

Сама "Формула профессий" рассматривается как основа построения "Схемы анализа профессий". В традиционной "Формуле профессии" выделяются следующие обобщенные характеристики профессий, позволяющие в закодированном виде представлять разные профессии и специальности:

- типы профессий выделяются по предмету труда: природа - П; техника - Т; человек - Ч; знаковые системы - З; художественный образ - Х;
- классы профессий - по целям труда: гностические - Г; преобразовательные - П; изыскательные - И;
- отделы профессий - по средствам труда: ручные - Р; механические - М; автоматические - А; функциональные, т.е. возможности и функции организма, а также - теоретические средства - Ф;
- группы профессий - по условиям труда: бытовой микроклимат - Б; открытый воздух - О; необычные - Н; моральная ответственность - М; экстремальные условия - Э.

Например, с помощью "Формулы профессий" можно было бы так "закодировать" профессию "повар": предмет труда - природа (П) и художественный образ (Х), цели труда - преобразовательные (П) и изыскательные (И), средства труда - ручные (Р) и функциональные (Ф), условия труда - необычные (Н).

Изучение профессиональной деятельности связывается со следующими традиционными трудностями:

- изучение профессии предполагает длительную и систематическую работу, требующую значительных временных и организационных затрат;
- возникают проблемы, связанные с выделением достаточно полной и, одновременно, компактной системы критериев (параметров) изучения профессии;
- проблемы, связанные с построением типологий профессий и специальностей по существенным близким характеристикам (проблема в том, чтобы разобраться, какие характеристики действительно являются существенными, а это во многом зависит от осознания целей профессиографирования);

- проблемы, связанные с организацией реального взаимодействия со специалистами по данной профессии в целях обеспечения совместной деятельности по изучению данной профессии;
- проблемы использования методов интуитивного "понимания" и "прочувствования" данной профессии силами самого психолога труда, т.е. использования герменевтических методов в оптимальном соединении с методами объективного анализа профессиональной деятельности;
- проблемы развития и специального формирования индивидуальных стилей трудовой деятельности, что в культурно-историческом контексте во многом определяет и развитие собственно "объективной" составляющей данного трудового процесса;
- проблемы сопоставления одинаковых профессий и специальностей в зависимости от специфики конкретного производства, от традиций в конкретной организации, от особенностей данного региона и т.п.

Профессиографирование - процесс научно-практического описания профессий. Предназначено обычно для профориентационной и профконсультационной работы со школьниками, в целях определения или формирования их интересов к каким-либо профессиям.

Конечный результат профессиографирования - профессиограмма - содержит довольно краткий, и вместе с тем емкий обзор данной профессии, в котором отражаются общие характеристики профессии, типовые операции работника, профессионально-важные качества, противопоказания, требования к уровню образования и прочее.

### **Понятие профессиографирования**

Профессиографирование – процесс изучения отдельной профессии. Для достижения эффективной работы, необходимо точно определить границы каждой должности, сферу обязанностей и прав.

Принципы профессиографирования. К.К. Платонов выделяет следующие основные принципы профессиографирования.

Принцип целенаправленности: психологическое изучение профессии должно проводиться не само по себе, а для решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень изучения профессий, предмет исследования и методы.

Принцип личностного подхода: следует учитывать возможные вариации индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально личностных свойств другими. В данном случае подчеркивается условность, относительность психограммы успешного профессионала как модели желательного набора ПВК.

Принцип допусков: в случае профотбора необходимо указывать не только набор ПВК и противопоказаний, но и количественные границы минимума и максимума при их измерении.

Принцип надежности: нельзя ограничиваться только благоприятными условиями труда, нужно выявить, описать и учесть также редкие, экстремальные ситуации. Это особенно важно при изучении опасных профессий.

Принцип дифференциации и типизации: следует учитывать внутривидовые различия, а также объединять в группы сходные по каким-либо параметрам профессии.

Принцип перспективности и реальности: рекомендуется учитывать тенденции развития профессии, рассматривать профессии в культурно-исторической перспективе.

К указанным выше принципам О.Г. Носкова добавляет еще несколько.

Этический принцип: важно придерживаться равного уважения к представителям разных профессий, не допускать обесценивания каких-то видов труда ради рекламы какой-либо профессии.

Принцип конкретности: для анализа профессии недостаточно простого перечисления задач, выполняемых работником, важно выяснить также степень значимости этих задач, частоту их встречаемости, распределение во времени, последовательность; эти характеристики могут быть установлены лишь при

изучении конкретных трудовых постов в организациях (эргатических системах) и постепенном обобщении частных видов труда в группы по специальностям и профессиям (Е.А. Климов).

Принцип целостности: профессиональная деятельность человека должна рассматриваться как целостная система, а не как механическая сумма элементарных действий, операций.

Принцип системной детерминации: следует учитывать зависимость изучаемой профессиональной деятельности от особенностей организации, в которой трудится субъект труда.

Принцип деятельностного опосредования: своеобразие предметного и функционального содержания трудовой деятельности определяет специфику содержания сознания, опыта субъекта труда, профессиональные особенности его психических процессов.

Схемы профессиографирования. При составлении профессиограмм для сбора эмпирических данных применяются следующие методы:

- изучение документации по данной профессии;
- наблюдение за работой специалистов;
- опрос специалистов (экспертный метод);
- изучение продуктов (результатов) данного труда, анализ ошибок;
- трудовой метод;
- метод искусственной деавтоматизации: исследование не столько сформированных автоматизированных навыков работника, сколько самой трудовой деятельности, которую осваивает обучающийся рабочий;
- биографический метод, позволяющий исследовать профессиональный путь работника на основании его опроса и изучения документации;
- метод эксперимента, где сам эксперимент понимается как исследование влияния на трудовой процесс естественных или специально организованных факторов;

- метод моделирования трудового процесса, позволяющий выделять и анализировать наиболее существенные характеристики данного труда.

Е.С. Романова и Г.А. Суворова предложили ориентировочную схему экспресс-изучения профессии:

- технико-экономическое описание (технология, оборудование, нормы, оплата труда);

- организация и условия труда (социальные и физические условия, освещенность, температура, влажность, профессиональные вредности, режим труда);

- документация по текучести кадров, сбоям в работе и т.п.;

- подробное описание самой трудовой деятельности (основные операции и действия);

- психофизиологическая характеристика трудовой деятельности (характеристика ПВК).

Традиционно в психологии труда выделяют следующие основные методы профессиографирования.

Организационные методы, целью которых является планирование, построение самого исследования трудовой деятельности. Среди организационных методов выделяются:

- сравнительный метод (исследуются проблемы формирования профессионала при выполнении конкретных видов труда в разных возрастных группах - для "сравнения");

- лонгитюдный метод ("срезовой", часто многолетнее исследование, которое проводится с целью выявления динамики развития субъекта труда; используется при прогнозировании эффективности труда данных людей, в решении кадровых вопросов и др.);

- комплексный подход, объединяющий различные междисциплинарные исследования.

Методы сбора эмпирических данных, среди которых выделяют:

- изучение документации по данной профессии;
- наблюдение за работой специалистов;
- опрос специалистов (экспертный метод);
- изучение продуктов (результатов) данного труда, анализ ошибок;
- трудовой метод (метод "включенного эксперимента", который называют иногда "методом Петра I"), предполагающий работу исследователя по данной профессии с целью лучшего ее познания и даже "прочувствования" изнутри;

- метод искусственной деавтоматизации. Суть метода - исследовать не столько сформированные - автоматизированные - навыки работника, сколько саму трудовую деятельность, которую осваивает обучающийся рабочий. Этот метод может быть положен в основу более тонкого профотбора. И.Н. Шпильрейн еще в 1929 г. писал: "Психотехнически правильны тесты по профотбору, которые в наименьшей, практически приближающейся к нулю, степени дают испытуемому возможность использовать при испытаниях прежде приобретенные профессионально важные знания и навыки как элементы общей автоматизации профессиональной деятельности... Эта деятельность у профессионала автоматизирована и потому недоступна изучению"

- биографический метод, позволяющий исследовать профессиональный путь данного профессионала (профессионалов) на основании опроса и изучения документации;

- метод эксперимента, где сам эксперимент понимается как исследование влияния на трудовой процесс (влияния естественных факторов или влияния, специально организованного);

- метод моделирования трудового процесса, позволяющий выделить и анализировать наиболее существенные характеристики данного труда.

Методы обработки эмпирических данных:

- качественные методы анализа: экспертная оценка; сравнительный анализ эмпирических данных; анализ ошибок; различные процедуры описания

наблюдаемых трудовых процессов или своих впечатлений от выполняемой работы;

- количественные методы анализа: статистический анализ; графический анализ (часто позволяет выстроить визуальный образ изменений).

Интерпретационные методы, позволяющие осмыслить полученные результаты и выявить определенные закономерности трудового процесса. Среди этих методов условно выделяют:

- структурно-системный анализ, который предполагает психологический анализ операционно-технологической структуры труда, в результате которого можно строить гипотетические модели конкретной трудовой деятельности;

- функционально-структурный анализ, предполагающий психологический анализ функциональной структуры трудовой деятельности (на основе предшествующего структурно-системного анализа выявляются мотивационные, когнитивные, операторные и эмоционально-волевые процессы, актуализируемые у человека в процессе формирования и исполнения трудовой деятельности на макро- и микроструктурном уровнях, т.е. выявляются психологические функции, обеспечивающие данный трудовой процесс).

Можно выделить различные конкретные схемы профессиографирования. По Е.М. Ивановой, вся трудовая деятельность включает две основные составляющие: субъект труда и объект труда:

Субъект труда предполагает выделение и описание следующих характеристик:

- объективные характеристики субъекта труда (здоровье, стаж, образование, успешность работы...);

- социальная когнитивно-мотивационная структура (информированность о социальной значимости профессии, информированность о своей роли в обществе, осознание себя членом профессиональной среды, отношение к своей профессиональной деятельности);

- профессиональная когнитивно-мотивационная структура (знание о трудовом процессе в целом; знание предмета, целей, условий и задач трудового процесса; личностное отношение к труду как к процессу и как к результату);
- операторная психологическая структура "отдельной" деятельности (выделение цели, способность выполнять действия и операции);
- эмоционально-волевая структура субъекта труда (индивидуальный стиль деятельности; функциональное состояние субъекта труда).

Объект труда:

- история и перспективы развития данного трудового процесса (научно-технический прогресс - НТП, социально-экономический прогресс...);
- социальная структура и направленность объекта труда (социальная направленность объекта труда; социально-технические характеристики объекта труда; социально-экономические характеристики объекта труда);
- сама структура трудового процесса, позволяющая выделить: а) предмет труда - средства труда - трудовая задача;
- структура условий труда: микроклимат и гигиенические условия; социально-психологические условия; организация труда (нормирование, планирование, контроль);
- операционально-техническая структура труда (операционально-технологические действия; правила исполнения трудовых действий).

### **Профессиограмма и психограмма**

Профессиограмма.

Профессиограмма - это обусловленная содержанием труда система количественно измеримых медико-биологических, психофизиологических и социально-психологических свойств и качеств, необходимых и достаточных для успешного овладения профессией и совершенствования в ней.

В самом общем виде профессиограмма определяется как "описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной

деятельности", сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.

При этом А.К. Маркова выделяет основные требования к профессиограмме:

- четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека);
- выделение не отдельных компонентов и сторон труда, а описание целостной профессиональной деятельности;
- демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;
- показ возможных перспектив изменения в самой профессии;
- направленность профессиограммы на решение практических задач (профессиограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.);
- выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

На основании целей и задач, для решения которых предназначены те или иные описательные системы профессий выделяют следующие типы профессиограмм:

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

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

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

4. Методические профессиограммы, которые можно было бы назвать и методологическими, поскольку они служат для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы, т.е. направлены на рефлексию и последующую организацию труда самого специалиста, составляющего профессиографическое описание конкретной работы. Поскольку речь идет о рефлексии и организации собственной деятельности психолога, то, на наш взгляд, такие профессиограммы уместнее было бы назвать "методологическими".

5. Диагностические профессиограммы, целью которых является подбор методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров (например, организация работы по схеме составления аналитической профессиограммы, где сначала исследуется профессия на нормативно-описательном, технологическом и "бюрократическом" уровне, а затем все это переводится на язык необходимых для успешной работы ПВК, для которых и подбираются соответствующие психодиагностические методики). Содержание и структура профессиограмм. А.К. Маркова анализирует и выделяет следующие основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм.

Комплексная профессиограмма (К.К. Платонов, Ю.В. Котелова и др.) учитывает широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.), а также указывает предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т.п.

Комплексный анализ описания профессии включает производственную характеристику профессии и ее специальностей; оценку экономического значения профессии; социально-психологическую характеристику профессии (престиж в обществе, особенности межличностного взаимодействия); определение объема знаний, умений и навыков, необходимых для успешного

профессионального труда, особенно тех, которые определяют профессиональное мастерство, сроки подготовки и перспективы продвижения; санитарно-гигиеническую характеристику условий труда с акцентированием внимания на «профессиональных вредностях»; составление перечня требований, предъявляемых к состоянию здоровья работника и медицинских противопоказаний к данной профессии; формулировку требований, предъявляемых к психологическим характеристикам человека, и выделение профессионально важных качеств (ПВК) (В.Е. Орел).

Аналитическая профессиограмма (Е.М. Иванова) раскрывает не отдельные характеристики компонентов профессии, а обобщенные нормативные показатели профессии и показатели психологической структуры профессиональной деятельности. При этом специально анализируются объективные характеристики труда и его психологическая характеристика, что в итоге и позволяет выделять ПВК, соответствующие данным задачам.

Аналитическое профессиографирование включает в себя два основных этапа: анализ операционально-технологической структуры труда и анализ собственно психологической структуры деятельности субъекта труда. Психолог должен сначала изучить данную профессиональную деятельность на основе анализа существующей нормативной документации (на «бюрократическом» и «технологическом» языках), а затем все это перевести на язык психологии, что и позволяет ему выделить на основе психологических характеристик действий сами ПВК.

Психологически ориентированная профессиограмма (Е.И. Гарбер), где выделяются:

а) описание внешней картины труда, трудовое поведение (фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и др.);

б) внутренняя картина труда (типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования

личности работника (способности, структуры научения и опыт, психические состояния), интеллектуальные и эмоциональные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомоторика).

Модульный подход в профессиографировании (В.Е. Гаврилов). Психологический модуль представляет собой «типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку». Структура модуля состоит из следующих элементов:

- объективные характеристики типового элемента (например, для рабочего – измерение объектов без помощи инструментов и приборов – это левая часть модуля);
- психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом (например, для рабочего – объемный и линейный глазомер, точность – это правая часть модуля).

Каждая профессия состоит из нескольких модулей. Число возможных модулей меньше, чем число всех профессий, поэтому целесообразнее (и экономичнее) изучать эти модули и уже из них составлять описание самих профессий.

Развивая идеи модульного подхода, А.К. Маркова предлагает свой оригинальный задачно-личностный модульный подход к профессиографированию. Общая схема задачно-личностного профессиографирования предполагает анализ профессии на основе выделения профессиональных задач. Модуль профессии понимается в данном случае как «совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности». В состав модуля входят, таким образом, «соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета, условий, действий, результатов (левая часть модуля) с рядом психологических качеств (правая часть модуля)». При этом целесообразно выделять:

- а) приоритетные, ядерные, стержневые профессиональные задачи;
- б) производные, вспомогательные задачи.

А.К. Маркова формулирует также основные требования к профессиограмме, среди которых четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека); описание целостной профессиональной деятельности (а не выделение отдельных компонентов и сторон труда); демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии; показ возможных перспектив изменения в самой профессии; направленность профессиограммы на решение практических задач (профессиограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.); выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

#### Психограмма

Важной частью профессиограммы является психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности (ПВК) или препятствующих успешному ее выполнению (антиПВК). Содержание и объем психограммы зависят от цели изучения профессии. В качестве таковой могут выступать профессиональный отбор, профессиональная подготовка, рационализация труда и отдыха, профессиональная ориентация.

Различают следующие виды психограмм (В.Е. Орел).

1. Психограмма, составленная для целей профотбора, включает две группы требований:

- а) требования, которые определяют некомпенсируемые и необходимые ПВК и должны предъявляться к любому среднему работнику;

- б) желательные требования, определяющие возможность достижения высокого уровня профессионального мастерства. Кроме того, психограмма такого рода должна содержать перечень психологических противопоказаний,

т.е. тех характеристик личности, которые определяют неспособность к данной профессии.

2. В противоположность указанному типу психограмма в целях рационализации производственного обучения предполагает акцентирование внимания на тех ПВК, которые поддаются значительному развитию в процессе упражнений по мере овладения профессией. Особую роль приобретает сравнительный анализ деятельности опытного специалиста и динамики формирования молодого работника. Такой анализ предполагает выделение и сопоставление психологических структур, показывающих степень соответствия процесса формирования молодого работника тем требованиям, которые предъявляются к профессионалам с большим опытом работы.

3. Специфика психограммы в целях оптимизации режимов труда и отдыха заключается в обнаружении наиболее лабильных психических функций, динамика которых служит индикатором слабых мест в организации труда.

4. Наиболее широкой по своему содержанию является профессиограмма (психограмма) в целях профориентации молодежи, поскольку она предполагает наличие самых разнообразных знаний о профессии. В состав данного вида профессиограммы рекомендуется включать две взаимодополняющие и взаимосвязанные части: основную, предназначенную для молодежи, и дополнительную, рассчитанную на педагогов, мастеров производственного обучения и т.п.

Психограмма – это описание человека труда в профессии; выделение и описание психологических качеств человека, необходимых для эффективного выполнения данной трудовой деятельности, общения и профессионального роста.

Психограмма – система психологических качеств и черт, определяющих потенциальную возможность человека овладеть и успешно заниматься той или иной профессиональной деятельностью.

К характеристикам мотивационной сферы специалиста, отражаемых в психограмме относятся:

-мотивы, цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, его психологические позиции;

- профессиональные притязания, профессиональная самооценка, осознание себя как профессионала;

- эмоции, психические состояния, эмоциональный облик специалиста;

- удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатом;

К характеристикам операциональной сферы специалиста, отражаемых в психограмме, относятся:

-психологические знания о труде, профессии;

-психологические действия, способы, приемы, умения, техники, психотехнологии в их влиянии на себя и других людей;

-профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость к профессиональному росту;

- профессиональное мышление, в том числе и творческое мышление, возможность обогатить опыт профессии;

- профессиональное саморазвитие, умение проектировать и реализовывать планы своего профессионального роста;

- психологические противопоказания к данной профессии (т.е. психологические качества, абсолютно с ней несовместимые), а также качества, отсутствие которых может быть компенсировано;

- линии профессионального роста и линии распада профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации;

В состав психологических качеств специалиста, отражаемых в психограмме, входят описание трудового поведения (особенности трудовой деятельности и условий труда, психологический анализ ошибочных действий) требований к особенностям психических процессов (память, внимание, мышление, речь и др.), описание типичных психологических состояний в труде (прежде всего утомление) специфика которых определяется спецификой профессиональной деятельности, и требования, предъявляемые к его личности (к ним относятся нравственные качества личности, особенности характера,

индивидуального опыта) а также индивидуальные свойства, такие как возраст, пол, темперамент.

Психограмма является частью профессиограммы, поскольку она характеризует основные наиболее важные требования, которые предъявляются к психологическим качествам сотрудника специальностью или профессией. Ее объем и содержание определяются значимыми целями профобучения, профотбора, профориентации, а также перемещения сотрудников и прочих элементов кадровой политики на предприятии. Психограмма составляется с помощью применения следующих источников, предоставляющих правдивую информацию:

- документы, среди которых особое место занимают положения, описания, инструкции, хронометражные таблицы;
- письменные и устные опросы работников, включающие личные наблюдения, анкеты, естественные и лабораторные эксперименты;
- данные «пилотажных» (целевых или пробных) исследований;
- эргономические исследования, проводимые на рабочих местах сотрудников - электроокулография, электроэнцефалография, киноциклография, телеметрия физиологических параметров, телехронорефлексометрия и многие другие.
- Структура психологической характеристики специальности, профессии или рабочего места характеризуется следующими показателями и требованиями:
  - требованиями к организации, оборудованию и условиям труда;
  - требованиями к организации и регулированию психолого-педагогических аспектов труда;
  - требованиями к руководителю рабочей группы: педагогу, организатору, специалисту, личности;
  - социально-психологическими показателями и параметрами трудового коллектива;

- комплексом требований, предъявляемых к психике человека - психофизиологическим, интеллектуальным, нейропсихическим и личностным свойствам;
- комплексом требований, предъявляемых к психическим состояниям человека — работоспособности, эмоционально-волевым установкам, измененным состояниям;
- комплексом требований, предъявляемых к процессам адаптации, восприятия, обучения, ритма.

#### Этапы составления психограммы

Составление психограммы – итог тщательного изучения профессии с разных сторон. Этот процесс называется профессиографированием. Этапы составления психограммы:

Установление перечня обязательных задач, выполняемых профессионалом.

Реконструкция действий, необходимых для достижения заданных целей (действий внешних и выполняемых во внутреннем плане).

Соотнесение важных часто встречающихся, ведущих профессиональных действий и психических функций, процессов, способностей, умений, обеспечивающих их выполнение.

Таким образом, составляется функциональная модель работы психики профессионала, устанавливаются предполагаемые профессиональные качества (ПВК) и требуемый уровень их развития (высокий, средний или низкий).

## **Тема 9. Активные методы профессионального самоопределения**

### **Лекция 9**

**Аннотация:** Лекция направлена на формирование у студентов знаний о проблеме активизации, активности и самоактивизации субъекта профессионального самоопределения, на изучение методов активизации профессионального и личностного самоопределения и методов активизации профессионального самоопределения.

**Ключевые слова:** активность, активизация, самоактивизация, самоопределение, методы активизации профессионального и личностного самоопределения, методы активизации профессионального самоопределения

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Буякас, Т.М. Проблема и психотехника самоопределения личности // Вопросы психологии.-2002.-№ 2.- стр. 28-40.
2. Митина Л.М. Психологическое сопровождение при выборе профессии: Научно-метод. Пособие,- М.: МПСИ: Флинта, 2003, стр. 10-15.
3. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация. — М.: Академия, 2005, стр. 203-206.
4. Сунцова Я.С. Диагностика профессионального самоопределения: учеб.-метод. Ижевск: Изд.: «Удмуртский университет», 2009, стр. 88-89.

#### **Глоссарий**

**Поиск внутренних источников развития** - это как вариант принципа преемственности, применительно к себе.

**Профориентация** - это система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого человека для оказания ему помощи в разумном выборе профессий, наиболее соответствующих его индивидуальным возможностям.

**Профконсультация** - научно организованное информирование о профессиях, предназначенное главным образом для молодежи, оканчивающей общеобразовательную школу, в целях практической помощи в выборе профессии с учетом склонностей, интересов и сформировавшихся способностей, а также потребностей общества.

**Профориентационные игры**, упражнения – подборка игр, упражнений для профориентации, профессионального самоопределения, помощи определиться в выборе профессии.

**Самоактивизация** - это поиск внутренних источников развития (саморазвития).

**Самоопределение** (англ. Self-determination) - процесс и результат выбора личностью своей позиции, целей и средств самоосуществления в конкретных обстоятельствах жизни; основной механизм обретения и проявления человеком свободы.

**Самоопределение** – способность к соотнесению поставленных целей, избранных средств и ситуации действия.

**Самоактуализация** – превращает намерение в действие, идеальное в реальное, цель в результат, основное переживание.

**Самооценивание** устанавливает факт достижения или недостижения цели, это интеграция всех названных механизмов.

**Самоапперцепция** – воспроизводство индивидуального психологического опыта, основное переживание.

**Вопросы для изучения:**

1. Проблема активизации, активности и самоактивизации субъекта профессионального самоопределения.
2. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения.
3. Методы активизации профессионального самоопределения.

**Проблема активизации, активности и самоактивизации субъекта профессионального самоопределения**

Главной цели, основных задач профессионального самоопределения и уровней их решения, то главная цель профориентации сводится к формированию субъекта профессионального самоопределения. Если обратиться к уровням решения профориентационных задач, то наиболее простой и примитивный первый уровень предполагает взаимоотношения

психолога и клиента по схеме субъект-объектных отношений. В этом случае ни об активности, ни об активизации говорить не приходится: клиент выступает в роли ведомого объекта. Здесь, скорее, можно говорить, вслед за Е.А. Климовым, о традиционной профориентации, когда клиента просто «ориентируют». А вот профессиональное «самоопределение» предполагает переход к последующим уровням решения профконсультационных задач.

Второй уровень предполагает организацию реального диалога, взаимодействия психолога с клиентом по решению профориентационных проблем. В данном случае реализуется схема субъект-субъектных отношений и можно уже говорить об активизации клиента через специально организованное взаимодействие и сотрудничество.

Наконец, на третьем уровне профконсультант постепенно формирует у клиента готовность самостоятельно решать свои разнообразные профориентационные проблемы. Здесь уже можно говорить о формировании у клиента «внутренней активности», когда он фактически обучается решать свои проблемы без помощи психолога. При этом схему взаимоотношений между психологом и клиентом можно обозначить как объект-субъектную, когда профконсультант постепенно уступает клиенту свою инициативу, т.е. постепенно превращается из субъекта в более пассивного наблюдателя и советчика (почти в объект). А сам клиент из объекта психолого-педагогической помощи все больше превращается не просто в активизируемого субъекта (как это было на втором уровне), а в субъекта со сформированной внутренней активностью, который может обойтись и без помощи психолога. Конечно, все это соотносится с почти идеальной ситуацией, но, имея перед собой идеал, профконсультант хотя бы знает, к чему надо стремиться в своей работе.

Поскольку главная (идеальная) цель профориентационной помощи – формирование субъекта профессионального самоопределения, следует разобраться, что можно было бы понимать под субъектом. Для рассмотрения нашей проблемы важно выделить две характеристики субъектности. Во-первых, это готовность к непредсказуемым, спонтанным действиям, готовность

сделать что-то «просто так», а не «потому что» (по А.Г. Асмолову). В этом случае человека сложно просчитать и главное – сложно сказать о нем, что он «стоит столько-то и столько-то», т.е. сложно назначить ему «продажную цену». Во-вторых, подлинный субъект способен на рефлексию своих ответственных действий и всей своей жизни, т.е. о личности можно сказать, что она является одновременно субъектом своего счастья лишь тогда, когда она способна на постоянное размышление о самой себе и своих поступках. Ведь если человек не будет хотя бы стремиться осмыслить свои действия и найти в них определенный личностный смысл, то тогда не человек будет выполнять действие, а само «действие будет совершаться над ним», отмечал Э. Фромм, размышляя о «субъекте деятельности» и пытаясь развести «внешнюю» и «внутреннюю активность».

Как отмечают В.И. Слободчиков и Е.И. Исаев, именно феномен рефлексии является «центральным феноменом человеческой субъективности». При этом сама рефлексия определяется как «специфическая человеческая способность, которая позволяет ему сделать свои мысли, эмоциональные состояния, свои действия и отношения, вообще всего себя предметом специального рассмотрения (анализа и оценки) и практического преобразования (вплоть до самопожертвования во имя высоких целей и смерти "за други своя")».

Интересные размышления о развитии субъектности и личности приводит В.А. Петровский. «Развивается ли личность? – спрашивает он. – Кощунственное сомнение возникает в связи с тем, что без другого человека никакое собственное развитие индивида, очевидно, не происходит... Человек включен в другого человека и через эту включенность развивается как личность» (Петровский В.А., 1996, с. 232). Развитие личности – это становление целостности в четырех основных формах субъектности:

- субъект витального отношения к миру («Природа»);
- субъект предметного отношения к миру («Предметный мир»);
- субъект общения («Мир людей»);

- субъект самосознания («Я сам»).

Человек входит во все эти «миры», но их значимость для человека меняется на каждом этапе его развития. «Суть образовательного процесса согласно личностно-ориентированному подходу заключается в порождении человека как субъекта активности в единстве четырех ипостасей (природы, предметного мира, других людей и самого себя): обучать – это значит порождать средства освоения универсума в четырех ипостасях; воспитывать – приобщать к ценностям постижения и действия (ценности Истины, Творчества и Любви соприкасаются и с четырьмя ипостасями...)» (там же, с. 242). Важно исследовать саму «потребность ребенка стать личностью».

Интересны также рассуждения о развитии субъектности В.А. Татенко. Субъект психической активности понимается как «регулятивно-развивающий центр» на всех уровнях психического. Субъектное ядро рассматривается как некая центральная часть, вокруг чего группируются другие ядра в процессе развития. Субъектное ядро составляет субстанциональную (самопричинную и самодействующую) основу активности человека как субъекта психики. Субстанциональные интуиции субъектного ядра – «изначально интегрированные онтопсихические образования, несущие в себе "сущностный код" онтопсихических превращений индивида в направлении достижения им подлинного человеческого бытия в мире».

Состав субстанциональных интуиции субъектного ядра:

- экзистенциальная («я присутствую, существую, живу»);
- интенциональная («я хочу, желаю, стремлюсь»);
- потенциальная («я могу, умею, способен»);
- виртуальная («я выбираю, намереваюсь, решаю»);
- актуальная («я реализую, выполняю, достигаю»);
- рефлексивная («я оцениваю, примеряю, сравниваю»);
- экспириентальная («я имею, содержу, владею»).

Выделяются следующие «субъектные механизмы психической активности»: самовопрошание – возглавляет и завершает развитие, основное переживание – «я существую» («снимает» экзистенциальную интуицию субъектного ядра);

антиципирующее целеполагание, основное переживание – «хочу быть человеком» (реализует интенциональную интуицию);

самопотенцирование, переживание – «я могу быть человеком» (снимает потенциальную интуицию);

самоопределение – способность к соотнесению поставленных целей, избранных средств и ситуации действия, основное переживание – «я уверен в успехе, принимаю решение и начинаю действовать» (снимает виртуальную интуицию);

самоактуализация – превращает намерение в действие, идеальное в реальное, цель в результат, основное переживание – «я должен достичь поставленной цели» (снимает актуальную интуицию);

самооценивание устанавливает факт достижения или недостижения цели, это интеграция всех названных механизмов, основное переживание – «я доволен/недоволен полученным результатом» (снимает рефлексивную интуицию);

самоапперцепция – воспроизводство индивидуального психологического опыта, основное переживание – «я обретаю необходимый опыт субъектной активности в становлении себя человеком» (снимает экспи-риентальную интуицию).

В ходе развития субъектпсихической активности является образованием единым, целостным и неделимым, не подлежащим в онтологическом смысле удвоению, раздвоению и тиражированию; допустимо мыслить лишь возможность создания самим субъектом живой проекции себя как «внутреннего оппонента» или как предмет интроспекции, самопознания и т.п. Психоэнергетический источник субъектной активности – противоречие между субстанциальным содержанием, заложенным в субъектном ядре, и реальными

психобиологическими и психосоциальными условиями осуществления этой сущности.

«Таким образом, речь должна идти не о возникновении субъектной психической активности в дошкольном, младшем школьном, подростковом или каком-либо другом возрасте, но о ее генетических уровнях и формах. Причем *на* каждом из этапов онтогенеза индивид выступает как целостный субъект психической активности определенного уровня развития... Иными словами, субъект всегда имеется (имеет себя), "наличествует" и всегда находится в состоянии самостановления, самосовершенствования и саморазвития».

Автор считает, что к этапу совершеннолетия «самопробуждаются» все субстанциальные интуиции субъектного ядра, включаются в развитие все соответствующие им субъектные механизмы психической активности, «новообразуются» все основные психические функции.

Таким образом, можно говорить о развитии самой субъектности. При этом развитие субъекта профессионального самоопределения неизбежно проходит через кризисы, которые еще предстоит осознать, чтобы контролировать и корректировать процесс их протекания.

Поскольку кризисы становления субъекта неизбежны, то на первый план выдвигается такое важное условие полноценного формирования субъекта профессионального самоопределения, как готовность клиента преодолевать эти кризисные ситуации. И здесь важнейшим для него становится не столько интеллект (или другие традиционно выделяемые «качества»), сколько морально-волевая основа самоопределения. При этом сама воля имеет смысл лишь при осознанном выборе жизненной и профессиональной цели, а также при стремлении к этой цели.

В связи с этим возникают даже несколько парадоксальные ситуации. Первая такая ситуация связана с часто возникающей необходимостью субъекта профессионального самоопределения сознательно отказываться от тех своих желаний (и соответствующих целей), которые уже не соответствуют его

изменившимся (или развившимся) представлениям о счастье и жизненном успехе. Здесь приходится ставить под сомнение традиционно выделяемое в профориентации требование всегда учитывать желания самоопределяющегося человека (его «хочу»).

Другая ситуация связана с необходимостью отказываться от учета имеющихся способностей и возможностей для достижения профессиональных и жизненных целей. Поскольку способности не только меняются сами в ходе развития самоопределяющегося подростка, но и изменяются им самим (или с помощью воспитателей и родителей) произвольно, то традиционное «могу» также ставится под сомнение. Если мы основываемся в своих рассуждениях на «морально-волевою» составляющую субъектности, то должны ориентироваться на неизбежное изменение имеющихся способностей («могу») в результате волевых усилий становящегося субъекта профессионального самоопределения.

Наконец, сомнения вызывает и традиционно выделяемое в профориентации «надо», т.е. учет потребности общества («рынка труда») в выбираемой профессии. Не ясно, кто определяет это «надо» и всегда ли оно вызвано объективными социально-экономическими обстоятельствами. Мы можем предположить, что развитый субъект самоопределения (как и развития личность) должен самостоятельно определять, что является «должным» и «сущностным» как для своего собственного развития, так для развития общества, а не просто подстраиваться под конъюнктуру «рынка труда» и имеющиеся общественные предрассудки. Все это также предполагает у клиента развитую волю, т.е. его готовность самостоятельно ориентироваться в общественных процессах, мучительно преодолевая стереотипы общественного (массового) сознания.

Процесс активизации клиента предполагает особое участие в этом самого профконсультанта. Как субъект организации взаимодействия с клиентом профконсультант сам должен выступать в роли субъекта, т.е. он сам должен обладать определенной волей. Еще Г. Мюнстенберг писал, что сама личность педагога и личности учеников – это определенные «волевые центры»

и что, «когда мы входим в класс и заинтересовываемся учениками, мы в их глазах являемся волей, а они являются волей в наших глазах». Важно лишь объединить эти «волевые центры» и направить энергию воли на конструктивное решение профориентационных проблем.

Активизирующая работа профконсультанта предполагает развитую профессиональную этику, т.е. сведение к минимуму манипуляции сознанием клиента. Но реально вообще отказаться от манипуляции невозможно; например, немало ситуаций, когда клиент просто неопытен или находится в состоянии аффекта (в этих и подобных случаях определенная ответственность за принятие решения ложится на профконсультанта и неизбежными становятся субъект-объектные отношения между ним и клиентом).

Но и здесь возникает парадоксальная ситуация: профконсультант может и не занимать активную позицию в своей работе, т.е. он может отказаться от права быть полноценным субъектом своей профессиональной деятельности. На практике это не только возможно, но часто и делается. Например, профконсультант подходит к своей работе нетворчески (работает по инструкции, как «положено»), сознательно уходит от обсуждения сложных мировоззренческих вопросов и т.п. Для профконсультанта быть полноценным субъектом – это иметь возможность выбирать активизирующий вариант работы с клиентом или обычный, не требующий никаких морально-волевых затрат и творчества, а лишь предполагающий «грамотное» соблюдение существующего порядка работы.

В целом можно выделить следующие типы (а заодно и уровни) профориентационной помощи самоопределяющемуся клиенту:

1) традиционная профконсультация: психолог – «объект», добросовестный «исполнитель» существующих инструкций; клиент – также «объект» психолого-педагогических воздействий, а реальным «субъектом» является либо администратор, определяющий порядок работы, либо ученый-проектировщик, разрабатывающий методики и технологии профориентационной работы;

2) «рыночная» профориентация: психолог – «объект», подстраивающийся под конъюнктуру рынка труда; клиент – также «объект», идущий на поводу у общественных предрассудков или же вынужденный совершать те или иные профессиональные выборы из-за необходимости найти «хоть какую-нибудь» работу; сами ученые-проектировщики также часто оказываются «объектами», вынужденными разрабатывать то, что легче «продать» на рынке психолого-педагогических услуг;

3) активизирующая профконсультация: профконсультант – «субъект», организующий взаимодействие с клиентом – «субъектом»; и даже ученые-разработчики могут позволить себе не только подстраиваться под так называемый «общественный запрос», но и предлагать методы и процедуры, ориентированные на перспективу развития общества и отдельной личности.

Парадокс состоит в том, что правомерными являются все варианты (уровни) оказания профориентационной помощи, ведь никто не вправе заставлять профконсультанта, самоопределяющегося клиента или психолога-разработчика быть полноценным субъектом, а значит, и полноценной личностью. Суть личности в том, что она сама делает выбор в пользу субъектности, а задача психолога – помочь человеку в таком очень непростом выборе.

### *Методы активизации профессионального и личностного самоопределения*

Можно условно выделить следующие формы (виды) активизации:

- 1) мотивационно-эмоциональную;
- 2) познавательную-интеллектуальную;
- 3) практико-поведенческую активность.

При этом общая схема активизации часто представляется (в идеале) примерно следующим образом. Сначала формируется эмоциональная активность (интерес), на основе чего можно уже формировать и мотивационную готовность к решению конкретных профориентационных проблем. Формирование мотивации предполагает уточнение

профконсультационных целей. Выделение целей и начало их реализации часто вызывают первые трудности, которые становятся основой для кризиса развития субъекта профессионального самоопределения. Все это создает основу для готовности клиента к формированию морально-волевого ядра, о котором уже говорилось в предыдущем разделе как о важнейшем условии полноценного самоопределения.

Практически эмоционально-мотивационная активизация может осуществляться через привлечение внимания клиентов и учеников с помощью активизирующих вопросов, с помощью обозначения неожиданных проблемных ситуаций, связанных с выбором профессии, и т.п.

Познавательная-интеллектуальная активизация может проводиться с опорой на традиционную схему организации проблемного обучения.

Эта схема предполагает:

1) включение клиентов в совместную деятельность по решению внешне простых и понятных задач (обсуждение и анализ профконсультационных ситуаций), когда на первых этапах эти задачи даже решаются, а клиенты получают соответствующее поощрение в виде похвалы или комплиментов психолога;

2) предложение более сложных задач, внешне кажущихся вполне доступными для решения; при этом важно так организовать познавательную активность, чтобы имеющиеся у клиента способы не позволяли ему легко найти правильное решение, а самое главное – вызвать у клиента «удивление» по поводу своей неспособности разобраться в предлагаемой задаче-ситуации и на этой основе сформировать у него потребность в подсказке со стороны профконсультанта;

3) формирование способности к решению задач данного типа (на примере анализа разных типов профконсультационных ситуаций, близких и понятных для клиентов данной образовательно-возрастной группы); в ходе такой работы психолог не просто дает клиенту готовый ответ, а использует систему

небольших подсказок, оставляющих для самоопределяющегося клиента возможность прийти к пониманию ситуации самостоятельно;

4) формирование своего, индивидуального способа анализа профконсультационных ситуаций (идеальный результат формирования познавательной-интеллектуальной активности).

Формирование познавательной активности самоопределяющегося клиента по представленной схеме в качестве центрального момента предполагает специально спровоцированное «удивление» клиента и его потребность обратиться за помощью к профконсультанту, т.е. в основе познавательной активности опять же лежит интерес («удивление»).

Практико-поведенческая активность формируется с помощью следующих приемов работы. Профконсультант не может постоянно отслеживать и корректировать все действия клиента, направленные на решение его профориентационных проблем, но он должен дать толчок его самостоятельным действиям (например, давать на профконсультациях «домашние задания» клиенту и в последующих встречах контролировать их выполнение). Профконсультант должен использовать любую возможность для включения клиента в совместную деятельность по анализу и решению возникающих в ходе консультации проблем и обязательно положительно подкреплять любые успешные высказывания и действия клиента.

Все это должно способствовать формированию у клиента чувства уверенности в своих силах и в возможности решать свои проблемы самостоятельно (заметим, что и в этом случае психолог опирается на эмоционально-мотивационную и даже на познавательную составляющие самоопределения, т.е. фактически все они формируются параллельно). В ходе формирования практико-поведенческой активности профконсультант должен стремиться к тому, чтобы постепенно передавать инициативу успешно действующему клиенту, а в итоге – вообще показать клиенту, что он способен обходиться при решении своих проблем без посторонней помощи.

Формирование морально-волевой активности клиента предполагает следующие действия профконсультанта.

Профконсультант постоянно показывает клиенту свою готовность подстраховать его в сложной ситуации (клиент, особенно на первых этапах совместной работы, должен чувствовать «надежный тыл»).

Профконсультант может рассказать об успешных примерах самоопределения его бывших клиентов в других ситуациях, близких к ситуации клиента (если таких примеров нет, то можно немного и пофантазировать по этому поводу, но так, чтобы клиент поверил в реальность таких успешных примеров).

Профконсультант и клиент совместно обсуждают примеры ситуаций, близких к ситуации клиента.

По возможности необходимо проиграть некоторые ответственные действия по достижению намеченных целей (в беседе с работодателем, с членами приемных комиссий, с возражающими против данных выборов подростка родителями и другими близкими людьми и т.п.). Нередко уверенность действий клиента повышается, когда такие обсуждения и игровые ситуации организуются в небольшой микрогруппе (из 4-6 человек). Как видно, и здесь морально-волевая активность формируется параллельно с эмоциональной, познавательной и поведенческой активностью.

Само выделение разных форм (видов, типов) активизации сделано для удобства анализа. Кроме того, для каждого вида активизации можно более целенаправленно разрабатывать конкретные методики и технологии. Иногда в практической профориентационной работе могут возникнуть проблемы, связанные с чрезмерным увлечением каким-либо одним видом активизации, т.е. с «застреванием» только на эмоциональной или только на познавательной активности. Как мы только что показали, более желательный вариант работы, когда все формы активизации взаимодополняют друг друга.

При обсуждении проблемы форм и методов активизации перед профконсультантом все время (в каждом конкретном случае) стоит непростой

вопрос: нужно ли специально провоцировать кризисы развития субъекта профессионального самоопределения (что и обеспечивает полноценное развитие самоопределяющейся личности – см. предыдущий раздел), или же следует в работе с данным клиентом стараться поменьше беспокоить его сложными мировоззренческими проблемами и ограничиваться «правильной», шаблонной профконсультационной помощью?

### **Методы активизации профессионального самоопределения**

Активизирующая методика во многом близка к игровой методике, но имеет и свои особенности. Главными характеристиками активизирующей профконсультационной методики являются следующие:

1. Интересность, увлекательность процедуры методики для данных клиентов.

2. Личная значимость обсуждаемых в методике вопросов. Заметим, что если обсуждаемые вопросы и проблемы пока еще не значимы для клиентов, то для повышения интереса к данным вопросам следует провести другую методику (например, для укрепления эмоционально-доверительного контакта с клиентом или для рассмотрения других, более простых и понятных проблем, которые могут стать основой уже для обращения к данной, более сложной проблеме).

3. Добровольность участия клиентов в процедуре данной методики (как известно, "наильно играть не заставишь", и тем более насильно не активизируешь, т.к. есть риск вызвать у клиента прямо противоположные реакции).

4. Двухплановость действия (как и в игре), предполагающая, с одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции, разговоры, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий. Например, профконсультант и клиент в воображении могут перемещаться в иные времена, в самые разнообразные ситуации самоопределения, позволять себе работать с абстрактными образами тех или иных "пространств" самоопределения и т.п. Внешне это может выглядеть как обычная беседа, но беседа людей, которые

понимают, о чем они говорят. Считается даже, что чем больше выражен такой воображаемый план действия, тем больше возможностей для подлинной активизации, тогда как план реальных действий ограничен конкретными (реальными) условиями и действиям. Заметим, что профконсультация во многом и предполагает работу с воображаемыми объектами - своеобразный "мысленный эксперимент" (например, планирование и рассмотрение будущей жизни клиента, о которой можно лишь только догадываться). Однако, не все клиенты и не все консультанты готовы к такой (внутренней) активности, основанной на развитом воображении. И тогда возникает проблема выбора того метода активизации, который соответствует общему уровню развития участников консультационного взаимодействия. Например, в примитивных ситуациях (когда многие ученики в классе не готовы к "мысленному экспериментированию"), профконсультант вынужден использовать методики, где больше задействован план реальных, понятных для большинства игровых действий (с реальными "прихлопам" и "притопами"), и лишь потом, сумев заинтересовать учеников внешними действиями, потихоньку переходить к более сложным активизирующим процедурам внутреннего (воображаемого) плана.

5. Организация совместного с клиентом рассмотрения профориентационных проблем, что, в свою очередь, предполагает:

- выделение общей цели работы (если представления консультанта и клиента о целях будут разными, то взаимодействия не получится);
- использование общего средства для решения выделенных проблем и целей (консультант должен подобрать средства, методы, приемы, которые клиент может понять и наравне с самим консультантом использовать эти средства для рассмотрения обсуждаемых вопросов);
- обеспечение постепенного перевода средства решения проблем во внутренний план действий клиента, т.е. профконсультант должен не просто показать, как это средство используется, но и обучить клиента использовать такое средство самостоятельно при решении своих проблем;

- в идеальном случае консультант помогает клиенту построить свое собственное (индивидуальное) средство для решения многообразных профориентационных проблем. Но в основе активизации все-таки лежит специально сформированный интерес.

Таким образом, активизирующая методика - это не просто "интересная" для клиента методика, но прежде всего методика, вооружающая клиента средством для самостоятельных действий.

Если сравнивать активизирующую методику с игровыми методами, то активизирующая методика - это более широкое понятие. Например, традиционная игра предполагает внешне проявленные положительные эмоции, достаточно выраженные внешние действия (прикасаания, перемещения и т.п.), а активизирующая методика может проходить внешне вполне спокойно и даже восприниматься со стороны как довольно "скучная процедура".

Как уже отмечалось в предыдущих разделах пособия, активизация направлена на формирование субъекта профессионального самоопределения и предполагает не только формирование у консультируемого подростка интереса (мотивации) к рассмотрению своих проблем, но и вооружение его доступным и понятным средством для планирования, корректировки и реализации своих профессиональных перспектив.

Важно понимать то, что почти любая методика и форма работы обладают определенным активизирующим потенциалом. Проблема лишь в том, чтобы определить и использовать этот потенциал. Например, даже такая традиционно "неактивная" форма работы, как лекция, может оказаться более активизирующей, чем иная психотерапевтическая группа (если лекция проводится с умелым сочетанием вербальных и невербальных средств, при умело выстроенной и понятной логике изложения, а также при расчете на подготовленную аудиторию).

Другой пример - беседа. При умелой организации, а также при внутренней готовности участников беседы (уже созданной мотивации и т.п.)

беседа позволяет моделировать в воображении такие проблемы, которые невозможно проиграть в традиционных игровых процедурах. Заметим, что именно в беседе удастся добиться максимального уровня условности, вымышленности воображаемого действия. В частности, беседа позволяет проигрывать в воображении разные варианты построения жизни клиента и выходить на достаточно высокий уровень интуиции и прогнозирования. К сожалению, к такой работе готовы далеко не все клиенты и профконсультанты, часто ориентируясь лишь на "конкретную помощь" в конкретной (однозначной) ситуации.

И все-таки существуют методы, у которых активизирующий потенциал представлен в более доступном и понятном для многих психологов и их клиентов виде. Такие методы и называются собственно активизирующими. Более подробно активизирующие игры рассмотрены в других пособиях. Ниже представлен краткий обзор некоторых групп активизирующих методов профессионального и личностного самоопределения:

1. Профориентационные игры с классом - рассчитаны на реальные условия работы в школе: многие игры проводятся в рамках урока; предполагают работу с целым классом; проводятся одним ведущим; предполагают высокую динамику работы; имеют более "скромный" эффект, чем более длительные "терапевтические" группы и консультации.

2. Игровые профориентационные упражнения (по процедуре близки к терапевтическим упражнениям и рассчитаны на работу с подгруппой).

3. Карточные профконсультационные методики. Выделяются две основные группы карточных методик: а) информационно-поисковые системы - ИПС ("профессьянсы", внешне напоминающие раскладывание "пасьянсов", когда из специальных карточек на столе выстраиваются образы наиболее привлекательных профессий); б) игровые карточные методики, предназначенные не для выбора профессии, а для моделирования жизненного пути, где клиент, преодолевая по специальным правилам различные игровые "трудности", часто моделирующие реальные трудности жизни, должен

достичь своих жизненных и профессиональных целей. При практическом внедрении карточных консультационных технологий мы столкнулись с целым рядом трудностей: трудность изготовления карточек; трудность обучения (обучение достаточно непростое и рассчитано на небольшую группу будущих консультантов в 3-6 человек, что в условиях "рынка" оказалось "нерентабельно"); карточные методики обычно занимают много времени, от 40 минут до 2,5-3 часов (хотя в психотерапии и личностном консультировании времени на рассмотрение важных жизненных проблем не жалеют, но в профориентации еще сильны стереотипы быстрой и легкой помощи).

4. Настольные карточные игры (они были разработаны с учетом интереса подростков к настольным играм). Поначалу эти методики задумывались как "домашнее средство", хотя опыт показал, что они эффективны и при использовании их профконсультантом (например, во внеурочной работе, на базе психологического центра, в детском лагере).

5. Бланковые карточные методики: идея - самостоятельное изготовление участниками карточек и игровых бланков, с последующей игрой в карты и отражением результатов игры в своих бланках. Эти методики позволяют меньше зависеть при изготовлении методик от "спонсоров-благотворителей" и от "умников-редакторов" различных "солидных" издательств.

6. Активизирующие профориентационные опросники. Это скорее "игра в тесты", т.к. главная цель - заставить задуматься о тех вопросах, которые при обсуждении их в режиме дискуссии или в обычной беседе кажутся "скучными", а в активизирующем опроснике эти сложные вопросы просто включены в деятельность по заполнению бланка. Опыт показал, что данные методики обладают и некоторым диагностическим эффектом (заметим, что часть таких методик даже снабжены приблизительными нормами, что является редкостью для традиционных профориентационных опросников).

7. Бланковые игры с классом. Основная идея таких методик - играть со всем классом и с каждым в отдельности (психолог играет на доске, а каждый присутствующий - на своем бланке). Данные методики позволяют моделировать некоторые нравственные аспекты таких "престижных" на сегодняшний день профессий, как бизнесмен, юрист и т.п.

8. Ценностно-смысловые опросники (главный акцент - на нравственные аспекты профессионального и личного самоопределения). Эти опросники содержат некоторые игровые элементы, позволяющие в интригующей форме затрагивать те вопросы, о которых на сегодняшний день, в эпоху ориентации значительной части молодежи на ценности массового общества и потребительского примитивизма, в открытую обсуждать просто рискованно, т.к. сам факт открытого разговора о том, что для многих "свято", может быть воспринят как "морализаторство".

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

### **Лекция 10**

**Аннотация:** В лекции рассмотрены следующие темы: основные организационные принципы профориентационной работы, различные организационные модели профориентационной помощи. Затронута проблема организации взаимодействия профконсультанта со смежными специалистами. Проанализированы такие понятия, как: организационные модели профориентационной помощи, профконсультант, профориентационная работа.

**Ключевые понятия:** профконсультант, профориентационная помощь, профориентационная работа, принцип, профессия.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

### **Источники информации:**

1. Л.В.Виленчик. Система профориентационной работы в учреждениях образования. № 10, стр. 3–12.
2. Пряжников Н.С., Методы активизации профессионального и личностного самоопределения, М., Издательство НПО «Модэк», 2002, стр 53.
3. Рожков М.И. Классному руководителю по профессиональной ориентации: учеб.-метод. пособие.– М.: ВЛАДОС, 2011, стр. 41-45.
4. Терех В.С. Профессиональное самоопределение учащихся. Минск: Красико-Принт, 2011, стр 120.
5. Фицула М. М. Педагогика: Научное пособие для студентов высших Педагогических учебных заведений. - К., Издательский центр «Академия», 2002, стр. 450-452.

### **Глоссарий**

**Профконсультанта** – специалист, который осуществляет деятельность по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения.

**Принципы психологии** — это исходные положения, определяющие понимание сути и истоков психики людей, особенности ее формирования, развития, механизмы функционирования и формы проявлений, способы подхода к ее изучению и изменению.

**Профориентационная работа**- система мер, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии.

**Профессия** - род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими и специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки, опыта работы. Виды и наименования профессий определяются характером и содержанием труда, а также спецификой и условиями различных сфер деятельности

**Профконсультация** - это определение и описание ряда личностных характеристик, а также особенностей мотивации, которые связываются с высокопрофессиональным консалтингом. Это ряд свойств, установленных в результате практических исследований профессиональных качеств внутренних и внешних консультантов.

**Профессиональное самоопределение** – это процесс, охватывающий весь период профессиональной деятельности личности: от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности.

**Профессиональный выбор** - выбор одного из нескольких вариантов профессионального самоопределения.

**Профессиональный консультант**- это человек, который дает профессиональные рекомендации, советы и т.п. по вопросам, которые касаются его специальности.

**Профессиональная деятельность** - род труда, следствие его дифференциации. Успех профессиональной деятельности предполагает владение ее операционной, организаторской, психологической и нравственной сторонами, а также обобщенными профессиональными знаниями и готовностью к реализации оптимальных способов выполнения трудовых заданий.

**Профессиональная диагностика** - изучение и оценка потенциальных профессиональных возможностей человека для установления степени соответствия нанимающегося работника возлагаемым на него трудовым функциям. Цель П. — обеспечение наиболее полного соответствия работника требованиям конкретного рабочего места, определение для работника более широких вариантов профессиональной перспективы. Профессионально важные качества человека изучаются с помощью анкетного, аппаратного и тестового методов.

**Вопросы для изучения:**

1. Основные организационные принципы профориентационной работы.

2. Различные организационные модели профориентационной помощи.
3. Организация взаимодействия профконсультанта со смежными специалистами.

### Основные организационные принципы профориентационной работы

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

Главная проблема понимания и реализации этого принципа – не доводить принцип до крайности, не извращать его».

Таблица «Основные организационные принципы профориентационной работы»

Крайности	«Золотая середина»	Крайности
1. Узкая специализация	1. Многообразие форм и методов работы	1. Хаос, бессистемность, следование методическим модам
2. Морализаторство	2. Нравственность как стержень всей работы, как основа организации разнообразия методов	2. Безнравственность
3. Идеализация предшествующего опыта	3. Преемственность в работе, сохранение лучших традиций	3. Отрицание предшествующего опыта
4. Внутренняя пассивность, ожидание, что кто-то решит ваши	4. Самоактивизация, способность искать внутренние резервы в работе	4. «Самосгорание» на работе, стремление браться за все

проблемы		мыслимые и немыслимые проблемы
5.Самоизоляция	5.Профессиональное содружество	5.Потеря профессионального самоощущения
6.Пессимизм, отчаяние	6.Вера в успех, в свои возможности	6.Излишняя самоуверенность
7.Акцентирова ние внимания на единичных принципах, без их взаимосвязи друг с другом	7.Взаимосвязь принципов, их взаимодополняемость	7.Утеря специфики принципов

### **Различные организационные модели профориентационной помощи**

Можно выделить следующие основные организационные варианты профориентационной помощи:

1. Профконсультант работает в конкретной школе и обслуживает только учащихся данной школы.
2. Профконсультант имеет в конкретной школе основную базу (кабинет), но обслуживает несколько близлежащих школ.
3. Профконсультант работает в специальном психологическом центре (Центре профориентации молодежи, Центре занятости населения или просто — в Психологическом центре). Часто в таких центрах оказывается более специализированная (а иногда и более глубокая) помощь. Но Профконсультант нередко лишен возможности наблюдать за развитием ребенка длительное время. Поэтому в идеале предполагается взаимодействие школьного психолога

(профконсультанта) с психологами различных психологических и медико-реабилитационных центров

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

5. Дистанционная профориентационная помощь, например, по переписке (подросток по почте получает бланк с опросниками, отправляет свои ответы, после чего ему высылаются обобщенные результаты и рекомендации). В настоящее время широкие перспективы открываются в связи с внедрением компьютерной техники (в частности, сети «Интернет»),

6. Работа «выездными бригадами» (на 2—3 недели бригада специалистов выезжает в отдаленные и малонаселенные районы и проводит «массированную» помощь в выборе профессии).

7. Помощь через средства массовой информации СМИ (специальные циклы передач, рубрики в периодических изданиях...).

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

### **Организация взаимодействия профконсультанта со смежными специалистами**

Чтобы лучше понять особенности взаимодействия психолога-профконсультанта с теми или иными специалистами, следует воспользоваться известным принципом: надо всегда ставить себя на место того человека, с которым организуется взаимодействие (важно понять, в чем он может вам не доверять или опасаться вас и соответственно постараться снять его опасения). Ниже представлены обобщенные советы-рекомендации

по организации взаимодействия с разными группами специалистов, с которыми реально приходится общаться профконсультанту.

#### 1. Особенности взаимодействия с администрацией.

Главное, чего боится "нормальный администратор", это того, что Вы не знаете своей работы, не знаете, чем заняться в "подчиненной ему" школе, то есть можете внести элемент дезорганизации в общую работу (которую с "таким трудом ему удалось наладить"). И тогда администратору самому придется "искать вам работу", хотя у него "и так много своих дел в школе". Но поскольку многие администраторы плохо представляют себе, чем должен заниматься психолог в школе, то им придется "найти" Вам такие занятия, после которых Вам придется немного переквалифицироваться в педагога или в "массовика-затейника" (например, чтобы постоянно развлекать детей). Поэтому рекомендуется:

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

- для первой встречи с директором подготовить план работы;
- постоянно выступать с какими-то "идеями" сверх своего плана (чтобы не Вы "шарахались" от директора в коридоре, а он от Вас...);

2) соблюдать субординацию (особенно в присутствии коллег-педагогов и учащихся);

3) идти "навстречу", выполнять отдельные "просьбы" и даже "выручать" администрацию (например, выручать завуча, который "буквально перед уроком просит, чтобы Вы подменили какого-то учителя"). Естественно, при этом не позволять "садиться себе на шею"...

#### 2. Особенности взаимодействия с педагогами.

Главное, чего опасается коллега-педагог, это то, что Вы заденете их самолюбие. Особенно, если Вы еще достаточно молоды и неопытны, но уже изображаете из себя "настоящего психолога", тогда как они, педагоги, "не хуже Вас разбираются в детской психике", только научились всему этому "не в

университетах, а в реальном классе" (и в чем-то ведь они правы).

Рекомендуется:

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

- почаще обращаться за советом (особенно к классным руководителям), даже когда особо и не нуждаетесь в таких советах;

- предлагать провести им самим несложные (например, некоторые игровые) методики;

- не выставлять свои знания напоказ, не "выпендриваться" (не давить учителей своими специфическими знаниями и непонятной терминологией - любимая игра начинающих психологов и некоторых "эстетствующих" студентов);

2) провести методический семинар и показать на нем некоторые несложные методики (показать, что Вы умеете работать, а не просто красиво "болтать языком");

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

### 3. Взаимодействие профконсультанта с коллегами-психологами.

Их главное опасение, что Вы окажетесь более подготовленными, что дети будут любить Вас больше их, и вообще, что окажетесь "лучше", чем они (известно, что многие психологи очень самолюбивы). Рекомендуется:

1) не спешить, так как иногда для настоящего сотрудничества требуется время...;

2) если психолог уже ведет в школе какие-то работы - не отнимать их у него даже тогда, когда он делает это хуже Вас (иначе с его стороны, скорее всего, будет обида);

3) лучше четко разделить свои функции и оформить это документально (в планах работы);

4) сразу не делать совместных мероприятий ("соавторы" часто ругаются из-за мелочей);

5) постепенно (если отношения станут взаимоуважительными) можно пробовать и совместные дела, и обмен своими функциями, и все, что угодно;

б) очень важно не выяснять отношения в присутствии педколлектива (иначе коллеги-педагоги с удовольствием будут наблюдать за тем, какие психологи склочные, как они сами "даже общаться не умеют"...).

#### 4. Организация взаимодействия с коллегами из других организаций.

Возможные контакты школьного профконсультанта: с работниками кадровых служб предприятий, с представителями учебных профессиональных заведений, с общественными организациями, с медико-психологическими центрами и т. п. Главное в этих контактах - учитывать богатый опыт общения с людьми, знание специфики данного предприятия, а также то, что нередко они сильно зависят в действиях и принятии решения от "своего начальства". Часто важнейшим недостатком таких работников является недостаточно развитый профессиональный такт во взаимоотношениях с людьми (здесь психолог не должен демонстрировать свою лучшую подготовленность, но в перспективе возможно проконсультировать их и по данным проблемам). В целом особенности данных контактов выражаются в следующем:

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

## **Тема 11. Профессиональное самоопределение учащихся**

### **Лекция 11**

**Аннотация:** Лекция ориентирована на формирование представления о сущности понятия «мотивы выбора профессии», ознакомление с их

классификацией, изучение возможных ошибок, которые наиболее часто допускаются при выборе профессии; изучение особенностей влияния работы педагога на профессиональное самоопределение учащихся.

**Ключевые слова:** мотивы, виды мотивов: социальные, моральные, эстетические, познавательные, творческие, материальные, престижные, утилитарные, профессиональное самоопределение.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Андреева Н.Д., Малиновская Н.В. Профессиональная ориентация учащихся // Биология в школе. 2003. №1, стр.37-43.
2. Буюкас Т. М. Проблема и психотехника самоопределения личности // Вопросы психологии. 2002. — № 2.— С. 28–28.
3. Дубровина И.В., Акимова М.К., Борисова Е.М. Рабочая книга школьного психолога — М.: Просвещение, 1999, стр. 250-251.
4. Колесников, Н.А. Профориентация и предпрофильная подготовка. / Н.А. Колесников. – М.: Народное образование, 2004. № 1.
5. Пряжников Н.С. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования/ Н.С.Пряжников, Л.С.Румянцева. — М : Издательский центр «Академия», 2013, стр. 20-23, 64-69.

#### **Глоссарий**

**Интернет-технологии** – это коммуникационные, информационные и иные технологии и сервисы, основываясь на которые осуществляется деятельность в Интернете или с помощью него.

**Лингвистический** - языковой, относящийся к языку

**Потрѣбность** — вид функциональной или психологической нужды или недостатка какого-либо объекта, субъекта, индивида, социальной группы, общества. Являясь внутренними возбудителями активности, потребности проявляются по-разному в зависимости от ситуации.

**Профессиограмма** — это описание структуры и особенностей любой профессиональной деятельности, а также социально-экономических, производственно-технических и психофизиологических условий и требований, предъявляемых самой профессией к человеку. Она позволяет наиболее эффективно выполнять профессиональные требования, создавать условия для развития личности сотрудника и получать продукт, необходимый для общества. Она же указывает наиболее возможные пути приобретения психологических качеств, профессионального обучения и переобучения, повышения квалификации и переквалификации, а также переориентации, если потребуется для данной профессии.

**Профессиональное самоопределение** – это процесс, охватывающий весь период профессиональной деятельности личности: от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности.

**Профессиональный выбор** - выбор одного из нескольких вариантов профессионального самоопределения.

**Профессиональный консультант**- это человек, который дает профессиональные рекомендации, советы и т.п. по вопросам, которые касаются его специальности.

**Профессия** - род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими и специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки, опыта работы. Виды и наименования профессий определяются характером и содержанием труда, а также спецификой и условиями различных сфер деятельности

**Профконсультация** - это определение и описание ряда личностных характеристик, а также особенностей мотивации, которые связываются с

высокопрофессиональным консалтингом. Это ряд свойств, установленных в результате практических исследований профессиональных качеств внутренних и внешних консультантов.

**Профконсультирование** - это психологическое консультирование, фокус которого находится в сфере профессиональной деятельности.

**Профотбор** - это система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

**Профориентационная работа** – это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию молодёжи личностно-ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также формирование потребности и готовности к труду в условиях рынка, многоукладности форм собственности и предпринимательства. Она реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внешкольную работу с учащимися.

**Психологические тесты** - это стандартизированные методики психодиагностики, позволяющие получать сопоставимые количественные и качественные показатели степени развитости изучаемых свойств.

**Рынок труда**— важная многоплановая сфера экономической и экономико-политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, гарантия занятости, возможность получения образования, профессионального роста и т.д.

**Содержание труда** - характеристика труда, отражающая многообразие трудовых функций и операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности.

**Условия труда**– это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

**Физиологические потребности** – это основная и наиболее сильная группа из всех потребностей человека, включает в себя потребность в воде, пище, кислороде, сне и т. д.

**Формула профессии** - краткое обозначение подходящей для человека группы профессий.

### **Вопросы для изучения**

1. Мотивы выбора профессии, их классификация.
2. Типичные ошибки при выборе профессии.
3. Роль учителя в руководстве процессом профессионального самоопределения школьников

### **Мотивы выбора профессии, их классификация**

Выбор профессии — дело сложное и важное. Поскольку жизнь человека неразрывно связана с определенной профессией, нет ничего важнее проблемы выбора жизненного пути. В лице человека не занятого своим делом, не нашедшего себя, общество несет невосполнимые духовные и материальные потери. При этом огромный ущерб наносит себе и сам человек вследствие неудовлетворенностью своей жизнью, отсутствием самореализации, незавидным материальным положением.

Многолетняя работа с выпускниками школ показывает, что ребята, выбирая профессию, ориентируются на следующие признаки. Расположим их в приоритетном порядке.

Во-первых, большинство из них хотят, чтобы профессия была престижной, пользовалась признанием в обществе. Став представителями такой профессии, они думают, что автоматически становятся уважаемыми людьми. Однако надо знать, что общественное признание профессий существенно меняется со временем. Например, еще совсем недавно 20-25 лет назад, считалось престижным иметь высшее техническое образование. И многие

молодые люди, окончив школу, потоками устремлялись в технические вузы. Закончив их, они распределялись по разным конструкторским бюро, проектным институтам, научно-исследовательским институтам, научно-производственным объединениям, на заводы и фабрики на должности инженеров. Изменение экономических условий привело к снижению спроса на инженеров и падению престижности этой профессии. И многие из тех, кто ориентировался только на престижность профессии, остались за воротами предприятий.

Во-вторых, многие хотели бы приобрести любую профессию, лишь бы она хорошо оплачивалась. Однако они не учитывают или не знают, что оплачивается не профессия, а должность, которую они будут занимать.

Третья причина, по которой люди выбирают себе профессию, – это интерес к ее содержанию. И это одна из наиболее веских причин профессионального выбора.

На четвертое место среди причин выбора профессии чаще всего ставят условия труда. Основание существенное, но оно тоже связано не столько с профессией, сколько с местом работы, так как любая профессия предполагает довольно широкий спектр возможных рабочих мест. И чем выше уровень вашей квалификации, тем шире ваши возможности в выборе места работы и, соответственно, условий труда по душе.

Пятое место среди мотивов выбора профессии обычно занимает доступность обучения. Очень часто люди выбирают ту профессию, которую легче приобрести: поступают в то учебное заведение, которое находится ближе к дому, или то, куда позволяют поступить финансовые возможности, или то, куда могут помочь поступить. В большинстве случаев это является веской причиной.

Шестая причина – желание родителей или советы других людей.

Седьмая причина – выбор профессии в соответствии со своими способностями.

Восьмая причина – пример других людей. Это случается, если вы поступаете учиться за компанию с кем-нибудь.

И на последнем месте среди причин выбора профессии называется возможность трудоустройства.

Проанализировав ведущие интересы и ценности, известный американский психолог А. Маслоу разработал общую систему основных потребностей человека. В основе лежат физиологические потребности в питании, жилище и т. п., затем идет потребность в защите, стабильности жизни. Далее человек проявляет потребность в общении, социальных связях и отношениях с окружающими. Последние две высшие потребности — это потребность в уважении и признании, а также потребность в самореализации своих способностей.

Учитывая, что современный человек большую часть жизни проводит на работе, можно с уверенностью предположить, что он будет стремиться удовлетворить их и в своей трудовой деятельности.

**Мотив** – (от лат. *movere* - приводить в движение, толкать)

1. побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих ее направленность;
2. побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности предмет, ради которого она осуществляется;
3. осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков личности.

Каждый человек, выбирая себе будущую профессию, руководствуется разными мотивами: доступностью обучения, легкостью поступления в учебное заведение, ее престижностью, высокой зарплатой, ориентируется на хорошие условия труда или следует указаниям родителей и т. д.

Выделяют несколько групп мотивов выбора профессии:

1. Социальные(желание своим трудом способствовать общественному процессу, занять достойное место в обществе в соответствии с интересами и возможностями);

2. Моральные (приносить пользу людям, оказывать им помощь, общение);

3. Эстетические(стремление к красоте, гармонии, желание работать по специальности, связанной с прекрасным);

4. Познавательные(связаны со стремлением к овладению специальными знаниями, проникновением в сущность профессиональной деятельности);

5. Творческие(возможность быть оригинальным, неповторимым);

6. Материальные (стремление иметь высокооплачиваемую работу, льготы);

7. Престижные(стремления, позволяющие достичь видного положения в обществе, избрание профессии, обеспечивающей быстрое продвижение по службе, профессии, которая ценится среди друзей и знакомых);

8. Утилитарные(возможность работать в городе, иметь «чистую работу», близко к дому, легкость поступления в вуз, на работу, советы и примеры друзей и знакомых).

Таким образом, можно сказать, что сознательным выбор профессии будет лишь в том случае, если он глубоко мотивирован: человек правильно оценивает свои возможности и знает содержание той деятельности, которую ему предстоит осуществлять.

По виду мотивы выбора профессии можно разделить на шесть групп:

1. Общая мотивировка;

2. Романтика профессий;

3. Мотивы познавательного характера;

4. Мотивы, в которых подчеркивается общественная значимость профессии;

5. Ссылка на пример;

## 6. Немотивированный выбор.

По характеру все мотивы можно разделить на четыре группы:

1. Мотив, четко и аргументировано обосновывающий целесообразность выбора данного направления трудовой деятельности;
2. Мотивация нечеткая, недостаточно мотивированная;
3. Мотивация неуверенная, неаргументированная;
4. Никак неаргументированная мотивация”.

### Типичные ошибки при выборе профессии

Мы все прекрасно понимаем, выбирая будущую профессию надо попытаться избежать ошибок. Знание этих ошибок поможет вам избежать их в процессе выбора.

Существует 3 группы ошибок, допускаемых при выборе профессии:

1. незнание самого себя;
2. незнание мира профессий;
3. незнание правил выбора профессии.

#### 1. Незнание самого себя

Необъективная оценка своих способностей (завышение или занижение) Необходимо развивать способности и адекватно, критически их оценивать.

Незнание своего здоровья;

Множество случаев, когда особый интерес к профессии и развитие личных способностей, отвечающих профессиональным требованиям противоречат медицинским показаниям.

Неумение, а иногда нежелание соотнести свои способности с требованиями профессии.

Разобраться в себе тебе помогут профконсультанты, родители, учителя, товарищи. Полезными также могут оказаться психологические тесты, а также статьи и публикации на тему популярной психологии. Однако надо иметь ввиду, что среди них много непрофессиональных, так что относить критически как к результатам тестов, так и к тому, что пишут в психологических книжках.

Задача популярных тестов - активизация деятельности по самопознанию (самонаблюдению, самоанализу), а не выдача готового ответа на вопрос о том, кем быть.

## 2. Незнание мира профессий.

Одна из причин неправильного выбора профессии – слабая информированность о мире профессий.

Отношение к выбору профессии как к неизменному.

В любой сфере деятельности происходит смена занятий, должностей по мере роста квалификации человека. При этом наибольших успехов достигает тот, кто хорошо прошел начальные ступени. Необходимо проанализировать ситуацию на рынке труда. Обратить внимание на то, что с каждым годом появляются все новые профессии. Быть готовым к тому, что придется регулярно повышать квалификацию, осваивать смежные специальности. Не бояться того, что выбор профессии в классе, фатальным образом определит всю судьбу. Изменение выбора, освоение новой специальности сделает человека ценным специалистом, востребованным в междисциплинарных областях деятельности. Первая профессия, даже если человек затем передумает и найдет что-то более привлекательное, пригодится в неожиданных ситуациях.

Устаревшее представление о характере и условиях труда в конкретной профессии.

В последние годы появилось много профессий, связанных с обслуживанием компьютерных сетей (программист, системный администратор), рекламой (промоулеры, супервайзеры и т.д.), сферой торговли (менеджеры), бизнесом и финансами. Наладчик-оператор станков и аппаратов, меняется характер работы. Диспетчер на металлургическом заводе и т.д. Практически все профессии меняют свой прежний облик, нередко за старым названием скрывается новый характер труда. Поэтому необходимо получить всю информацию о будущей профессии.

Предубеждения в отношении престижности профессий.

Понятие престижности, как мода, приходит и уходит. Пример: В 60-тидесятые годы профессия геолога или инженера конструктора были очень популярны. Некоторые абитуриенты при выборе профессии опираются на престижность и популярность. Ни для кого не секрет, что в нашей стране работа, связанная с физическим трудом, считается не престижной и подходящей лишь для тех, кого природа яко бы не наградила выдающимися умственными способностями. Именно поэтому большая часть школьных выпускников метит в юристы, экономисты, журналисты и т.д., а после окончания вуза с трудом находит работу по специальности. Представителей же «не престижных» рабочих специальностей довольно мало, однако их услуги востребованы и высоко оплачиваются. В последние годы стали одинаково востребованы и популярны профессии, связанные с программированием, интернет-технологиями и работой вычислительной техникой. Таким образом, престижность профессии зависит от состояния рынка труда.

### 3. Незнание правил выбора профессии.

#### Отождествление учебного предмета с профессией

Есть такой предмет, как иностранный язык, а профессий, где требуется способность к языку много - переводчик, экскурсовод, телефонист международной связи и др. Поэтому при выборе профессии надо учитывать, какие реальные занятия и профессии за этим предметом стоят. Нужно полистать газеты с вакансиями (там обычно указывается, какое образование требуется для конкретной вакансии).

#### Перенос отношения к человеку на профессию

При выборе профессии надо учитывать прежде всего особенности данного вида деятельности, а не выбирать профессию только потому, что тебе нравится или не нравится человек, который занимается данным видом деятельности. Особенно опасно очарование преподавателем (если восхищает душевность физика - это не значит, что нравится физика сама по себе, вне "комплекта"). Кроме того, часто ребята совершают ошибку, стараясь получить профессию кумира - спортсмена, политика, журналиста, артиста.

## Выбор профессии «за компанию»

Не стоит подстраиваться под лучшего друга и идти в то или иное учебное заведение только потому, что он планирует туда поступить. Обычно такую ошибку совершают не очень уверенные в себе люди, испытывающие потребность в постоянном спутнике, советчике и наставнике. Необходимо решить: интересна ли та или иная специальность, подходит ли она характеру человека, состоянию здоровья, как ему давались школьные дисциплины, которые предстоит подробно изучать в вузе? Если человек хорошо обдумал вопрос и пришел к выводу, что выбранное другом учебное заведение ему не подходит, не стоит воспринимать это как трагедию.

Неумение определить пути получения профессии.

Выбор профессии связан с процессом принятия решений. Принятие решений вообще многим людям дается сложно. Здесь играют роль и определенные черты характера (например, нерешительность, неуверенность), и слабая информированность, и неумение взвесить все «за» и «против» и остановиться на единственном, наиболее приемлемом варианте решения. При этом нужно отсеять другие, может быть, заманчивые, но мало реальные или имеющие отдаленные негативные последствия, варианты. Некоторые люди вообще предпочитают, чтобы за них принимал решения кто-то другой.

Итак, при выборе профессии нужно:

1. Уметь ориентироваться в большом количестве профессий.
2. Определиться в своих интересах. Посетить экскурсии на предприятиях.
3. Знать, в каких учебных заведениях можно получить ту или иную профессию. Посетить дни открытых дверей.
4. Иметь основной и запасной вариант профвыбора (на случай, если не удастся осуществить задуманное).
5. Иметь (если возможно) опыт профессиональных проб: либо понаблюдать за рабочим днем представителя привлекательной профессии

(наблюдать нужно целый день), либо даже самому попробовать поработать немного в этой области.

6. Оценить свои возможности и способности, а также их соответствие тем требованиям, которые предъявляет профессия.

7. Иметь информацию о трудоустройстве после получения образования.

### **Роль учителя в руководстве процессом профессионального самоопределения школьников**

Роль педагога при профессиональном самоопределении старшеклассников огромна. Для того, чтобы учащийся смог определиться в профессии необходима слаженная работа всего педагогического коллектива и родителей. Педагог должен быть знаком не только с разносторонней информацией о различных профессиях, но и владеть разнообразными методами, чтобы эту информацию донести до старшеклассников и их родителей.

Основные функции социального педагога в решении проблемы профориентации могут быть следующими:

1) Диагностическая функция. Социальный педагог изучает и реально оценивает особенности личности с целью профориентации, степень и направленность влияний

условий жизни, социума, круга общения, семьи на подростка, вникает в мир его интересов и потребностей.

2) Организационная функция. Предполагает организацию социально-значимой, культурно-досуговой деятельности учащихся для развития интересов, склонностей и способностей.

3) Информационно-просветительская функция. Предполагает информирование учащихся о возможностях получения образования и ситуации на рынке труда.

4) Мотивационная функция. Социальный педагог осуществляет работу по формированию технологии мотивации к трудовой деятельности.

5) Профилактическая функция в профориентации заключается в предупреждении неправильного выбора учащимися профессии. Социальный педагог предупреждает воздействие негативных явлений, занимается профилактикой ошибок выбора профессии, организует социотерапевтическую помощь молодежи, помощь в профессиональном определении.

6) Воспитательная функция. Социальный педагог совместно с педагогическим коллективом организует процесс социального воспитания, содействует его протеканию в семье, по месту жительства, детском и молодежном формировании.

7) Коммуникативная функция в профессиональной деятельности социального педагога заключается во взаимодействии с педагогами и преподавательским составом (прежде всего с коллегами: педагогом-психологом, педагогом-организатором, классными руководителями), администрацией школы; представителями учебных заведений, руководителями кружков и объединений, медицинскими работниками, инспекторами по делам несовершеннолетних, а также с семьями подростков.

Эффективность профориентационной работы социального педагога с учащимися определяется многими факторами, в том числе и уровнем его информированности. Основными составляющими информированности социального педагога в области профориентации являются:

- знание классификации профессий, владение информацией о содержании труда, требованиях профессии к человеку;
- владение информацией о путях получения образования (информация об учебных заведениях, специальностях в ПТУ, средних и высших учебных заведениях, условиях поступления);
- владение информацией о правилах приема, итогах вступительной кампании (конкурсах, рейтингах);
- знание особенностей рынка труда (специалисты каких профессий востребованы на рынке труда сейчас, какие профессии будут востребованы в будущем, какие профессии являются трудоизбыточными и т.д.);

- знание особенностей детского, подросткового и юношеского возраста и грамотное применение этих знаний в организации профориентационной работы.

Кроме этого педагог при консультировании должен соблюдать определённые правила профессионального консультанта:

- знать перечень специальностей, характерных для данного региона;
- во время консультации иметь показания и противопоказания к профессиям, набор диагностических методик;

- все рекомендации давать тактично, консультацию проводить в доверительной обстановке, при этом направлять усилия личности с учетом условий и требований общества;

- делать выводы на основе комплексного изучения личности, причем необходимо учитывать в большей степени последние данные о личности, чем предыдущие;

- воздействуя на интеллектуальную и эмоциональную сферы учащегося, должен учитывать его психологическое состояние. Его цель – понять собеседника и быть понятым им.

Таким образом, можно сделать вывод, что профконсультирование учащихся в системе образования обладает достоинством конкретности и актуальности. Эта услуга отвечает неотложным нуждам учащихся в правильности выбора своей профессиональной деятельности, носит целевой, зачастую и адресный характер в том смысле, что молодому человеку предлагается поступить в то или иное учебное заведение. Соблюдение такого рода конкретности и актуальности в практической работе повышает мотивированность и заинтересованность учащихся в получении профконсультационной помощи.

На основании вышеперечисленных функций формируются основные направления деятельности социального педагога в рамках профориентации:

1. Работа с учащимися (осуществляется на протяжении всего процесса

обучения). При всем обилии методов работы социального педагога по профессиональному самоопределению, основным является профессиональная консультация.

Основной целью профконсультации можно считать формирование профплана личности и составление прогноза стратегий деятельности человека по достижению желаемой цели с учетом индивидуально-психологических его характеристик, особенностей жизненной ситуации, профессиональных интересов, склонностей, состояния его здоровья.

Профессиональная консультация – научно организованное информирование о профессиях, предназначенное главным образом для молодежи, оканчивающей общеобразовательную школу, в целях практической помощи в выборе профессии с учетом склонностей, а также потребностей общества.

Профессиональная консультация имеет своей целью установление соответствия индивидуальных психологических и личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии. Она проводится в следующих формах:

- справочная консультация, в ходе которой учащимся сообщается о каналах трудоустройства, требованиях о приеме на работу и учебу, системе оплаты труда, перспективах профессионального роста;
- диагностическая консультация, направленная на изучение личности учащегося, его интересов, склонностей, особенностей с целью выявления их соответствия избираемой или близкой к ней профессии;
- формирующая консультация, имеющая целью руководство выбором учащимися профессии, коррекцию этого выбора, она рассчитана на длительный период времени, предполагает систематическую регистрацию изменений личности школьника в отношении профессионального самоопределения;
- медицинская профконсультация, направленная на выявление состояния здоровья школьника, его психологических свойств в отношении к

избираемой профессии, его переориентацию (если необходимо) на другую или близкую к избираемой области деятельность, которая будет больше соответствовать его психофизиологическим данным.

В проведении профессиональной консультации выделяют два этапа – первичная профконсультация и углубленная профконсультация.

Первичная профконсультация – это форма индивидуальной консультации, проводимой с группой, в процессе которой происходит обучение правилам выбора профессии, дается информация о многообразии профессий, об интересах и склонностях. Результатом профконсультации является формирование профплана оптанта, повышение степени осознанности и ответственности выбора.

Углубленная индивидуальная профконсультация основывается на глубоком всестороннем изучении человека: его склонностей, интересов, состояния здоровья и физического развития, уровня и структуры внимания, типа мышления, умелости рук и координации движений, особенностей характера. При этом учитывается мнение учителей и родителей, успешность обучения и особенности референтной группы. Обобщение этих данных дает возможность воздействовать на учащихся не только с целью профориентации, но и развития личности в целом.

Педагог задает вопросы, систематизирует ответы, анализирует их, дает советы и полностью несет ответственность за их последствия. Результаты диагностики должны помочь школьнику объективно оценить себя и найти наиболее эффективные способы самосовершенствования.

Специалист дает только общие советы, не влияя напрямую на выбор профессии, если для этого нет медицинских или прочих оснований. В одних случаях необходимо оказать помощь в самооценке, в других – требуется углубление работы по формированию профессиональной направленности к уже сделанному выбору или его изменению (в связи с выявлением каких-либо психофизических качеств). В последнем случае желательно, чтобы

рекомендуемая профессия не шла в разрез со склонностями и способностями учащихся.

Общая классификация методов профессиональной консультации выглядит следующим образом:

- информационно-справочные методы;
- диагностические;
- методы морально-эмоциональной поддержки клиента;
- методы принятия решения и построения перспектив профессионального развития клиента.

Владение этими методами обеспечивает не только эффективность профессионального самоопределения клиента, но и способствует осознанию смысла выполняемой работы.

Охарактеризуем подробнее группы методов профессиональной консультации.

Информационно-справочные и просветительские методы:

- профессиограммы;
- справочная литература;
- информационно-поисковые системы как ручные (карточные, бланковые, в виде картотек), так и компьютерные (банки информации ЭВМ);
  - профессиональная реклама и агитация;
  - экскурсии на предприятия и в учебные заведения;
  - встречи со специалистами;
  - просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;
  - система профориентационных уроков;
  - учебные фильмы;
  - использование средств массовой информации с учетом их специфики;

- приемы и методы совместного с учащимися знакомства с миром профессий (проблемные вопросы, отдельные задания с последующим обсуждением их выполнения);

- методы активизации познавательной деятельности (задание самостоятельно узнать что-то о профессии с объяснением порядка и приемов получения информации о данной профессии, учебном заведении).

Диагностические методы в идеале направлены на помощь клиенту в самопонимании:

- беседы-интервью закрытого типа;
- открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов);
- опросники профессиональной мотивации;
- опросники профессиональных способностей;
- личностные опросники;
- проективные личностные тесты;
- наблюдение;
- сбор косвенной информации о клиенте (от знакомых, родителей, друзей, педагогов, других специалистов);
- психологические обследования;
- профессиональные пробы в специально организованном учебном процессе;
- исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности (работа с испытательным сроком);
- использование тренажеров для отработки трудовых навыков и изучения готовности осваивать новые профессиональные действия);
- методы и приемы совместного рассмотрения результатов диагностического обследования;

- методы активизации самопознания клиента (готовность оценивать людей по определенным критериям, готовность к самооценке и рассмотрению различных ситуаций самоопределения).

Методы морально-эмоциональной поддержки:

- группы общения (используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия); тренинг общения (освоение коммуникативных навыков при приеме на работу, деловых контактах, на экзаменах);
- сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии (гештальтгруппы, логотерапия); публичные выступления;
- профориентационные активизирующие методы (игры с элементами психотренинга);
- положительные примеры самоопределения;
- обсуждение и проигрывание ситуаций по формированию эмоциональной устойчивости, морально-эмоциональной готовности к возможным сложностям самоопределения;
- приемы формирования самостоятельной готовности к преодолению возможных трудностей профессионального и личностного самоопределения.

Методы принятия решения и построения перспектив профессионального развития:

- построение цепочки последовательных действий, обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив;
- построение системы различных вариантов действий клиента, позволяющие выбрать наиболее оптимальные варианты перспектив;
- использование различных схем альтернативного выбора (при уже имеющемся варианте) профессии, учебного заведения, специальности (используется обычно на заключительном этапе консультации);
- приемы совместного анализа ситуаций самоопределения с использованием различных методов и приемов оценки и самооценки профконсультационных ситуаций;

- приемы формирования у клиента самостоятельной готовности анализировать различные ситуации жизненного и профессионального самоопределения с помощью имеющихся методов формирования у клиента готовности выделять собственные критерии оценки профессиональных планов и перспектив.

Владение педагога перечисленными выше методами во многом определяет эффективность профессионального самоопределения.

Формы работы с учащимися:

- Индивидуальные и групповые консультации по вопросам профессионального самоопределения;

- Профессиографические уроки;
- Беседы, классные часы по профориентационной тематике;
- Встречи с представителями профессий;
- Конкурсы мастерства;
- Экскурсии на предприятия и в учебные заведения;
- Привлечение учащихся к участию в олимпиадах, конференциях;
- Вовлечение учащихся в работу кабинета профориентации, оформлению стендов, плакатов и т. д.

Работа с родителями. Содержание сотрудничества социального педагога и родителей включает два основных направления: психолого-педагогическое просвещение родителей и вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс.

Психолого-педагогическое просвещение родителей в рамках профориентации предполагает организацию следующих форм работы с семьей:

- родительские собрания, лектории, конференции;
- тематические беседы по вопросам профориентационной работы с детьми;
- информационно-справочные консультации.

Традиционно сложившейся формой работы социального педагога с родителями являются родительские собрания.

## **Тема 12. Методика организации профориентационных игр**

### **Лекция 12**

**Аннотация:** Лекция ориентирована на формирование у студентов представлений о целях и задачах профориентационных игр, о подготовке, организации и проведении профориентационных игр.

**Ключевые слова:** проориентационные игры, методика организации игр.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Арефьев И.П. Профориентация: ученик, учитель вуз // Педагогика. - 1995. - №3. - Стр. 65-68.
2. Борисова Е. М., Гуревич К. М. Психологическая диагностика в школьной профориентации // Вопросы психологии. 1988. № 1. Стр. 7—82.
3. Куровская С. Н. Организация и проведение профориентационных мероприятий. Гродно : ГрГУ, 2013. Стр. 4-5.
4. Пряжников Н.С. Игра знакомит с профессией // Народное образование. 2002. - №3. - Стр. 188-192.
5. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение в стране обесцененного труда // Социология образования. 2001. - №8. - С. 40.

#### **Глоссарий**

**Ассоциация** – это связь, возникающая при определенных условиях между двумя или более психическими образованиями (ощущениями, двигательными актами, восприятиями, идеями и т. п.)

**Деловая игра** — средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения.

**Методика** - это совокупность методов, приемов, опробованных и изученных для выполнения определенной работы

**Оптант** - это человек, подвергаемый опросу, участвующий в качестве клиента в экспериментальном исследовании.

**Орудие труда** — главная часть средств производства. Включает инструменты, машины, приборы, двигатели и т. п., с помощью которых в процессе производства обрабатываются предметы труда, изготавливается продукция. Предмет труда — вещь или комплекс вещей, которые подвергаются воздействию человека в процессе производства: материалы, непосредственно добываемые в природе и превращаемые в продукт (уголь и руда, добываемые в шахтах и рудниках, рыба в естественных водоемах); и материалы, подвергшиеся предварительной обработке.

**Профессиональная деятельность** – это род труда, следствие его дифференциации, трудовая деятельность

**Профессьянс** - карточная методика , предназначенная для поиска или уточнения наиболее привлекательных профессий (или группы профессий)

**Профессия** - род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими и специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки, опыта работы. Виды и наименования профессий определяются характером и содержанием труда, а также спецификой и условиями различных сфер деятельности

**Профконсультация** - это определение и описание ряда личностных характеристик, а также особенностей мотивации, которые связываются с высокопрофессиональным консалтингом. Это ряд свойств, установленных в результате практических исследований профессиональных качеств внутренних и внешних консультантов.

**Профориентационная работа** – это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию молодёжи личностно-ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также формирование потребности и готовности к труду в условиях рынка, многоукладности форм собственности и предпринимательства. Она реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внешкольную работу с учащимися.

**Психологическая культура** – это познание самого себя, других людей и мира в целом, во всем многообразии и неповторимости.

**Социальные отношения** - это отношения между социальными группами или их членами.

**Тренинг** – это интенсивная форма обучения, сочетающая краткие теоретические семинары и практическую отработку навыков за короткий промежуток времени

**Условия труда** - 1) характеристики работы по отношению к работнику. Выделяют ориентированные на задачу (средства труда, методы труда, рабочее помещение и пр.) критерии для анализа условий труда; 2) совокупность социальных и производственных факторов, в которых протекает трудовая деятельность человека. Под социальными факторами понимаются размеры оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и др. условия, устанавливаемые законами, иными нормативными актами, соглашением сторон. Под производственными факторами понимаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и др. условия, устанавливаемые законодательными и иными нормативными актами.

**Формула профессии** - краткое обозначение подходящей для человека группы профессий.

**Цель труда** представляет собой осознанный образ конечного результата, к которому человек стремится в процессе своей целесообразной деятельности,

это те изменения, которые человек производит в окружающей действительности. Цели труда определены потребностями общества в целом, тем, в каких ценностях оно нуждается. Наличие цели отличает труд сознательного существа, каким является человек, от работы, например, лошади или машины.

**Вопросы для изучения:**

1. Цели и задачи профориентационных игр
2. Виды профориентационных игр

**Цели и задачи профориентационных игр**

Психологами были разработаны профориентационные игры и упражнения для того, чтобы распознать способности и таланты, определить, какая направленность подходит тому или иному человеку и облегчить ему выбор профессии. Такие игры - это способ моделировать ситуации, связанные с профессиональной деятельностью, социальными отношениями в коллективе, способами решения проблем.

Профориентационные игры предназначены для работы с учащимися 7-11 классов. Конечно, по своему содержанию и активизирующим возможностям эти методики уступают деловым играм и психотерапевтическим процедурам, но они, в отличие от названных процедур, рассчитаны на реальные условия работы в школе (ограниченность временем урока, необходимость работы с целым классом и т.п.). При проведении профориентационных или психологических курсов подобные игры могут быть использованы в дополнение к диагностическим процедурам, дискуссиям, индивидуальным консультациям и лекционным формам работы.

Для достижения максимальной эффективности при проведении игры важно стараться выполнять следующие условия:

- поддерживать высокую динамику, не давать участникам отвлекаться (это позволяет лучше осознать моделируемую проблему и поддержать дисциплину);

- соблюдать принцип добровольности (можно наблюдать со стороны, если другие позволят);
- не проигрывать одно упражнение много раз (более 3-5), так как может быть утерян интерес к занятию;
- предоставлять игрокам возможность высказываться как можно больше и чаще;
- при планировании занятия иметь в запасе несколько игровых упражнений;
- не стремиться после каждого упражнения подводить обстоятельный итог: более важен эффект последствия.

Требования, которым должен соответствовать ведущий: умение свободно ориентироваться в профориентационной проблематике; профессиональный такт, уверенность в себе, смелость экспериментатора, владение дисциплиной.

Цели проведения профориентационных игр среди школьников:

1. Повышение психологической культуры, толерантности;
2. Формирование позитивного мировоззрения;
3. Оказание учащимся помощи в продвижении профессионального самоопределения с учётом индивидуальных особенностей, склонностей и возможностей;
4. Формирование осознания причинно-следственных связей между осуществляемым выбором и его последствиями;
5. Формирование представлений о различных социальных ролях и видах профессиональной деятельности.

Задачи профориентационных игр:

1. Развитие навыков самопрезентации при устройстве на работу.
2. Определение перспективных жизненных и профессиональных целей.
3. Анализ и осмысление профессиональных перспектив.

4. Управление личным профессиональным планом.
5. Побуждение участников к осознанному выбору профессии.
6. Развитие профессионально важных качеств.

Можно назвать следующие конкретные игровые методики:

- ценностно-нравственные профориентационные игры: «Пришельцы», «Три ветерана» («Три судьбы»), «Остров», «Спящий город».
- пробно-ознакомительные игры: «Стажеры-инопланетяне», «Ассоциация» (профориентационный вариант), «Угадай профессию», «Новичок—Наставник», «Завод» («Кооператив», «Музей»).
- игры, где отрабатываются навыки принятия решений и поведения при ответственных собеседованиях: «Профконсультант», «Приемная комиссия», «Пять шагов», «Советчик».

Виды профориентационных игр

- Групповые – от 10 до 300 человек: игры – проживания (ролевые), деловые (проектные), карточные – настольные, компьютерные (сетевые)
- Индивидуальные : карточные – настольные, компьютерные

### **Виды профориентационных игр**

Условно игры, используемые в профориентации, можно разделить на четыре типа:

#### 1. Игры-«заигрывания»

Не являются строго профориентационными и используются для налаживания контакта с учащимися. Примером таких игр могут послужить игровые ситуации, используемые в тренингах общения, тренировки памяти и внимания, смекалки. Профориентационными эти игры становятся тогда, когда и внимание, и память, и общение будут соотноситься с конкретными профессиями. Рекомендуются игры «Цепочка профессий», «Угадай профессию», викторина «Предмет труда» и т. п.

#### 2. Игры, моделирующие аспекты профессиональной деятельности

Могут быть ознакомительными и пробными (тренинговыми).

Ознакомительные - информируют школьников об особенностях различных профессий, профессиональных требованиях к сотруднику, условиях труда.

При разработке ознакомительных игр учитываются психологические признаки труда (по Климову):

- Осознание необходимости труда, общественной значимости, необходимости его – нравственный аспект;
- Владение внешними и внутренними средствами труда (профессиональные склонности, умения, навыки, способности).
- Ориентировка в производственных отношениях.

"Формула профессий" (удобна при подготовке игр):

- Цель труда
- Предмет труда
- Орудия труда
- Условия труда

Пробные (тренинговые) игры - направлены на самопознание. В них моделируются производственные отношения, общение. Эти игры («Ассоциации», «Стажеры-инопланетяне», «Защита профессий», «Угадай профессию» и т. д.) не отражают специально поставленную проблему профессионального выбора, но, поскольку выбор профессии предполагает знание мира профессий и собственных профессионально важных качеств, проводить их весьма полезно. Применяемые техники "Информационная карта", "Плюс, минус".

3. Игры, моделирующие построение личного профессионального плана, профессиональных и жизненных перспектив.

Личный профессиональный план строится с учетом следующих факторов: профессиональные склонности, общие и специальные способности, уровень притязаний, информированность о мире профессий, мнение

сверстников, мнение родителей, потребность общества в кадрах.

Полноценным ЛПП можно считать тогда, когда он учитывает все или наиболее важные из перечисленных факторов.

Другая модель игр третьего типа: общая схема построения ЛПП, состоящая из 9 компонентов:

- Осознание труда в жизни общества (ценностно-нравственный аспект)
- Дальняя профессиональная цель (мечта), согласованная с другими целями
- Ближние профессиональные цели как этапы достижения дальней цели
- Резервные варианты и их иерархия
- Познание профессий и соответствующих учебных заведений
- Познание своих возможностей – реальная оценка внутренних и внешних факторов выбора профессии
  - Знание путей к достижению цели (особенно ближних) и способов работы над собой
  - Реальная подготовка к достижению целей; частичная реализация ЛПП; пробные поисковые действия
  - Другой профессиональный выбор, построение нового ЛПП в случае явного несоответствия своих возможностей выбранным целям

ЛПП строится с учетом вышеупомянутых факторов. При этом значимость каждого из факторов в разных компонентах может быть различной. Примерами таких игр являются: "Профконсультация", "Защита профессии", "Приемная комиссия", "Ветеран-бездельник", "Ловушки-капканчики", "Звездный час".

Третий тип игр является наиболее общим, включает в себя элементы других типов и в наибольшей мере соответствует задачам профориентации. Данная группа игр позволяет старшекласснику осознать роль труда в своей

жизни и жизни общества, поставить профессиональную цель, согласованную с другими целями, и сформулировать ближние профессиональные цели. Это могут быть игры, симулирующие собеседование с профессионалом, работодателем или приемной комиссией учебного заведения.

4. Игры моделирующие систему управления выбором профессии со стороны специалистов

Предназначены для подготовки и переподготовки специалистов, занимающихся профориентацией. Игры этого типа можно назвать учебно-профориентационными или управленческо-профориентационными. Это игры, имитирующие взаимодействие различных социальных институтов в системе профориентации (школа, семья, центры профориентации, профессиональные учебные заведения, медицинские учреждения и т. п.). Проводятся в форме деловой игры-тренинга. Требуют предварительного изучения теоретического материала. Примеры: "Отдел кадров", "Мета-интервью" и т. д.

5. Игры «жизнедеятельности»

Такие игры предполагают организованное знакомство с историей и содержанием различных профессий и пробу своих сил на практике. Например, «День самоуправления» в школе, «Рациональное питание» в походе, «Демонстрация моделей» в кружке. Главное – активизация участников профориентационного процесса (оптанта).

Достоинства игр: возможность увидеть целостность проблемы, творческое овладение изучаемым материалом, приобретения навыка принятия решения, овладение ролевым поведением и т. д. Недостатки игр: трудность подачи большого информационного материала, несерьезное восприятие метода участниками игры.

6. Бланковые игры с классом

Организуются таким образом, чтобы консультант имел возможность играть с каждым в отдельности и со всеми одновременно. При этом у всех игроков имеются свои отдельные бланки, в которых они отражают все свои ходы и результаты. Результаты не должны рассматриваться как традиционная

психодиагностика, т. к. в данных методиках моделируются довольно сложные объекты, и процедура проводится в явно нестандартных условиях.

В большинстве игр данного типа моделируются некоторые особенности предпринимательской деятельности с учетом специфики социально-экономической ситуации, сложившейся в России в настоящее время. Поскольку профессии, связанные с бизнесом (с легким зарабатыванием целых состояний), особенно волнуют современных подростков, то профконсультант не должен уходить от специального их рассмотрения. А поскольку данный вопрос весьма деликатный (о таких профессиях кто-то ведь, действительно, искренне мечтает), то специфика игр должна заключаться в том, что в них исключаются моменты морализаторства (типа «деньги должны зарабатываться честным трудом» и т. п.). Лучшая форма рассмотрения этих вопросов – проведение методик в полушутливой, ненавязчивой и интригующей форме.

#### 7. Карточные информационно-поисковые системы (профессьянсы)

Карточные профконсультационные методики созданы для использования интригующей формы работы (раскладывание пасьянсов из карт, карточные игры), используются высокоэффективные операционные возможности карточных технологий и содержательные моменты профессионального самоопределения и планирования жизни. Главным достоинством карточных технологий являются предметность поискового действия и возможность оперативного составления из карточек образов моделируемых объектов.

Все профконсультационные карточные методики можно разбить на две основные группы: информационно-поисковые системы и игровые карточные технологии. В индивидуальных информационно-поисковых системах по определенным правилам школьник составляет из карточек образы своих профориентационных проблем и подбирает пути их решения (методика «Стратегия»), а также образы наиболее привлекательных профессий (методики «Формула», «Что? Где? Когда?»). Таким методикам дали название «профессьянсы» (от слов «профессия» и «пасьянс», т. к. они напоминают

раскладывание пасьянсы. Главным преимуществом карточных технологий перед бланковыми тестами является возможность оперативно корректировать совершаемые выборы. Эти корректировки составляют важное условие проведения методик, поскольку профконсультант постоянно должен озадачивать школьника с помощью специальных («провокационных») вопросов и тем самым повышать уровень осознанности и самостоятельности его действий.

#### 8. Карточные игровые консультационные методики

Важнейшим активизирующим приемом данных методик является специально организуемый игровой «спор» консультируемого школьника с ответами, выписанными на карточках, а также определенные призы и наказания за успешность такого спора. В ходе спора консультируемый подросток (или взрослый) обычно сам проговаривает связь тех или иных своих игровых возможностей и достижений игры (например, в какой степени с помощью воли можно избежать участия в преступной деятельности, ведь обычно преступники – это люди волевые... и т. п.). Важной особенностью проведения карточных профконсультационных игр является их высокая динамичность, позволяющая охватить моделируемую жизнь в целостности, а не зарываться в обсуждении частных вопросов.

Существуют некоторые «недостатки» и проблемы практического внедрения карточных профконсультационных методик. Во-первых, тратится время: от 40 мин. до 1,5-2 ч в индивидуальных занятиях и от 2 до 3,5 ч групповых карточных играх. Во-вторых, сложности, связанные с выработкой и приобретением данных методик. В-третьих, сложности самостоятельного изготовления профконсультационных карточек. Иногда для изготовления некоторых методик приходится затратить от 6 до 10 часов чистого времени. И, наконец, в-четвертых, сложность самостоятельного освоения данных методик. Но, следует отметить, те специалисты, которые освоили карточные методики своими силами, через некоторое время начинают самостоятельно придумывать аналогичные методики или модифицировать предложенные им варианты.

#### 9. Настольные профориентационные игры

Настольные карточные игровые методики по сравнению с описанными выше карточными системами позволяют моделировать проблемы личностного и профессионального самоопределения в более простых формах.

В профориентационной игре «Или-Или» участники передвигают свои фишки по игровому полю, совершая выписанные на каждой клеточки ходы, связанные с выбором или отказом от тех или иных составляющих профессионального, жизненного и личностного развития. По сделанным (в виде отобранных карточек) выборам в конце определяется, какой профессиональный и жизненный стереотип удалось реализовать каждому участнику. В другой настольной игре – «Страна богатых и умных» моделируется общественное устройство государства. Игроки выполняют различные роли (банкира, министра экологии, министра образования, министра безопасности, министра здравоохранения и др.). В ней так же происходят различные события, на которые следует как-то реагировать (желательно сообща). Если удастся преодолеть проблемы, то получается процветающее государство («страна богатых и умных»), если нет – получается «страна дураков». В связи с тем, что эти игры сложно издавать, а самостоятельно рисовать их готовы далеко не все консультанты, был придуман еще более упрощенный вариант игры с использованием обычных игральных карт (две полные колоды).

#### 10. Тематические квесты

Квест – чрезвычайно популярная в настоящее время у молодежи форма проведения досуга и обучения, многие компании (например, операторы мобильной связи, автодилеры) используют ее для продвижения своих товаров и услуг. Квест представляет собой игру (компьютерную или на местности), в которой команды или отдельные игроки в рамках заранее объявленной легенды проходят этапы, последовательно выполняя задания и находя спрятанные или зашифрованные организаторами ключи (коды, ответы на вопросы). Побеждает игрок или команда, первыми выполнившие все задания и пришедшие к конечной цели.

Такая игровая форма может быть использована применительно к

любому виду деятельности, в данном случае – к реалиям любой профессии или специальности. Плюсом компьютерных квестов является то, что они позволяют распространять действие игры на участников из нескольких регионов. Однако разработка компьютерного квеста – достаточно дорогостоящее предприятие. Поэтому учебным заведениям рекомендуется организация «реального» квеста – игры на местности, во время которой участники будут не только участвовать в интересном приключении, но и знакомиться с различными профессиями. Некоторые учебные заведения уже реализуют подобные проекты: «Профессиональный старт», «Марафон за профессией».

### **Тема 13. Учебно-методический кабинет профориентации в средней общеобразовательной школе**

#### **Лекция 13**

**Аннотация:** Лекция направлена на ознакомление с задачами, организацией и содержанием работы учебно-методического кабинета профориентации в общеобразовательной школе; раскрывает основные направления работы учебно-методического кабинета профориентации в общеобразовательной школе.

**Ключевые слова:** кабинет профориентации, профориентация, профпросвещение, тренинг, социологическое исследование, социометрические методики, профессия.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Аверичев Ю.П. Центр профориентационной работы в школе. - Школа и производство, 1999, № 11, стр. 37.

2. Данильченко Н.В. Опыт работы учебно-методического кабинета по профориентации учащихся. - Школа и производство, 2000, N 8, стр. 48.

3. Ильюк М.И., Симоненко В.Д., Шевченко В. А. Кабинет профориентации. - Киев: Рад. школа, 2001, стр. 144-145.

4. Каневец В.Н., Гейжан Н. Ф. Основные направления работы кабинета профессиональной ориентации. - В кн.; Теория и практика профориентационной работы с молодежью. Пермь 2001, с. 17-19.

5. Курганский С.М. Профориентационная работа в общеобразовательной школе // Справочник классного руководителя-2012.-№9, стр. 11

### **Глоссарий**

**Дидактические материалы** – особый тип учебных пособий, преимущественно наглядных: карты, таблицы, наборы карточек с текстом, цифрами или рисунками, реактивы, растения, животные и т.д., в том числе материалы, созданные на базе информационных технологий, раздаваемых обучающимся для самостоятельной работы на аудиторных занятиях и дома или демонстрируемые педагогом перед всем классом (группой).

**Мониторинг** — это непрерывный процесс наблюдения и регистрации параметров объекта, в сравнении с заданными критериями. Система сбора или регистрации, хранения и анализа небольшого количества ключевых признаков или параметров описания данного объекта для вынесения суждения о поведении или состоянии данного объекта в целом. То есть для вынесения суждения об объекте в целом на основании анализа небольшого количества характеризующих его признаков.

**Кабинет профориентации** – организационно-методический и учебный центр профориентационной работы в школе.

**Рынок труда** — экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

**Портфолио** - это укомплектованный пакет информации, которая в наглядном виде дает четкое представление о том, какой деятельностью занимается его владелец и содержит, например, наиболее удачные фото, грамоты, характеристики с места учебы или работы хозяина портфолио. Как правило, существует как в электронном (отсканированные документы, презентации или фотографии, хранящиеся на флэш-карте или диске), так и в традиционном виде (папка с файлами).

**Профессия** - род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими и специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки, опыта работы. Виды и наименования профессий определяются характером и содержанием труда, а также спецификой и условиями различных сфер деятельности.

**Психограмма** - (психофизиограмма) - перечень требований, которые данная профессиональная деятельность предъявляет к индивидуальным психологическим качествам и психофизиологическим функциям человека.

**Профпросвещение** - это сведения о различных профессиях, и описание требований со стороны этих профессий к человеку, специалисту

**Профориентация** – это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию молодёжи личностно-ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также формирование потребности и готовности к труду в условиях рынка, многоукладности форм собственности и предпринимательства.

**Психофизиологические качества** - это совокупность признаков, свойств, особенностей психической деятельности человека в рамках того или иного физиологического процесса.

**Социологическое исследование** - это система логически последовательных методологических, методических и организационных

процедур, подчиненных единой цели: получить точные и объективные данные об изучаемом социальном объекте, явлении и процессе. Социологическое исследование должно опираться на использование специальных для социологии конкретных научных методов, приемов и процедур.

**Социометрические методики** – это совокупность методик исследования психоэмоциональных отношений друг к другу членов социальных групп, характеризующихся небольшой численностью и опытом совместной жизнедеятельности.

**Тренинг** – это интенсивная форма обучения, сочетающая краткие теоретические семинары и практическую отработку навыков за короткий промежуток времени.

**Учебно-методические материалы** – это учебники, учебные пособия, справочники, курсы лекций, практикумы, сборники задач и упражнений, рабочие тетради и др.

**Вопросы для изучения:**

- Задачи, организация и содержание работы учебно-методического кабинета в общеобразовательной школе.
- Основные направления работы учебно-методического кабинета в общеобразовательной школе.

**Задачи, организация и содержание работы учебно-методического кабинета в общеобразовательной школе**

Основными задачами работы учебно-методического кабинета профориентации в общеобразовательной школе являются:

- к окончанию школы сформировать у учащихся готовность к обоснованному выбору пути получения образования в средних профессиональных, средних специальных учебных заведениях, в ВУЗах;
- подготовить учащихся к осознанному выбору профессии с учетом их индивидуальных особенностей, интересов и потребностей рынка труда;
- предоставить учащимся сведения о массовых профессиях, в которых нуждается современное общество;

- информировать учащихся о путях получения профессии,
- воспитывать уважение к разным видам профессиональной деятельности, особенно к профессиям в сфере материального производства;
- дать понятие о психофизиологических особенностях личности;
- познакомить с профессиями, в которых нуждается район, город.
- формирование у школьников профессиональных интересов, способностей, мотивов профессионального выбора;
- профессиональное просвещение учащихся, их родителей;
- координация профориентационной деятельности педагогических работников в образовательном учреждении, оказание им организационной и методической помощи.

Оказание практической помощи учителям, классным руководителям, психологам в организации профессиональной работы, вооружение их методическими приёмами, обобщение и распространение передового педагогического опыта учителей по данной проблеме является основной методической задачей кабинета.

В работу методического объединения учителей и классных руководителей по организации профориентационной деятельности можно включить следующие вопросы:

- система образования в России;
- система профориентационной работы в городе, районе, школе;
- методика профориентационной работы по возрастным группам;
- психологическая и социальная обусловленность выбора профессии старшеклассниками;
- методические основы профориентации во внеклассной работе;
- работа с учащимися по интересам;
- методы исследований и наблюдений психофизиологических особенностей учащихся, основы профконсультации;
- методы работы с родителями по вопросу выбора профессии;
- профориентация в процессе изучения основ наук.

Работа учебно-методического кабинета профориентации в общеобразовательной школе организуется на основе следующих положений:

- Учебно-методический кабинет профессиональной ориентации и информационного просвещения (далее – Кабинет) организуется в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях (далее – МБОУ) в соответствии с целями и задачами, определенными государством в рамках профориентационной деятельности с учащимися.

- Положение о Кабинете разрабатывается в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27.09.96г. «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

- Работа Кабинета организуется в соответствии с Положением об учебно-методическом кабинете профориентации и информационного просвещения, Уставом МБОУ, «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденными постановлением главного государственного врача Российской Федерации № 189 от 29.12.2010, нормативными и инструктивно-методическими документами по профориентации различных уровней.

Заведующий кабинетом назначается приказом руководителя общеобразовательного учреждения ответственным за профориентационную работу

- Руководитель общеобразовательного учреждения определяет функции и систему материального поощрения заведующего кабинетом, обеспечивает создание необходимых условий для проведения профориентационной работы, осуществляет контроль за деятельностью кабинета.

- Заведующий Кабинетом систематизирует фонд нормативных, инструктивно-методических, распорядительных документов по профориентации различных уровней, рабочей документации, информационно-методических и дидактических материалов, цифровых образовательных ресурсов, компьютерных диагностик, аудио- и видеоматериалов, способствует пополнению фонда, обеспечивает сохранность оформления, оборудования и материалов, ведет учет материальных ценностей Кабинета. Имущество, материальные ценности Кабинета находятся на ответственном хранении у заведующего Кабинетом, регистрируются в паспорте Кабинета.

- Деятельность Кабинета включается в общешкольный план профориентации, а заведующий Кабинетом составляет, в свою очередь, планы работы Кабинета на учебный год, план перспективного развития Кабинета.

Формы организации работы в кабинете:

- урок - лекция,
- беседа,
- собрание,
- классный час,
- встречи с представителями предприятий, учебных заведений,
- работа с литературой и справочным материалом,
- прослушивание аудиозаписей и просмотр видеofilмов,
- психофизиологические обследования,
- организация выставок, анкетирование.

Учебное оборудование и технические средства обучения, макеты и плакаты - всё это должно наглядно представлять содержание рассказа о профессиях, о производстве, об учебном заведении.

В кабинете концентрируются материалы в виде планшетов, стендов, папок информационного характера по вопросам профессиональной ориентации:

- цели, задачи и содержание профориентационной работы;

- система образования в России: учебные заведения района, города, области;
- формы подготовки рабочих кадров на производстве;
- классификация профессий по предмету труда (по Е. А. Климову);
- справочная, научно-популярная и другая литература о профессиях;
- о людях труда;
- образцы планов профориентационной работы классных руководителей, руководителей методических объединений;
- примерная тематика профориентационных бесед, лекций для учителей, родителей;
- методические разработки уроков по различным предметам;
- разработки бесед о профессиях;
- материалы встреч с представителями разных профессий, рабочими специалистами;
- данные о работе кружков, факультативов, секций в школе;
- образцы объектов производительного труда учащихся 2 -11-х классов.

#### Оборудование Кабинета

1. Кабинет может создаваться как в отдельном помещении, так и на базе одного из учебных кабинетов образовательного учреждения. Экспозиция кабинета может быть продолжена в рекреационных помещениях, учебных кабинетах, мастерских МБОУ.

2. Оформление Кабинета следует осуществлять по принципу доступности и наглядности, соответствия эстетическим требованиям. Кабинет должен привлекать содержательностью материалов, актуальностью тематики, оригинальностью оформления. В Кабинете должны быть созданы условия для ознакомления обучающихся, родителей и педагогов с документами и материалами по профориентации.

3. В создании, оформлении и оснащении кабинета оборудованием принимают участие образовательное учреждение, предприятия города, муниципальный центр занятости, учреждения профессионального образования

4. Кабинет оснащается:

- информационными и учебно-методическими материалами по организации профориентационной работы с учащимися;
- мебелью, техническими средствами обучения, учебно-наглядными пособиями и профдиагностическим оборудованием.
- плотными шторами или жалюзи с целью создания оптимальных условий для работы мультимедийного комплекса (просмотр видеоматериалов, работа с презентациями и т.д.).

5. Информационные и учебно-методические материалы кабинета должны систематически обновляться.

6. Имущество, материальные ценности кабинета находятся на ответственном хранении у заведующего кабинетом.

Содержание работы учебно-методического кабинета профориентации в общеобразовательной школе.

По своей организационной структуре профессиональная ориентация - система многоступенчатая.

Первая ступень - трудовое воспитание. Осуществляется учителями труда, мастерами МУК, мастерами производственного обучения, родителями в семье.

Вторая ступень - профессиональное просвещение реализуется учителем и классным руководителем, библиотекарем, предприятиями района, учебными заведениями, средствами массовой информации, межведомственными советами по трудовому обучению и профориентации, городским центром профориентации молодёжи.

Третья ступень - профессиональная консультация - проводится медицинскими работниками, школьным психологом, районным профконсультантом, специалистами городского Центра профориентации

Следующая ступень - профессиональная адаптация - ею занимается педагогический совет школы, отдел кадров и социологическая служба базового предприятия, специалисты городского Центра профориентации.

Профессиональный подбор и отбор является функцией кабинетов профподбора предприятий и кадровых служб, а также городского Центра профориентации. Профориентация, как система общественного и педагогического воздействия на молодёжь в целях её подготовки к сознательному выбору профессии, требует чёткого планирования этой работы с учётом целей и задач, поставленных обществом, возрастными особенностями и местными условиями. План профориентационной работы является разделом учебно-воспитательного плана школы.

### **Основные направления работы учебно-методического кабинета в общеобразовательной школе**

Основные направления работы учебно-методического кабинета профориентации в общеобразовательной школе.

- внедрение методических достижений в области профориентации в практику работы;
- оказание информационно-справочных консультаций обучающимся, учителям, родителям; помощь в самоопределении и организации самоподготовки к труду и выбору профессии;
- установление устойчивых связей с производствами и организациями, с целью систематического пополнения содержания наглядных материалов новыми данными профориентационного характера;
- проведение занятий по профориентационным и элективным курсам: «Человек-труд-профессия», «Самоопределение», «Мой выбор» и др.;
- ведение индивидуальной работы с учащимися, испытывающими затруднения в выборе профессии, либо имеющими противопоказания к избранному виду трудовой деятельности;
- пропаганда профессий, востребованных на рынке труда с учетом особенностей региона и страны в целом.

Диагностическая и консультационная работа:

- использование ресурсов Кабинета для изучения индивидуальных особенностей учащихся, их интересов, склонностей, способностей, личностных качеств и др.;
- функциональная база данных специалистов, взаимодействующих с МБОУ по вопросам организации и проведения индивидуальных и групповых консультаций (психологи, медицинские работники, представители различных профессий, представители учебных заведений и др.).

Просветительская работа:

Наличие систематизированных ресурсов в Кабинете для:

- информирования заинтересованных участников образовательного процесса (педагоги, обучающиеся, родители) о состоянии и перспективах муниципального, регионального и российского рынка труда на основе данных, предоставляемых специалистами
- проведения занятий по профориентационным и элективным курсам: «Человек-труд-профессия», «Самоопределение», «Мой выбор» и др.; плановых тематических групповых консультаций, тренингов для учащихся МБОУ;
- проведения семинаров по вопросам организации профориентационной работы в МБОУ для членов педагогического коллектива, подготовки необходимых рекомендаций по совершенствованию профориентационной работы в МБОУ;
- информирования родителей о методах профессиональной ориентации детей в семье;
- организации плановых встреч обучающихся и их родителей со специалистами, представителями учреждений профессионального образования, работодателями;
- организации и проведения встреч с представителями различных профессий по запросам обучающихся;
- организации различных профориентационных мероприятий для учащихся МБОУ (лекции, семинарские занятия, деловые игры, беседы,

конференции, «путешествия» в профессию, обзоры литературы и др.) с привлечением родительской общественности, представителей шефских организаций, учреждений профессионального образования и др.

Методическая работа:

Наличие информационно-методических ресурсов для:

- разработки рекомендаций с целью совершенствования профориентационного направления деятельности МБОУ по развитию личностных качеств и способностей обучающихся, обеспечивающих успешное профессиональное самоопределение каждого школьника;
- отслеживания, отбора и подготовки рекомендаций педагогическому коллективу МБОУ современных методов и форм профориентационной работы с обучающимися;
- подбора вариативных практических форм работы (программ тренинговых занятий, профессиональных проб и др.), способствующих организации эффективной профориентационной работы в МБОУ и формирующих осознанный профессиональный выбор обучающихся;
- организации экспертной оценки проводимых мероприятий профориентационной направленности в МБОУ;
- обеспечения методического сопровождения участников профориентационных конкурсов (учителей, обучающихся);
- создания виртуального кабинета профориентации в сети «Интернет» и/или организации функционирования школьных сетевых профориентационных ресурсов.

Виды урочной и внеурочной и внешкольной деятельности для проведения профориентационных мероприятий по пяти типам профессий (классификация Е. А. Климова):

- "Человек - природа": лабораторные, практические работы по биологии, работа на пришкольном участке, в живом уголке, выполнение работ на уроке сельскохозяйственного труда, в юннатских кружках, работа на приусадебном участке, в саду, в огороде, уход за животными;

- "Человек - техника": лабораторные, практические работы по физике, химии, электротехнике, выполнение работ на уроках технического труда, в технических кружках, техническое моделирование, ремонт бытовой техники.

- "Человек - человек": разбор характеристик литературных героев, исторических личностей, разбор помыслов, поведения окружающих, выполнение работ на уроках труда, общественно - организаторская работа среди сверстников, шефская воспитательная работа среди младших, участие в коллективных мероприятиях, спортивных играх.

- "Человек - знаковая система": выполнение письменных работ по разным предметам, чтение, ведение записей, выписок дневников, коллекционирование, упорядоченное накопление разного рода сведений (вырезок из газет, выписок картотек), перевод с одного языка на другой, выполнение вычислений, подсчётов, чертежей, схем.

- "Человек - художественный образ": разбор художественных особенностей произведений литературы, искусства, выполнение заданий на уроках рисования, пения, участие в эстетическом оформлении класса, школы, домашней обстановки, личных вещей, участие в художественной самодеятельности, в соответствующих кружках, студиях.

#### Дни науки, техники и производства

Обычно эти дни проводятся в январские каникулы и являются этапом подведения итогов работы школы по этому направлению. Как правило, это встречи с представителями науки, техники и производства, это экскурсии, конференции. Такая форма деятельности - не кампания, это одно из направлений работы кабинета с учащимися по интересам. В кабинете профориентации оформляется стенд "Наука, техника и производство". В 9-11 классах ребята могут быть объединены по интересам по профессиональному признаку. Для них кабинет организует экскурсии по профилям, встречи со специалистами, конкурсы "Лучший по профессии", профессиографические

исследования. Кабинет совместно с ребятами этих профилей организует недели профиля, по возможности приурочивая их к профессиональным праздникам.

Одной из активных форм работы старшеклассника является пропаганда своей профессии в 1-4 классах. Кабинет выделяет лучших представителей каждой профессии и организует под руководством учителя выступления этих ребят в классах, экскурсии в мастерские МУК и предприятий. Эти ребята оказывают помощь учителям и классным руководителям младших классов в проведении бесед по вопросам науки, техники и производства, оказывают практическую помощь в организации кружков.

#### Кружковая работа и техническое творчество

Одним из самых эффективных методов профориентационной работы по интересам является кружок, техническое творчество. В начале учебного года руководителю кружка совместно с классным руководителем, организатором внеклассной и внешкольной воспитательной работы необходимо провести в кабинете беседу с учащимися разных классов и показать экспонаты, творческие работы, то есть то, чему их научат. Кабинет постоянно организует творческие выставки учащихся, информирует педсовет школы, ребят, родителей о техническом творчестве, организует совместное обсуждение вопросов кружковой работы с руководителем кружка, классным руководителем, выступление руководителей кружков перед родителями.

#### Видеолекторий

Методика видеоуроков известна, и все её элементы применимы на видеолектории. Но видеолектории для учащихся имеют свои задачи. Ответственный за видеолекторий заботится не только об организации фильма и приглашении специалиста, но и о разработке к каждой теме вопросов, отвечающим задачам лектория, подборе задания учащимся. Вступительные беседы перед началом просмотра могут провести родители, специалисты той отрасли, которая сегодня демонстрируется, учителя, классные руководители. Эта форма работы должна строиться на активных методах обучения. Задача организаторов лектория не просто показать фильм, а заставить ученика

подумать, проанализировать содержание в применении к своим возможностям, интересам. Эти размышления могут быть в виде выступлений, участия в диспутах, написании сочинений, рефератов, составления интервью и профессиографических исследований.

По содержанию лекторий для I-й возрастной группы представляет знакомство ребят с техникой, технологией производства, с людьми труда, необходимостью и полезностью того, что производят на предприятиях.

Техника фильмов для второй группы учащихся раскрывает формулу выбора профессии "хочу - могу - надо".

Для 9 - 11 классов демонстрируются фильмы о конкретных профессиях, в которых оказываются характер работы, условия труда, возможности профессионального роста, передовые приёмы работы. Так как учащиеся сами в этом возрасте осваивают конкретную специальность, после просмотра можно организовать беседу, обсуждение по специальности. На такое мероприятие можно пригласить специалистов из этой области.

#### Работа с родителями

Путь взрослеющего человека к будущей профессии так или иначе закладывается в семье, так как семья является одним из главных звеньев в системе профориентации. Вот почему в деятельности кабинета важное место должно быть отведено педагогическому просвещению родителей по вопросам трудового воспитания и профессиональной ориентации. Одной из форм работы с родителями являются родительские лектории. Эффективность родительских лекториев значительно повышается, если программа лектория рассчитана на несколько лет, занятия целесообразно начинать с родителями учащихся 1 класса, тогда они как бы переходят из класса в класс вместе со своими детьми, и заканчивать в 11 классе. Хорошо, если тематика профпросвещения родителей дополняется обсуждением опыта трудового воспитания и подготовки к выбору профессии, решением педагогической ситуации, показом кинофильмов специалистами по профориентации. В качестве лекторов и докладчиков могут выступать учителя, родители, преподаватели учебных заведений, работники

народного образования, специалисты предприятий, руководители местных партийных и хозяйственных органов, специалисты Центра профориентации.

#### Индивидуальная консультация в школе

Итогом, а потому очень ответственным моментом профориентационной работы с учеником средней школы, является профконсультация. Учитель, психолог в своей деятельности по данному направлению может руководствоваться литературой, указанной в приложении, в которой даётся полное представление об изучении учащихся в целях профконсультации (в условиях школ). При проведении профессиональной консультации могут быть сложные ситуации, требующие помощи специалистов. Такая помощь может быть оказана специалистами городского центра профориентации молодёжи. Профконсультация должна основываться на объективных параметрах. А эти параметры могут быть получены из наблюдений за учеником, анкетным опросом, медицинским и психофизиологическим обследованием. Медицинские показатели здоровья - это начальная ступень изучения личности. Определение физических возможностей к освоению профессий дополняется психофизиологическими данными, которые позволяют определить и соразмерить возможности человека с требованиями профессии к человеку. Эти обследования должен делать дипломированный специалист. В условиях школы можно путём тестового обследования выявить группу интересов у ученика.

Дифференциально-диагностический опросник (ДДО), разработанный профессором Е. А. Климовым, позволяет определить склонность ученика к определённому виду деятельности. Необходимым элементом профконсультации являются наблюдения за учеником. Очень важно, чтобы они были в динамике с 5-го класса. Объективность выводов складывается из наблюдений и мнений родителей, классного руководителя, коллектива учащихся за личностью ребёнка, его самооценкой. Для этого при сопоставлении наблюдений необходима целенаправленность и многосторонность. Родители знают общее состояние здоровья, травмы, перенесённые заболевания, могут наблюдать, как выполняется режим,

добросовестность, аккуратность, самостоятельность в выполнении работ, общительность, отзывчивость, любимые и нелюбимые занятия. Классный руководитель знает ученика по деятельности в школе, по учебному труду, общественной деятельности и может делать выводы по предметам, где ученик проявляет самостоятельность и творчество, об оценке своих возможностей, об отношении заданий, требующих физической и умственной активности, об участии в общественно - организаторской деятельности, отношений к коллективу и товарищам, об отношении и влиянии родителей на ученика.

Самооценку можно выявить путём беседы с учеником по вопросам, выявляющим интерес к предмету, о затруднениях в изучении предметов, о затрате времени на домашнее задание, о выполнении общественных поручений, об использовании свободного времени, о любимых книгах. Выясняются вопросы об обоснованности выбора, о самооценке черт характера у себя, у взрослых, о выборе профессии, о практических действиях по изучению выбранной профессии.

Мнение коллектива об ученике изучается методом социометрической методики, известным методом в социологических исследованиях. Наблюдения классного руководителя, учителей в конце каждого года с 5-го класса вносятся в профориентационную карту учащегося. Эта карта должна быть листком личного дела ученика.

- Организация работы с учащимися и их родителями (законными представителями):
  - изучение индивидуальных особенностей учащихся с использованием современных методов и средств;
  - проведение занятий по профориентационным курсам;
  - информирование о потребностях рынка труда в регионе о путях получения профессии и возможностях трудоустройства;
  - коллективные и индивидуальные консультации по вопросам выбора профессии, трудоустройства с участием социально – медико – психологической службы;

- организация встреч с руководителями, специалистами предприятий, организаций, учреждений профессионального образования, работниками Центров социально-трудовой адаптации и профориентации;

- организация для обучающихся и учителей виртуальных экскурсий (с использованием компьютерного и мультимедийного оборудования, web-ресурсов: электронный музей профессий, каталоги профессиональных учебных заведений, пр)

Организация работы с педагогическим коллективом:

- координация профориентационной работы классных руководителей, учителей-предметников, воспитателей групп продленного дня, педагогов дополнительного образования, педагогов – организаторов и других категорий педагогических сотрудников образовательного учреждения;

- оказание им организационной и методической помощи по вопросам профессиональной ориентации и социально-трудовой адаптации обучающихся и воспитанников;

- содействие укреплению сотрудничества в области профориентации общеобразовательного учреждения с учреждениями профессионального образования, предприятиями города.

### **Подготовка, организация и проведение профориентационных игр**

При самостоятельном проектировании профориентационной игры применяется следующий алгоритм:

1. Сформулировать свою задачу
2. Определить характеристики группы
3. Определить условия
4. Выбрать формат, отвечающий задачам, характеристикам групп и условиям
5. Создать формат подведения итогов.

Требования, которым должен соответствовать педагог или профконсультант:

- умение свободно ориентироваться в профориентационной проблематике,
- профессиональный такт,
- уверенность в себе,
- смелость экспериментатора,
- владение дисциплиной.

## **Тема 14. Профориентация инвалидов**

### **Лекция 14**

**Аннотация.** В лекции рассмотрены следующие вопросы: методика проведения профессионального просвещения, цели и задачи профессионального просвещения, содержание работы по профессиональному просвещению по классам, формы и методы профессионального просвещения в учебной, внеклассной и внешкольной деятельности учителя. Затронуты проблемы профессионального просвещения, проанализированы такие определения как профессиональное просвещение, индивидуализация и дифференциация.

**Ключевые слова.** Профориентация, просвещение, профессия, профинформационный урок, профинформационные игры, беседы, индивидуализация и дифференциация.

**Методические рекомендации по изучению темы.** Вначале необходимо изучить теоретическую часть с определениями основных понятий. После этого следует ответить на теоретические вопросы и выполнить задания, приведённые в конце темы. Для контроля усвоения материала выполненное задание необходимо прикрепить и отправить на проверку преподавателю.

#### **Источники информации:**

1. Завьялов Д.В. Анализ проблем современного высшего образования / Д.В.Завьялов // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 11. Стр. 160-162.

2. Кочешова, Т. А. Дополнительное образование в контексте социокультурной мобильности инвалидов // Образование как фактор социальной мобильности инвалидов: Сб. науч. тр. / Под ред. Д. В. Зайцева. Саратов: Наука. – 2007. – Стр. 57-61.

3. Родионова К.Ю. О воспитании и обучении людей с отклонениями в развитии / К.Ю.Родионова // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2013. № 11. Стр. 216-219.

4. Федеральный закон “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”, 1995;

5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 71;

6. Холостова Е.И. Теория социальной работы. - М.: Юрист, 1999, стр. 221-230.

7. Шашкова О. В. Инвалиды. Права, льготы, поддержка. - М.: Эксмо, 2012. С. 79-87.

8. Ярская-Смирнова, Е.Р., Романов, П.В. Проблема доступности высшего образования для инвалидов. Социол. Исслед, 2005. - №10, стр. 66-78.

### **Глоссарий**

**Инвалид** - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

### **Вопросы для изучения**

1. Нормативно-правовые основы социальной защиты инвалидов
2. Социальные проблемы в жизнедеятельности инвалидов и пути их разрешения
3. Проблемы профессионального образования инвалидов
4. Профессиональная реабилитация
5. Профессиональное образование

## 6. Трудоустройство

### Нормативно-правовые основы социальной защиты инвалидов

Инвалидность, как бы ее ни определять, известна в любом обществе, и каждое государство сообразно уровню своего развития, приоритетам и возможностям формирует социальную и экономическую политику в отношении инвалидов.

В течение последних 30 лет в мире сложились устойчивые тенденции и механизмы формирования такой политики, поддержки правительствами различных стран разработки подходов к решению проблем этой социальной группы и оказания помощи государственным и общественным институтам в определении и реализации политики, адресованной инвалидам.

Основные принципы формирования политики в отношении инвалидов:

1. Государство отвечает за устранение условий, ведущих к инвалидности, и решение вопросов, связанных с последствиями инвалидности.

2. Государство обеспечивает инвалидам возможность достигнуть одинакового со своими согражданами уровня жизни, в том числе в сфере доходов, образования, занятости, здравоохранения, участия в общественной жизни.

3. Инвалиды имеют право жить в социуме, общество порицает изоляцию инвалидов. Для этого общество стремится сформировать условия независимой жизни инвалидов (безбарьерная среда).

4. За инвалидами признаются права и обязанности граждан данного общества. В компетенции государства находятся способы признания, обеспечения и реализации прав и обязанностей инвалидов как членов общества.

5. Государство стремится к равнодоступности мер социальной политики в отношении инвалидов на всей территории страны, независимо от того, где проживает инвалид (в сельской или городской местности, столице или провинции).

6. При реализации политики в отношении инвалидов должны учитываться особенности индивида или групп инвалидов: все инвалиды в силу

специфики своего заболевания находятся в разных стартовых условиях, и для обеспечения прав и обязанностей граждан страны в отношении каждой группы инвалидов проводится свой комплекс мероприятий.

Государственная политика в настоящее время остается основным публичным механизмом в определении, категоризации и легализации инвалидности и продолжает быть существенным элементом в конструировании и поддержании зависимого статуса людей с ограниченными возможностями.

Основными законами об инвалидах в РФ являются:

1. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с посл. изм. от 31.12.2005г.) от 24.11.1995г. № 181-ФЗ

2. Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в статью 16 Закона РФ "Об образовании"» от 20.07.2000г. № 102-ФЗ

3. Постановление Правительства РФ «Об утверждении порядка воспитания и обучения детей-инвалидов на дому и в негосударственных образовательных учреждениях» № 861 от 18.07.1996 г.

4. Постановление Правительства РФ «О предоставлении бесплатного социального обслуживания и платных социальных услуг государственными социальными службами» № 739 от 24.06.1996г.

5. Указ Президента РФ «О мерах по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов» № 394 от 25.03.1993г.

6. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» № 195-ФЗ от 10.12.1995г.

7. Постановление Правительства РФ «Об обеспечении формирования доступной для инвалидов среды жизнедеятельности» №927 от12.08.1994г.

8. Указ Президента РФ «О мерах по обеспечению государственной поддержки инвалидов» № 1011 от 1.06.1996г. (с изм. от 27.04.2000г.)

9. Указ Президента Российской Федерации «О научном и информационном обеспечении проблем инвалидности и инвалидов» № 802 от 27.07.1992г.

10. Постановление Министерства социальной защиты населения РФ «О пенсионном обеспечении детей, находящихся на полном государственном содержании» № 1—6-у от 23.06.1995г.

11. Постановление Министерства труда РФ «Об утверждении примерного Положения об индивидуальной программе реабилитации инвалида» № 42 от 14.12.1996г.

12. Приказ Министерства образования РФ от 18.06.2001г. № 2417 «О реализации решения коллегии №10 от 15.05.2001г. "Об опыте работы вузов России по обеспечению доступности высшего профессионального образования для инвалидов"»

13. Письмо Министерства образования РФ от 25.03.1999г. № 27/502—6 «Об условиях приема и обучения инвалидов в учреждениях высшего профессионального образования»

14. Разъяснение Минтруда РФ и Фонда социального страхования РФ от 4.04.2000г. №3/02—18/05—2256 «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами» (утв. постановлением Минтруда РФ и Фонда социального страхования РФ от 4.04.2000г. № 26/34)

15. И другие нормативно-правовые акты РФ и субъектов РФ.

### **Социальные проблемы в жизнедеятельности инвалидов и пути их разрешения**

Исторически понятия «инвалидность» и «инвалид» связывались с понятиями «нетрудоспособность» и «больной». И нередко методические подходы к анализу инвалидности заимствовались из здравоохранения, по аналогии с анализом заболеваемости. С начала 90-х годов традиционные принципы государственной политики, направленной на решение проблем инвалидности и инвалидов в связи со сложной социально-экономической ситуацией в стране утратили свою эффективность.

В целом инвалидность как проблема деятельности человека в условиях ограниченной свободы выбора, включает в себя несколько основных аспектов:

правовой; социально-средовой; психологический, общественно-идеологический аспект, анатомо-функциональный аспект.

Правовой аспект решения проблем инвалидов.

Правовой аспект предполагает обеспечение прав, свобод и обязанностей инвалидов.

Тем самым особо уязвимой части нашего общества даны гарантии социальной защиты. Безусловно, основополагающие законодательные нормы, регулирующие положение инвалида в обществе, его права и обязанности являются необходимыми атрибутами любого правового государства. Инвалидам предоставляются права на определенные условия для получения образования; обеспечение средствами передвижения; на специализированные жилищные условия; первоочередное получение земельных участков для индивидуального жилищного строительства, ведения подсобного и дачного хозяйства и садоводства, и другие.

Социально-средовой аспект.

Социально-средовой включает в себя вопросы, связанные с микросоциальной средой (семья, трудовой коллектив, жилище, рабочее место и т.д.) и макросоциальным окружением (градообразующая и информационная среды, социальные группы, рынок труда и т.д.).

Особую категорию "объектов" обслуживания социальными работниками представляет семья, в которой имеется инвалид, либо пожилой человек, нуждающийся в посторонней помощи. Семья такого рода является микросредой, в которой живет нуждающийся в социальной поддержке человек. Он как бы вовлекает ее в орбиту обостренной потребности в социальной защите.

Психологический аспект.

Психологический аспект отражает как личностно-психологическую ориентацию самого инвалида, так и эмоционально-психологическое восприятие проблемы инвалидности обществом. Инвалиды и пенсионеры относятся к категории так называемого маломобильного населения и являются наименее

защищенной, социально уязвимой частью общества. Это связано, прежде всего, с дефектами их физического состояния, вызванного заболеваниями, приведшими к инвалидности, а также с имеющимся комплексом сопутствующей соматической патологии и с пониженной двигательной активностью, характерными для большинства представителей старших возрастов. Кроме того, в значительной степени социальная незащищенность этих групп населения связана с наличием психологического фактора, формирующего их отношение к обществу и затрудняющего адекватный контакт с ним.

Психологические проблемы возникают при изолированности инвалидов от внешнего мира, как вследствие имеющихся недугов, так и в результате неприспособленности окружающей среды для инвалидов на кресло-колясках, при разрыве привычного общения в связи с выходом на пенсию, при наступлении одиночества в результате потери супруга, при заострении характерологических особенностей в результате развития склеротического процесса, характерного для пожилых людей. Все это ведет к возникновению эмоционально-волевых расстройств, развитию депрессии, изменениям поведения.

#### Анатомо-функциональный аспект

Анатомо-функциональный аспект инвалидности предполагает формирование такой социальной среды (в физическом и психологическом смысле), которая выполняла бы реабилитационную функцию и способствовала развитию реабилитационного потенциала инвалида.

#### **Проблемы профессионального образования инвалидов**

Профессиональная подготовка и профессиональное образование инвалидов — важнейшие аспекты их профессиональной реабилитации. Специальные учебные заведения не обеспечивают подготовки инвалидов на уровне, гарантирующем их конкурентоспособность, а некоторые из них выпускают специалистов, которые заведомо оказываются невостребованными. В значительной мере это обусловлено следующими причинами:

- специалисты медико-социальной экспертизы, которые сегодня осуществляют профессиональную ориентацию инвалидов, не владеют информацией о показаниях и противопоказаниях к приему в высшие и другие образовательные учреждения, ориентируясь на пожелания самих инвалидов;

- инвалиды не имеют доступа к информации о показаниях и противопоказаниях к приему в образовательные учреждения, мало что знают о выбранной профессии и условиях труда в данной профессиональной сфере;

- специальные образовательные учреждения системы социальной защиты населения непрестижны и не дают перспектив для последующего трудоустройства на хорошо оплачиваемые должности;

- образовательные учреждения не приспособлены под инвалидов, чьи психосоматические возможности требуют особой инфраструктуры помещений, специального оборудования учебных мест и особой методики обучения. Соответственно круг профессий, которым могут быть обучены инвалиды, сужается и субъективно формируются противопоказания для приема в образовательные учреждения.

### **Профессиональная реабилитация**

Профессиональная реабилитация инвалидов является одним из важнейших элементов их комплексной реабилитации, успешное проведение которой позволяет повысить уровень жизни инвалидов, обеспечивать семью, добиться экономической независимости; облегчает интеграцию инвалидов в общество; способствует не на словах, а на деле обеспечению равных возможностей для всех членов общества.

Профессиональная реабилитация сама по себе требует комплексного подхода, так как, с одной стороны, включает в себя следующие элементы:

- определение профессиональных потенциальных возможностей инвалидов;

- проведение их профессиональной ориентации;

-осуществление профессиональной подготовки или переподготовки инвалидов;

-их профессиональную адаптацию и рациональное трудоустройство.

Одновременно профессиональная реабилитация требует участия целого ряда структур, в том числе бюро МСЭ, структур, занимающихся занятостью инвалидов, структур образования, администрации региона и работодателей, применяющих труд инвалидов а также самих инвалидов. Отсутствие слаженного взаимодействия участников этого процесса является одним из препятствий создания эффективной системы профессиональной реабилитации инвалидов.

### **Профессиональное образование**

Профессиональное образование должно быть не только доступным, но и инклюзивным, то есть человек с ограниченными возможностями здоровья должен иметь возможность обращаться в любые учебные заведения для получения знаний в той или иной профессии или специальности. В Российской Федерации накоплен значительный опыт в организации обучения инвалидов в образовательных учреждениях различных типов и уровней в соответствии с законодательными документами Российской Федерации. Программы профессионального образования для инвалидов реализуются в рамках государственных образовательных стандартов с психолого-педагогическим и медико-социальным сопровождением учебного процесса в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Профессиональное образование инвалидов в образовательных учреждениях различных типов и уровней осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации. В соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, вступающим в силу с 1 сентября 2013 года, в Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования: среднее профессиональное образование; высшее образование - бакалавриат; высшее

образование - специалитет, магистратура; высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

Высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации. Прием на обучение по образовательным программам высшего образования осуществляется отдельно по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, а также по программам ассистентуры-стажировки на конкурсной основе, если иное не предусмотрено Федеральным законом.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Главная цель нового закона «Об образовании в Российской Федерации» - обеспечить всем абитуриентам равные возможности для поступления. Для детей-инвалидов и инвалидов I и II группы (статья 71) предусмотрена замена права на поступление вне конкурса следующими формами государственной поддержки:

- прием в пределах установленной квоты при условии успешного прохождения вступительных испытаний;

- обучение за счет средств бюджета на подготовительном отделении;

- преимущественное право приема в ВУЗы при условии успешного прохождения вступительных испытаний и при прочих равных условиях.

Впервые в законе введено понятие «инклюзивное образование» - обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Лица с ограниченными возможностями здоровья получили возможность получать инклюзивное образование или общее образование на основе адаптированной образовательной программы и индивидуального учебного плана.

Новый закон «Об образовании в Российской Федерации» отменил начальное профессиональное образование (НПО) как отдельную ступень. Теперь оно включено в систему среднего профессионального образования в качестве первого уровня - подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и поэтому статус его повысился. Вторым уровнем среднего профессионального образования является подготовка специалистов среднего звена. Поэтому при поступлении в профессиональные образовательные организации среднего профессионального образования после 9 класса обучающиеся будут в обязательном порядке получать среднее общее образование одновременно с получением избранной профессии (специальности).

Среднее профессиональное образование стало общедоступным. С вступлением в силу нового закона об образовании предусмотрено закрытие

профессиональных технических училищ, которые предлагают программы только начального профессионального образования.

Впервые в законодательстве прописаны понятия сетевого и электронного обучения, которое может быть использовано на всех уровнях образования. В соответствии с положениями Закона учебой считается процесс получения знаний посредством Интернета. Для образования на основе электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в образовательных организациях должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы и электронные образовательные ресурсы.

С введением в действие «Закона об образовании в Российской Федерации» устанавливается квота для поступления детей-инвалидов, других категорий инвалидов (в пределах 10%), все другие категории пойдут учиться бесплатно на подготовительных отделениях вузов; на бесплатные подготовительные отделения вузов принимаются: дети-сироты, дети-инвалиды, инвалиды 1 и II групп; граждане в возрасте до двадцати лет, имеющие только одного родителя - инвалида I группы; «чернобыльцы»; дети военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и ряда других ведомств. Основной льготой у многочисленных категорий абитуриентов, которые раньше пользовались преимуществом при зачислении, станет не поступление в вуз, а учеба на бесплатном подготовительном отделении университета или института. Причем воспользоваться льготой разрешается только один раз.

В настоящее время для инвалидов, нуждающихся в специальных условиях для получения профессионального образования, создаются специальные профессиональные образовательные учреждения различных типов и видов или соответствующие условия в профессиональных образовательных учреждениях общего типа.

Таким образом, получить профессиональное образование инвалиды могут как в специальных образовательных учреждениях профессионального

образования, предоставляющих образовательные услуги только инвалидам, так и в образовательных учреждениях общего типа Минобрнауки России. В учреждениях профессионального образования общего типа ведется обучение студентов-инвалидов с использованием специальных методов обучения, специального режима обучения, с применением, при необходимости, вспомогательных технических средств и технологий, и в которых создаются условия в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Для инвалидов, нуждающихся в специальных условиях для получения профессионального образования, создаются специальные профессиональные образовательные учреждения различных типов и видов или соответствующие условия в профессиональных образовательных учреждениях общего типа.

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 30.12.2010 г. № 2211 по федеральным округам Российской Федерации определены базовые образовательные учреждения высшего профессионального образования, обеспечивающие условия для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

При этом предусмотрено создание специальных условий при сдаче вступительных экзаменов (Порядок приема в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования утвержден приказом Минобрнауки РФ от 15 января 2009 г. № 4; Порядок приема граждан в образовательные учреждения высшего профессионального образования утвержден приказом Минобрнауки РФ 28 декабря 2011 г. № 2895). Такие условия, в частности, предполагают: возможность беспрепятственного доступа инвалидов в аудитории и другие помещения; услуги ассистента, оказывающего необходимую техническую помощь; возможность использования технических средств в процессе сдачи экзамена; предоставление дополнительного времени для сдачи экзамена и т.д.

Кроме того, в соответствии с медицинским заключением абитуриенты-инвалиды имеют право на дополнительное время при подготовке к ответу на вступительных экзаменах, но не более полутора часов.

Обучение инвалидов осуществляется в формах, предусмотренных уставом образовательного учреждения. Вместе с тем наиболее оптимальной формой для них является очно-заочная, дистанционная.

Образовательные учреждения должны осуществлять свою деятельность во взаимодействии с государственными службами занятости населения, органами управления образованием и социальной защиты на договорных началах. Специальные условия указанных учреждений должны обеспечивать выполнение индивидуальных программ реабилитации на период обучения инвалидов и состоять в следующем: приспособление помещений, мебели, оборудования к возможностям инвалидов и в соответствии с требованиями безбарьерной архитектуры; адаптация программ обучения к психофизиологическим особенностям инвалидов, педагогической коррекции учебного процесса.

Профессиональное образование инвалидов следует осуществлять в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами на основе образовательных программ, адаптированных для обучения инвалидов, без введения специальных образовательных стандартов. Только при таком подходе к обучению инвалидов они, как профессионалы, будут конкурентоспособны на открытом рынке труда.

### **Трудоустройство**

Гражданин Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации – имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Признание лица инвалидом осуществляется Государственной службой медико-социальной экспертизы и разрабатывается индивидуальная программа

реабилитации инвалида, содержащая помимо иных реабилитационных мероприятий положения о рекомендуемых условиях труда инвалида. Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;

-для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Администрация предприятия, на котором работает инвалид, обязана устанавливать ему неполное рабочее время в соответствии с медицинскими рекомендациями;

-привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;

-при осуществлении в организации мероприятий по высвобождению работников (сокращению численности или штата) при равной производительности и квалификации инвалиды, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, имеют преимущественное перед иными работниками право на оставление на работе. За счёт средств работодателей, обязанных возмещать вред, причинённый работникам в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением работниками трудовых обязанностей, создаются специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание.

Экономическая ситуация, сложившаяся в настоящее время на рынке труда, ещё больше осложнила устройство на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья. Для инвалидов возможность трудоустроиться служит не только средством самообеспечения, но средством утверждения личности, социальной адаптации и интеграции в общество. Добиться этого только путём социальных выплат невозможно.

Инвалиды, уволенные из организаций по любым основаниям, имеющие трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере и условиях труда, могут зарегистрироваться в качестве безработных в органах службы занятости, для чего они обязаны представить документы: паспорт, трудовая книжка, документ об образовании, справка о среднем заработке, индивидуальную программу реабилитации. В случае невозможности подбора подходящей работы безработным инвалидам предоставляется право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии в период обучения.

В России организована широкая законодательная и организационная поддержка людей с ограниченными возможностями. Человек, у которого диагностированы ограничения, может получить подтверждение статуса инвалида. Такой статус позволяет ему получать определенные социальные льготы: пособие, бесплатные лекарства, бесплатное техническое средство реабилитации (протезы, коляску или слуховой аппарат), скидки по оплате жилья, санаторные путевки. До монетизации льгот инвалиды также получали бесплатный билет для проезда к месту отдыха, скидки на покупку автомобиля и др. Монетизация заменила часть льгот ежемесячными денежными дотациями.

Получение статуса инвалида предполагает одновременную разработку для человека индивидуальной программы реабилитации — основного документа, согласно которому он получает технические средства реабилитации, рекомендации по трудоустройству, направления на лечение.

В последнее время происходит снижение ответственности городских властей в отношении к проблеме создания безбарьерной среды. Это, а также недостаточно активная работа самих инвалидов с представителями власти, законодательными органами, препятствует процессу приспособления городской среды к потребностям людей с различными ограничениями.

Во многих городах России предпринимаются меры для создания более доступной среды для инвалидов. Например, в Москве созданы маршруты

городского транспорта с подъемными устройствами для колясок, в Екатеринбурге, Воронеже и мн. др. городах — социальное такси.

## **Информационные источники**

### **Основная литература:**

1. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования/ Под ред. Е.Л. Солдатовой. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. - 125 с.
2. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2005 - 480 с.
3. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. – М.: МГППИ, 1999.- 108 с.
4. Соломин, И.Л., Бендюков М.А. Ступени карьеры: азбука профориентации. - СПб.: Речь, 2006. – 240 с.

### **Дополнительная литература:**

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности.– М.: ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
2. Гаджиева, Л. Муниципальная модель профильного обучения //Народное образование. - 2009. - №7.- С. 43-47.
3. Данилов Д.А., Товарищева Ф.Д. Профессиональная направленность старшеклассников: теоретико-методологические аспекты. -Якутск: Изд-во ДН и СПО МО РС(Я), 2000. - 32 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов.– М.: Академический проект, 2003.– 336 с.
5. Зеер, Э.Ф. Профориентология: Теория и практика: учебное пособие. - М.: Академический проект, 2006.- 192 с.
6. Зеер Э.Ф. Психология личностно ориентированного профессионального образования. - Екатеринбург: Изд-во УГПУ, 2004. - 257 с.
7. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕРСЭ, 2006. – 359 с.
8. Коджаспирова Г.М. Педагогика. -М.: ВЛАДОС, 2003. - 352 с.

9. Мордовская А.В. Теория и практика жизненного и профессионального самоопределения старшеклассников. - М.: Academia, 2000. - 176 с.
10. Носкова О.Г. Психология труда. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
11. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под общей ред. А.А.Крылова, С.А.Маничева.– СПб.: Питер, 2007. – 560 с.
12. Толочек В.А. Современная психология труда.– СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
13. Тюшев Ю. В. Выбор профессии: тренинг для подростков. - СПб.: Питер, 2009 -160 с.

#### **Интернет-ресурсы:**

1. Газета «День карьеры»  
<http://www.jobday.ru/>
2. Газета «Элитный персонал»  
<http://www.e-personal.ru/>
3. Журнал «Работа и зарплата»  
<http://rabotaandzarplata.ru/>
4. Журнал «Гид молодого специалиста»  
<http://career.ru/>
5. Интернет-журнал "Работа в России"  
<http://labor.ru/>
6. Информационно-справочная система выбора профессии «В помощь школьнику.ру»  
<http://www.shkolniki.ru/about>
7. Общероссийская информационно-справочная система «Абитуриент»  
<http://old.urc.ac.ru/abiturient/index.html>
8. Федеральный портал «Российское образование»  
[http://www.edu.ru/db/portal/index\\_org.htm](http://www.edu.ru/db/portal/index_org.htm)

9. Энциклопедия «Карьера»

<http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

### **Глоссарий**

**Анализ профессиональной деятельности** - Способ психологического исследования и анализа профессии, результатом которого является составление профессиографического описания данной профессиональной деятельности.

**Анализ работы** - Сбор и обработка информации об определенной работе. Информация может отображать содержание работы, выраженное в терминах конкретных рабочих функций и процедур, или она может состоять из характеристик работника (практических навыков, знаний, способностей, допустимых отклонений и т.д.), требуемых для компетентного выполнения работы.

**Безработица** - Не зависящее от воли работника приостановление трудовой деятельности на длительный срок из-за невозможности трудоустройства, возникшего вследствие расторжения соглашения между работником и работодателем; безработица бывает временной (следствие недостаточной мобильности или квалифицированности рабочей силы); структурной, технологической (результат перемен в структуре экономики); циклической (следствие серьезных экономических кризисов); добровольной; неполной (сокращенное рабочее время и размер зарплаты); сезонной и т.п. Безработица социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не находит себе работу и становится излишним населением.

**Выбор профессии** - Это правильность и пригодность выбора профессии с учетом индивидуальных способностей, качеств человека и требований специальности.

**Высшее профессиональное образование** - Имеет целью подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе

среднего (полного) общего, среднего профессионального образования. Высшее профессиональное образование может быть получено в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (высших учебных заведениях). Лица, имеющие начальное или среднее профессиональное образование соответствующего профиля, могут получать высшее профессиональное образование по сокращенным ускоренным программам.

**Гностические профессии** - Профессии, в которых деятельность человека как конечный продукт предполагает узнавание, распознавание, контроль, классификацию, сортировку, проверку по заранее известным признакам, оценку и исследование.

**Государственная служба занятости** - Система государственных учреждений и организаций, созданная для реализации политики занятости населения, оказания содействия гражданам в трудоустройстве и контроля за соблюдением прав граждан на труд и занятость.

**Готовность к профессиональной деятельности** - Психическое состояние, предстартовая активизация человека, включающая осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей.

**Деловая игра** - Деловая игра предполагает условное воспроизведение, имитацию, моделирование некоторой реальной деятельности, которую осваивают участники игры. Обучение участников происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Общение в деловой игре-это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом-общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности. Деловая игра-это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества.

**Допуск к психолого-профориентационным видам деятельности** - (профессиональная консультация, групповая работа и др.) ? процедура оценки готовности специалиста к выполнению соответствующего вида деятельности, направленная на обеспечение качества психолого-профориентационных услуг. Как правило, оценка проводится специально созданной комиссией в форме квалификационного экзамена, собеседования или других процедур.

**Жизненное самоопределение** - Это определение себя относительно общечеловеческих критериев смысла жизни и реализация себя на основе этого самоопределения.

**Задатки способностей** - Некоторые генетически детерминированные анатомо-физиологические особенности мозга и нервной системы, являющиеся индивидуально - природной предпосылкой сложного процесса формирования и развития способностей.

**Зрелость профессиональная** - Период профессиональной жизни человека, характеризующийся достижением полного профессионального развития, наибольшей производительностью и качеством выполнения профессиональной деятельности.

**Классификация профессий** - Объединение профессий в группы в соответствии с установленными критериями: отрасль экономики, цель труда, преобладающие компетенции, уровень образования и т.д. (например, классификация профессий Климова Е.А. по предмету труда.

**Компетентность** - Способность делать что-то хорошо или эффективно, это способность соблюдать установленный стандарт, применяемый в какой-либо профессии.

**Профессионализация** - Это процесс становления профессионала. Этот процесс включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др. В целом профессионализация - это одна из сторон

социализации, подобно тому как становление профессионала - один из аспектов развития личности.

**Профессионализм** - Высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности. Профессионализм дает возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий. Профессионализм специалиста проявляется в систематическом повышении квалификации, творческой активности, способности продуктивно удовлетворять возрастающие требования общественного производства и культуры.

**Профессиональная адаптация** - Это приспособление человека к новым для него условиям труда (ее разновидность - производственная адаптация как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе).

**Профессиональная компетентность** - Отношение к успешной профессиональной деятельности, ее значению и определенным специфическим задачам в совокупности со всеми знаниями и навыками, используемыми при ее осуществлении.

**Профессиональная консультация** - Совместная деятельность консультанта и консультируемого. направленная на решение вопросов, связанных с выбором профессии, планированием профессиональной карьеры, построением нового профессионального проекта и т.п. с учетом склонностей, интересов и сформировавшихся способностей, а также потребностей общества, народного хозяйства. Профессиональная консультация должна располагать сведениями о роли и перспективах каждой профессии, о потребности в кадрах, о содержании трудовой деятельности, социально-экономическом и санитарно-гигиеническом статусе профессий, путях профессионального обучения, с одной стороны, и о тех требованиях, которые предъявляет профессия к человеку, его психическим особенностям, о медицинских и физиологических показаниях к профессии - с другой. Профессиональная консультация способствует

установлению оптимального соотношения между стремлениями и возможностями человека и реальными потребностями страны в специалистах соответствующей квалификации и играет важную роль в профессиональном самоопределении. Профессиональная консультация имеет своей целью установление соответствия индивидуальных психологических и личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии.

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

**Профессионально важные качества** - Индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

**Профессиональное развитие** - Формирование профессиональных и личностных качеств, навыков, способов и стратегий профессиональной культуры человека - основы для решения актуальных социально-профессиональных задач

**Профессиональное просвещение** - Предусматривает вооружение учащихся определенной совокупностью знаний о социально-экономических и психофизиологических особенностях различных профессий; об условиях правильного выбора одной из них; воспитание у учащихся положительного отношения к различным видам профессиональной и общественной деятельности; формирование мотивированных профессиональных намерений, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей.

**Профессиональное самоопределение** - Это определение человеком себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев профессионализма. Один человек считает критерием профессионализма просто принадлежность к профессии или получение специального образования, соответственно и себя оценивает с этих позиций, другой человек полагает, что критерием профессионализма является индивидуальный творческий вклад в свою профессию, обогащение своей личности средствами профессии, соответственно он иначе с этой более высокой планки себя самоопределяет и далее самореализует. Профессиональное самоопределение - это процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой среде и способ ее самореализации. Это длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути. Профессиональное самоопределение предполагает выбор карьеры, сферы приложения сил и личностных возможностей.

**Профессиональные способности** - Индивидуально-психологические свойства личности человека, отличающие его от других, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

**Профессиональный выбор** - Выбор одного из нескольких вариантов профессионального самоопределения.

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

**Профессия** - Род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими и специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки, опыта работы. Виды и наименования профессий определяются

характером и содержанием труда, а также спецификой и условиями различных сфер деятельности.

**Профконсультант** - Специалист, оказывающий профориентационные услуги.

**Психограмма** - (психофизиограмма) - перечень требований, которые данная профессиональная деятельность предъявляет к индивидуальным психологическим качествам и психофизиологическим функциям человека.

**Работоспособность** - Потенциальная возможность индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени.

**Специальные профессиональные способности** - Это психологические свойства личности, требуемые от человека в рамках данной профессии, но при более узкой специализации. Специальные профессиональные способности определяются конкретными условиями труда, в том числе особыми (дефицит времени, информации, перегрузки).

**Условия труда** - 1) характеристики работы по отношению к работнику. Выделяют ориентированные на задачу (средства труда, методы труда, рабочее помещение и пр.) критерии для анализа условий труда; 2) совокупность социальных и производственных факторов, в которых протекает трудовая деятельность человека. Под социальными факторами понимаются размеры оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и др. условия, устанавливаемые законами, иными нормативными актами, соглашением сторон. Под производственными факторами понимаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и др. условия, устанавливаемые законодательными и иными нормативными актами.

**Формула профессии** - Краткое обозначение подходящей для человека группы профессий.

**Характер труда** - Характеристика труда с точки зрения его напряженности, соотношения управленческих и исполнительских функций,

однообразия и монотонности операций, закреплённости персонала за определённым видом труда.

## Вопросы к зачету

1. Возникновение и перспективы развития профориентации в современных условиях.
2. Сущность профессионального самоопределения.
3. Методы профориентации.
4. Сущность профотбора, профпригодности, профадаптации.
5. Сущность профессионального самоопределения личности. Основные факторы выбора профессии.
6. Основы организации и планирования профориентационной работы.
7. Классификация профессий по Е.А. Климову.
8. Формы и методы профессионального просвещения в учебной, внеклассной и внешкольной деятельности учителя.
9. Методы активизации профессионального самоопределения (активизирующие профориентационные опросники, игровые профориентационные упражнения, бланковые игры).
10. Предварительная профессиональная диагностика школьников
11. Характеристика уровней помощи человеку в профессиональном самоопределении.
12. Профессиональный отбор и профессиональная адаптация.
13. Система профориентационной работы в школе, её основные этапы.
14. Основы организации и планирования профориентационной работы.
15. Профориентация во внеклассной и внешкольной работе.
16. Школьный кабинет профориентации.
17. Комплексное изучение личности школьника в целях профориентации.
18. Развитие личности школьника и профессиональное самоопределение.
19. Психологическое консультирование по профориентации.
20. Проблемы профессиональной ориентации инвалидов.
21. Психологическая характеристика профессий типа «человек».
22. Психологическая характеристика профессий типа «техника».
23. Психологическая характеристика профессий типа «природа».

24. Психологическая характеристика профессий типа «знаковая система».

25. Психологическая характеристика профессий типа «художественный образ».

26. Активность и активизация в профессиональном самоопределении.

27. Цели, задачи, основные принципы, этапы и методы профконсультации.

28. Кабинет профориентации – организационно-методический и учебный центр профориентационной работы в школе.

30. Мотивы выбора профессии, их классификация.