

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)

Н.М. ТЮКАВКИН, Е.С. ПОДБОРНОВА

**ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
САМООПРЕДЕЛЕНИЕ СТУДЕНТОВ
ПО УГСН 38.00.00**

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве учебного пособия для обучающихся по основным образовательным программам высшего образования по направлениям подготовки 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом

САМАРА
Издательство Самарского университета
2020

УДК 378(075)

ББК 74.4я7

Т981

Рецензенты: д-р экон. наук, проф. Г. А. Х м е л е в а,
д-р экон. наук, проф. М. В. Ч е б ы к и н а

Тюкавкин, Николай Михайлович

Т981 **Профориентация и профессиональное самоопределение студентов по УГСН 38.00.00:** учебное пособие / *Н.М. Тюкавкин, Е.С. Подборнова.* – Самара: Издательство Самарского университета, 2020. – 156 с.

ISBN 978-5-7883-1541-6

Включает лекционную часть по дисциплине, методические рекомендации к выполнению самостоятельной работы по курсу, материалы для подготовки к практическим занятиям, в том числе в интерактивных формах, средства контроля и самоконтроля знаний студентов.

Предназначено для обучающихся по направлениям подготовки 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент и 38.03.03 Управление персоналом, а также для проведения занятий по дисциплине «Профориентационный семинар» для студентов очной и заочной форм обучения. Разработано в соответствии с Федеральным Государственным образовательным стандартом.

Подготовлено на кафедре экономики инноваций.

УДК 378(075)

ББК 74.4я7

ISBN 978-5-7883-1541-6

© Самарский университет, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
В.1. Методические рекомендации к изучению дисциплины «Профориентация и профессиональное самоопределение студентов»	9
В.2. Сущность и содержание профориентации, классификация профессий.....	16
Контрольные вопросы и задания	22

ЧАСТЬ 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Глава 1. Теоретические основы профориентационной деятельности	23
1.1. Предпосылки создания и история развития профориентации	23
1.2. Теория и практика зарубежной профориентации.....	26
1.3. Теория и практика отечественной профориентации.	35
1.4. Основные понятия и категории профориентации	42
Контрольные вопросы и задания	48
Глава 2. Основы профориентационной работы	49
2.1. Система профориентационной работы, ее основные компоненты	49
2.2. Методы профориентации.....	58
2.3. Принципы и этические нормы профориентационной работы.....	65
2.4. Предварительная профессиональная диагностика	68
2.5. Методики профессионального просвещения.....	76
Контрольные вопросы и задания	77

ЧАСТЬ 2. ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Глава 3. Теория и практика профессионального самоопределения обучающихся	79
3.1. Вопросы профессионального самоопределения обучающихся на современном этапе	79
3.2. Активные методы профессионального самоопределения обучающихся.....	88
3.3. Профессиональный отбор.....	97
3.4. Общая методология осуществления подбора кадров.....	100
3.5. Профессиональная адаптация	104
Контрольные вопросы и задания	107
Глава 4. Практикум по дисциплине	108
4.1. Организация практических занятий по изучаемым темам	108
4.2. Глоссарий.....	109
4.3. Тесты	116
4.3.1. Дифференциально-диагностический опросник Е. Климова	117
4.3.2. Опросник профессиональных предпочтений по Дж. Холланду	119
4.3.3. Методика диагностики личности не мотивацию к успеху Т. Элерса	137
4.3.4. Тест-опросник на определение темперамента Г. Айзенка	140
4.4. Примерные варианты контрольных работ	145
4.5. Вопросы к экзамену	147
Список рекомендуемой литературы	150

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время существенное внимание в укреплении российского общества отводится развитию и качеству человеческого капитала государства. Ему принадлежит главная роль в модернизации экономических, промышленных и социальных сфер общества. Государство всегда занималось накоплением и развитием человеческого капитала, особую роль в развитии которого занимает система образования.

В Стратегии долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года отмечается, что одним из ключевых факторов экономического роста и развития государства должно быть повышение роли человеческого капитала. Также в Стратегии представлена необходимость создания такой системы высшего и среднего профессионального образования, которая бы полностью отвечала современному рынку труда и потребностям инновационной, а в настоящее время уже цифровой экономики.

Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы основной целью образования в России определяет формирование и творческое развитие личности, ее профессиональную ориентацию, в качестве «важнейшего фактора поступательного развития российского общества, государства и экономики». В Концепции отмечается, что творческая и практико-ориентированная модель современного образования позволит значительно повысить конкурентоспособность как отдельного человека, так и человеческого капитала государства в целом. Также в Концепции предлагаются основные задачи, реализация которых обеспечивает необходимые условия для эффективного функционирования системы отечественного образования, которое направлено на создание конкурентоспособного человеческого капитала государства.

В границах формирования, реализации и распространения структурных, организационных и технологических инноваций в

высшем профессиональном образовании, которое обеспечивает значительную мобильность российской экономики, а также связь образования со сферой производства и другими видами экономической деятельности, при переходе общества к цифровой экономике, предполагается создание новых условий для профессионального роста и развития обучающихся, формирования их профессиональной ориентации в выборе будущих профессий.

За последние годы в стране произошла существенная трансформация системы образования – появились исследовательские университеты, федеральные, опорные и региональные или отраслевые вузы. Прделана большая работа по развитию взаимодействия вузов с рынком труда и работодателями в сфере совместного планирования и организации учебного процесса – разработка требований к основной профессиональной образовательной программе (ОПОП), участие работодателей в организации учебного процесса и проведении занятий, организация и осуществление производственных практик, послевузовское трудоустройство студентов. Несмотря на большую совместную работу, и работодатели, и выпускники отмечают недостаточный уровень практической подготовки к началу производственной деятельности, низкий уровень знаний современных инновационных технологий производства, что говорит о недостаточной профессиональной ориентации и подготовке к профессиональной деятельности работника. Данные факты подтверждаются новыми требованиями к поиску и внедрению перспективных методов и форм профессиональной ориентации обучающихся, позволяющих готовить высоко конкурентоспособных, компетентных и востребованных специалистов, которые готовы к выстраиванию своей профессиональной карьеры на предприятиях или в организациях.

Говоря о трансформации и модернизации системы профессионального образования, требуется отметить необходимость реализации вариативных образовательных программ, программ по выбору

студентов, организации модульной структуры учебных планов с учетом практико-ориентированной подготовки, нацеленной на формирование и реализацию индивидуальных образовательных траекторий обучения студентов, обеспечивающих их личностное развитие, с учетом индивидуальных качеств, потребностей и интересов.

В системе профессионального образования и профориентации обучающихся их индивидуальные образовательные маршруты должны быть направлены на развитие профессионально-личностных компетенций и профессиональной ориентации, требуемых для дальнейшей профессиональной деятельности. Профориентационное образование связано с решением фундаментальной задачи комплексного развития человеческого потенциала, отраженной в Доктрине образования РФ в качестве основной ценности, создаваемой системой образования государства. Причем самореализация человека, как по отношению к себе, так и к окружающему миру, является одной из основных целей российской системы образования (В.А. Садовничий, С.Ю. Глазьев, А.В. Хуторской и другие).

Образовательные технологии, методическое обеспечение и инфраструктура образовательного процесса направлены на предоставление возможностей индивидуального выбора образовательного учреждения и будущей профессии, предоставление определенного уровня свободы в выборе условий и средств обучения в вузе. Отсюда следует, что одним из вопросов в формировании человеческого капитала, является определение баланса, с одной стороны – между потребностями инновационной экономики и требованиями рынка труда, а с другой – формированием человеческого капитала. То есть, в формировании качественных элементов й человеческого капитала требуется наличие личности с ее интеллектуальными способностями, психологическими особенностями и профессиональными интересами и непосредственное участие работодателей, с их потребностями и запросами.

Большинство исследований в сфере профессиональной ориентации и самоопределения проведено в отношении обучающихся средних школ. Это вызвано тем, что именно на данном этапе у обучающихся формируется конкретный результат, а именно – профессиональная направленность для трудоустройства или дальнейшего образования. Профориентационные задачи в системе высшего профессионального образования решаются при обосновании выбора вуза и направления дальнейшего обучения, процессах поступления абитуриентов в выбранный вуз, процессах обучения в вузе, а также при завершении обучения, когда необходимо решить проблему выбора будущего специальности и места работы.

Имеющаяся в ряде вузов система профориентационного обучения вызывает ряд проблем: неполное представление обучающихся о характере предстоящей профессиональной деятельности, незнание и неготовность к самостоятельному поиску места работы, отсутствие ценностных установок и внутренней мотивации к будущей профессиональной деятельности, которые, в целом, характеризуют низкую степень профессионального самоопределения выпускников.

Методическое обеспечение данных процессов должно иметь направленность на формирование обоснованной позиции студентов по вопросам своего профессионального образования, становления и дальнейшего развития. Методическое мастерство преподавателя должно помочь обучающимся выбрать для себя именно ту профессию, которая позволит ему удовлетворить имеющиеся потребности, обеспечить развитие карьерных направлений деятельности, отражающих амбициозные перспективы своего развития, обеспечить моральную, духовную и материальную составляющую будущей трудовой деятельности.

Дальнейшее развитие профориентационной работы в вузе позволит гармонизировать рынок труда, создать условия для развития

экономики, так как выпускник, правильно определивший свою будущую профессию, будет заинтересован как в своем личностном развитии, освоении и совершенствовании специальности, так и в результатах своего труда, отражающегося в повышении эффективности производства и развитии отечественной экономики.

Авторы выражают благодарность за использование в учебном пособии методических материалов Гудковой Е.В., представленных в пособии «Основы профориентации и профессионального консультирования». Челябинск, 2004; Мухарлямовой А.Ю. за использование конспекта лекций «Основы профориентологии». Казань, 2014; Арндачук И.В. за материалы пособия «Теоретические основы дисциплины “Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся”». Саратов, 2014; Тонышевой Н.В., за учебные материалы по дисциплине «Основы профориентологии» для студентов заочной формы обучения.

В.1. Методические рекомендации к изучению дисциплины «Профориентация и профессиональное самоопределение студентов»

Работа с лекционным материалом, выполнение самостоятельных заданий и других видов практических работ является основой освоения дисциплины «Профориентация и профессиональное самоопределение студентов» обучающимися по направлениям бакалавриата «Экономика», «Менеджмент», «Управление человеческими ресурсами» и формирования у них необходимых компетенций.

Необходимость разработки данного учебного пособия вызвана тем, что материал, опубликованный по данной дисциплине носит фрагментарный характер, некоторые вопросы в имеющихся учебниках и учебных пособиях вообще не отражены, другие представ-

лены недостаточно полно. Кроме этого, бурное развитие экономически приводит к появлению новых профессий и новых требований к уже имеющимся специальностям. Поэтому, в существующих экономических условиях, обучающемуся довольно трудно определиться со своей будущей профессией, будущим местом работы.

В данном учебном пособии представлен материал, опираясь на который, студент может сформировать для себя основные принципы, методы и подходы для профессионального самоопределения, что позволит ему правильно выбрать свою будущую профессию.

Лекционная часть пособия в полном объеме представляет теоретический материал, охватывающий предмет и объект профориентационной деятельности, раскрывает ее сущность и содержание.

Основные понятия и содержание дисциплины «Теоретические основы профориентационной деятельности» представлены в первой главе, раскрыты предпосылки создания и история развития профориентации, обозначены теоретические и практические вопросы зарубежной и отечественной профориентации, рассмотрен категориальный аппарат изучаемого курса.

Основы работы преподавателя-профконсультанта изложены во второй главе и представлены вопросами изучения системы профориентационной работы, ее основных элементов, а также методов, принципов, этических норм работы, проведения профессиональной диагностики, и профессионального просвещения.

В третьей главе представлена теория и практика профессионального самоопределения обучающихся. Раскрыты теоретические вопросы профессионального самоопределения, просвещения, диагностики, и отбора кадров. Представлена общая методология осуществления подбора персонала и профессиональная адаптация кадров на предприятии.

В четвертой главе приведен практикум по данной дисциплине, в котором даны рекомендации по организации практических заня-

тий по изучаемым темам, глоссарий для подготовки к занятиям. Основное внимание в данной главе уделено опросникам по профориентации, а некоторые виды контрольных работ можно использовать в качестве примера для проведения оценки знаний на практических занятиях.

При изложении лекционного материала преподавателю необходимо осветить теоретические и практические наработки по данному курсу, учитывая современные достижения в области профориентации. Будет существенно важным, если в процессе изложения лекционного материала преподаватель будет ориентироваться на современную нормативно-правовую базу по данному предмету, приводить практические примеры.

Еще одним, более продвинутым методом изложения лекционного материала, является приглашение работодателей для прочтения какого-либо курса, ответов на возникающие вопросы обучающихся. Данный подход позволяет наглядно представить определенные аспекты в профориентационной деятельности, получить информацию от реально действующих сотрудников конкретного предприятия по определенной профессии.

В лекционной части необходимо использовать презентационный материал, наглядные пособия, позволяющие «оживить» изложение материала, усилить интерес обучающихся к данной дисциплине.

Практические занятия осуществляются как в ходе самостоятельной работы, так и в ходе специальных аудиторных занятий, позволяющих не только контролировать ход выполнения заданий, но и осуществлять с обучаемыми взаимодействие в интерактивных формах.

В пособии содержатся основные виды практических занятий по темам курса (терминологическое задание для написания глоссария,

тематика эссе, тесты, различные виды контрольных работ, индивидуальные задания), а также вопросы для экзамена при завершении курса обучения.

Для подготовки к самостоятельным и практическим занятиям в учебном пособии предложены вопросы для обсуждения, различные виды индивидуальных заданий, которые относятся к изучаемым темам, организация проведения занятий в интерактивных формах. Для подготовки к семинарам и самостоятельной работе требуется использовать рекомендуемую учебную литературу, имеющуюся в библиотеке университета, лекционный материал, статьи в научных журналах, электронные издания, тематические сайты отечественных и зарубежных кампаний.

Глоссарий является одной из самых простых форм самостоятельной работы студентов, которая позволяет освоить понятийный и категориальный аппарат дисциплины и конкретной изучаемой темы. При разработке глоссария необходимо использовать несколько источников, так как они, зачастую, трактуют ту или иную категорию по-разному. Более сложный вид глоссария – это письменная работа на занятии на знание изучаемых терминов.

Глоссарий оформляется в виде таблицы по образцу:

Понятие	Трактовка в различных источниках, разными авторами	Источник

Эссе предполагает написание творческой работы незначительного объема (до одной страницы), в рамках которой обучающийся формулирует собственное, аргументированное обоснованное суждение по определенной теме. Эссе должно наглядно демонстрировать данное суждение согласно проблематике профориентационной деятельности и отражать:

- точное понимание предмета исследования;
- правильное применение категорийного и понятийного аппарата;
- логику изложения материала, позицию автора и выводы по исследуемому вопросу;
- наличие теоретических положений и аргументов, моделей, концепций, статистических данных, примеров из практики.

При подготовке материала *докладов, обзоров научной литературы, рефератов* обучающему необходимо:

- изучить источники по тематике задания, изданные за последние годы;
- обобщить отобранную литературу и другие источники;
- изучить статистический и практический материал, результаты социологических исследований, опыт отечественных и зарубежных организаций и предприятий по предлагаемой теме;
- сформировать план (логичную структуру) изложения материала;
- разработать презентацию доклада на занятии;
- подготовиться к квалифицированным ответам на вопросы аудитории.

Разработка и составление *сравнительных таблиц* повышает аналитические способности обучающихся и позволяет им глубже понять и оценить различные процессы, явления, процедуры управления профориентационной подготовкой.

Правильное оформление таблицы предполагает выделение и фиксацию в таблице определенных критериев, показателей, признаков и систематизацию характеристик исследуемых явлений по принятым критериям. Пример сравнительной таблицы по стадиям развития профориентационной деятельности выглядит следующим образом:

Объекты сравнения	Информационная экономика	Цифровая экономика
Вакансии на рынке труда		
Спрос на определенные профессии		
Особенности профессии		
Требования к персоналу по данной профессии		
Функции кадровых служб по подбору персонала		
Концептуальное развитие требуемых профессий		

Аналитическая записка представляет собой наиболее творческую форму самостоятельной работы, предназначенной развить у будущего выпускника навыки самостоятельного проведения анализа, письменного и устного изложения выявленных параметров, закономерностей и характеристик, показателей изменения, особенностей функционирования объекта исследования.

При разработке аналитической записки обучающийся должен ориентироваться на выполнение следующих требований:

- соответствие содержания предмета записки теме исследования;
- корректное использование теории, научных категорий, терминов и понятий, раскрывающих предмет проводимого исследования;
- использование обоснованной и достоверной статистической и экспериментальной базы;
- применение системных количественных и качественных параметров оценок объекта анализа – наличие качественных наблюдений, обоснованных заключений и выводов по теме записки;
- наличие авторской точки зрения на оценку анализируемых процессов и предложений по решению выявленных проблем;

- умение системно и обоснованно составить презентацию доклада по аналитической записке;

- предоставление аргументированных ответов на вопросы, возникшие при обсуждении данной записки.

При выполнении практических заданий требуется самостоятельно определить, какая информация из имеющихся данных по гипотетическому субъекту хозяйствования требуется для выполнения задания. Самостоятельная подготовка по дисциплине «Профориентация и профессиональное самоопределение студентов» включает как расчетные задания, так и аналитические, которые в значительной степени направлены на создание и развитие аналитических компетенций обучающихся, развитие способностей, выявление причинно-следственных связей, умений обнаруживать недостатки в работе службы управления персоналом компании, структурные диспропорции и другие кадровые вопросы деятельности предприятия.

Ряд практических заданий имеет проектный характер решения, поэтому может быть предложен преподавателем как проведение командных тренингов. При оценке выполнения заданий требуется учитывать:

- полноту информации, вытекающую из условий заданий для его решения;

- полноту решения заданий (количество заданий, представленных обучающимся);

- точность проведенных расчетов, схем, моделей, диаграмм и пр.;

- объемы осуществленной аналитики представленных результатов: факторы, причины изменений параметров, оценка состояния исследуемого объекта, с учетом отечественного и зарубежного опыта, соответствие требованиям нормативно-правовой базы и пр.;

– умение выявлять проблемы, отрицательные тенденции, видеть взаимосвязи профориентационной деятельности;

– умение формировать обоснованные предложения по организации профориентационной политики и использования кадровых технологий для предприятия.

Тестовые задания-опросники, предложенные в учебном пособии, использованы с привлечением компьютеризированной базы данных. Они могут применяться для самоконтроля обучающимися более полного усвоения тем и разделов курса, а также тренинга для подготовки к итоговому тестированию и экзамена (зачета) по дисциплине.

Тестовые задания на учет последовательности выполнения операций предполагают изучение обучающимися последовательности выполнения профориентационных процедур во времени, ориентацию на хронологию разработки и развития практических вопросов профориентации.

Тестовые задания на сопоставление по своему выполнению аналогичны разработке сравнительных таблиц и предоставляют возможность обучающимся выявить знания основных признаков исследуемых явлений, параметров, характеристик профориентационной деятельности.

Осуществление регулярной самостоятельной и практической работы обучающихся по выполнению практико-ориентированных заданий и решению практических задач – это залог успешного освоения дисциплины.

В.2. Сущность и содержание профориентации, систематизация и классификация профессий

Наиболее общее определение профориентации предложено Е.А. Климовым: «профориентация – это система подготовки человека к самостоятельному и свободному выбору или смене профессии, с

учетом имеющихся интересов, склонностей, возможностей, общественных потребностей, предпочтений и перспектив всестороннего развития личности, а также с учетом требований обоснованного распределения трудовых ресурсов в интересах развития народного хозяйства страны, отдельных отраслей и видов экономической деятельности» [35].

В настоящее время считается, что профориентация – это процесс динамической адаптации «человека к профессии», являющийся сложным и комплексным явлением, в котором экономические процессы связаны с социальными, образовательными, психологическими и другими. Е.А. Климов выделяет следующие направления профориентации:

1. *Психолого-педагогическое*, в котором профориентационная деятельность оказывает непосредственное воспитательное влияние на профессиональные запросы и интересы личности, т.е. способствует созданию положительных мотивов при выборе определенной профессии, обеспечивает согласование интересов общества и личности. В сфере образования профессиональная ориентация на будущее означает подготовку человека к воспроизводству и дальнейшему развитию общественного производства, благосостояния и культуры общества, объединяющей все сферы жизнедеятельности человека (материальное производство, социальное устройство, досуг), с учетом самореализации и саморазвития собственных возможностей на благо процветания государства.

2. *Медико-биологическое*, предполагающее, что в грамотном и правильно организованном выборе профессии осуществляется учет требований к здоровью и физическим качествам для определенной деятельности. Данное направление связано с тем, что в ряде видов деятельности усиливаются определенные профессиональные качества, приводящие к профессиональным заболеваниям и деформациям, негативно влияющим на поведение человека.

3. *Социально-экономическое*, предполагающее организацию процессов изучения и усвоения конкретной системы знаний, навыков и норм, позволяющих заниматься профессиональной деятельностью. В связи с этим экономическая составляющая профориентации заключается в наилучшем применении национальных ресурсов общества, а именно человечества, с его устремлениями и возможностями. Каждое государство, которое заинтересовано в своем развитии, должно предоставлять условия своим гражданам для максимального освоения знаний и мастерства, стремясь к самореализации и наиболее полному проявлению своих возможностей, способностей и дарований. Согласованность общественных и личных интересов является показателем эффективности профориентации [35].

Знания пользователей в сфере классификации имеющихся профессий определяются с помощью составления и использования профессиограмм, представляющих собой набор или систему признаков, которые описывают определенную профессию, включающую в себя необходимые требования и нормы, предъявляемые данной профессией к работнику.

Классификация профессий, предложенная Е.А. Климовым [17, 21], включает четыре яруса, с отражением четырех признаков трудовой деятельности человека (рис. 1).

Б	О	Н	М	Группы профессий	
Р	М	А	Ф	Отделы профессий	
Г	П		И	Классы профессий	
П	Т	Ч	З	Х	Типы профессий

Рисунок 1 – Схема («карта») профессий [35]

Типы профессий, по Климову, представлены на первом ярусе и формируются по признакам предметной области и признакам особенностей субъектов труда.

1. П – признак «человек–живая природа». К нему относят профессии, связанные с процессами существования животного и растительного мира, которые основаны на сельскохозяйственных, биологических, зоологических науках: агроном, растениевод, лесовод, микробиолог, биолог, зоотехник, животновод, ветеринар и др.

2. Т – признак «человек–техника и неживая природа». Характеризует работников, имеющих дело с неживыми объектами, предметами и системами природного и технического предназначения: слесарь, электрик, сборщик, техник, механик, инженер, конструктор, технолог и др.

3. Ч – признак «человек–человек и социальные системы». Предметом преобразования являются люди, население, сообщества и другие объединения: врач, продавец, мастер производственного обучения, менеджер, учитель и др.

4. З – признак «человек – знаковая система» отличает профессии, связанные с языкознанием, условными знаками, цифрами, таблицами, формулами. Профессии: картограф, программист, чертежник, геодезист, математик, бухгалтер, статистик, оператор автоматов, звукооператор, редактор, языковед и др.

5. Х – признак «человек–художественный образ». Связан с профессиями в сфере художественного отображения, оформления действительности: художник-декоратор, артист, музыкант, актер, реставратор, живописец, балетмейстер и др.

Ряд профессий относят к нескольким разным типам, но основная их компетентность выражена определенным, конкретным типом. В этом случае принадлежность к профессии можно представить формулой, включающей несколько буквенных обозначений: например, агроном – П, Ч, Т, (З) – он является специалистом в отрасли растениеводства, организатором производства, имеет знания по обращению с агро- и сельскохозяйственной техникой.

Исходя из целей деятельности профессии бывают:

1. Г – гностические (от греч. *gnosis* – познание, знание).
2. И – изыскательские.
3. П – преобразующие.

В этой классификации профессии разделяются по признакам средств труда, которыми являются субстанция, целостность, преднамеренно используемые человеком для реализации желаемых образов будущего, т.е. целей деятельности. Средствами труда могут выступать и умственные схемы, которые используются для решения задач, средства поведения, а также речь.

Климов выделяет 4 отдела профессий, формируемых разными типами средств труда:

1. Р – профессии, относящиеся к ручному труду, в которых используются сила и мастерство рук профессионала, а также инструменты, являющиеся как бы продолжением руки. Например, в гностических профессиях это лаборант, контролер, фельдшер, плотник и др. В преобразующих профессиях – картограф, реставратор. В изыскательских профессиях средствами труда выступают вспомогательные инструменты – бумага, карандаш в руках чертежника.

2. М – профессии машинно-ручного труда, с использованием машин с ручным управлением, которые созданы для преобразования, обработки, перемещения предметов труда. Типовые профессии: водитель, машинист, токарь.

3. А – профессии, которые связаны с использованием автоматических и автоматизированных систем управления и производства: оператор машинных станков, оператор студии.

4. Ф – профессии, которые связаны с функциональными преобразованиями средств труда, к ним относятся определенные навыки, свойства и способности работника, требующиеся для конкретной деятельности [35].

В данной классификации Е.А. Климов представляет внешние и внутренние функциональные средства труда:

– внешние, к которым относятся: свойства речи, выразительные средства поведения человека (используются в профессиях типов Ч и Х – в деятельности диктора, учителя, актера, руководителя); физические качества и организм человека (используются в профессиях артистов балета, спортсменов, певцов, акробатов); специально подготовленные группы людей или организационные системы, которые подчинены руководителю (оркестр, хор, экспедиция, экипаж, команда и др.);

– внутренние, к которым относятся средства, входящие в память и сознание: закрепленные в речи, полученные за счет постоянных тренировок и приобретения физических навыков, действий, несловесные психические образования (мысленные образцы) [35].

Кроме представленных выше классификаций, Е.А. Климов предлагает выделить 4 группы профессий, по видам трудовой деятельности:

– Б – труд в условиях обычного микроклимата, так называемые «комнатные» профессии: бухгалтеры, лаборанты, программисты и др.;

– О – труд, связанный с длительным нахождением на открытом воздухе, с перепадами температуры и влажности: строитель, агроном, монтажник, инспектор ГИБДД и др.;

– Н – труд, связанный с необычными условиями осуществления деятельности: под водой, под землей, в цехах с повышенной вредностью, на высоте и др.;

– М – труд, который связан с большой моральной ответственностью за жизнь, здоровье, психическое развитие людей, за материальные ценности и др. [35].

Классификация профессий, предложенная Е.А. Климовым, является условной и предназначена для наглядного представления имеющегося многообразия профессий и для профессионального самоопределения личности.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение понятиям профессиональной ориентации, профессиональному самоопределению и профессиограмме.
2. Сравните содержание и сущность категорий: «профессия», «квалификация», «специальность», «должность», «трудовой пост», «рабочее место».
3. Что такое «профессиональная пригодность» работника и как она связана с его личностной зрелостью?
4. На основе классификации профессий Е.А. Климова, требуется разработать формулу профессии с наиболее привлекательными характеристиками. Составьте список из 8 профессий, подходящих к данной формуле.

ЧАСТЬ 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Глава 1. Теоретические основы профориентационной деятельности

1.1. Предпосылки создания и история развития профориентации

Профориентация, в качестве отдельного направления в науке о труде, возникла немногим более ста лет назад. Некоторые ученые связывают ее появление с именем Гуго Мюнстерберга, психолога из США, разработчика и основателя психотехники, который в начале XX века впервые разработал и применил психологические тесты для оценки профессиональных способностей и возможностей потенциальных работников [45]. В этот период времени и появилось новое направление в психологической науке, которое получило название «психология профессий».

Общепризнанно началом появления профориентации считается создание в 1903 году Фрэнком Парсонсом в Страсбурге (Франция) первого в мире кабинета профориентации, а также в Бостоне (США) в 1908 году – бюро по выбору профессий. Возникновению профориентации как научно-обоснованной методологии предшествовала длительная эволюция развития экономики, науки, общества, хотя примеры использования тестов в профотборе встречаются и в древних легендах, притчах и трактатах. Так, для набора воинов, в «легенде о Гедеоне, осуществлялась их проверка по умению пить воду, в целях отсеивания лишних» [13].

Отбор и проверка качеств для определенных видов деятельности производилась, согласно умениям и способностям человека, уже в Древнем Вавилоне, начиная с середины второго века до нашей эры, например, при проведении испытаний выпускников

школ, подготавливающих писцов, а в Древнем Китае осуществлялась проверка качеств, умений и способностей лиц, желавших стать чиновниками [32].

Платон в своих научных трудах, говоря об идеальном устройстве государства, предлагает формировать аппарат правителей на основе отбора, которые осуществляли бы бывшие правители из молодых претендентов (до 30 лет), на основе их личных качеств – нравственных и интеллектуальных [54].

В 1575 году в Испании вышла книга доктора Х. Уарте «Исследование способностей к наукам», принеся ее автору всеобщую европейскую известность, так как явилась первой в истории работой в сфере психологии, работой, основной задачей которой являлся анализ индивидуальных способностей человека с целью профотбора. Уарте писал: в целях предотвращения ошибок в выборе нужной профессии, которая подходит природе государя, ему следует определить уполномоченных представителей, имеющих великий ум и знания, открывающих его дарование уже в детском возрасте; тогда бы они заставили его изучать область знания, которая бы ему подходила по его качеству и складу характера [44].

К началу XX века появляются первые лаборатории по профориентационной работе, в связи с тем, что существенное число людей стали мигрировать в другие города и страны с целью поиска работы. Кроме этого, внедрение более совершенной техники, привело к тому, что работники не смогли ее обслуживать по причине отсутствия знаний. Эта проблема коснулась и работодателей – с появлением рынка рабочей силы появилась возможность отбора наиболее квалифицированных работников.

К концу XIX – началу XX века в экономике возникла необходимость и становления, и развития служб профориентации, которые стали осуществлять отбор потенциальных претендентов, согласно

имеющимся у них навыкам и качествам, на рабочие места, предложенные работодателями, которые и оплачивали осуществляемые профориентационные услуги [38].

Появление профориентации вызвано не только социально-экономическими предпосылками, а также тем, что у каждого человека появляется психологическая проблема – «проблема профессионального самоопределения». И.С. Кон пишет: «Если в феодальном обществе имеются строго ограниченные рамки «свободного самоопределения» человека, то при капитализме человек становится «чем-то», используя результаты своих усилий, знаний. Развитие общественного производства и рост социальной мобильности населения существенно расширили границы и масштабы индивидуального выбора профессии человека» [22].

На современном этапе развития экономики реально возникла проблема человечества в свободе выбора определенной профессии. Так, И.С. Кон отмечает: если индивид патриархального уклада складывается из его совокупностей и «принадлежности» к определенным социально-природным общностям, то индивид буржуазного уклада является набором отрицаний, выражая: не общественное положение, не тело, не совокупность стремлений, не деятельность [22]. Люди оказались в состоянии свободного выбора профессии, что для многих явилось дискомфортом, поэтому стали даже проявляться болезни.

В связи с этим стали возникать концепции, отражающие данное положение вещей. В XIX веке, в научных положениях социолога из США Д. Рисмана, преобладающим типом личности социального характера, являлась такая личность, которая была «ориентирована изнутри», то есть личность, стремящаяся, к «гармонии с окружающим миром» и являющаяся конформистской [22].

1.2. Теория и практика зарубежной профориентации

В XIX веке происходит становление тейлоризма, школы научного управления, основанной на одной из теорий управления (научная организация труда), обобщившей и проанализировавшей рабочие процессы. В начале XX века появляются наука «эргономика», изучающая должностные обязанности, предметы и объекты труда, организацию рабочих мест и эффективности деятельности работника, с учетом его физических и психических особенностей, а также «психофизиология» – наука, которая изучает физиологические особенности психических явлений, состояний и индивидуальных различий людей. Существенное значение в развитии профориентации сыграла концепция «психотехники». Гуго Мюнстерберг, основатель данной концепции в своих работах писал: «Психотехника – это наука о практическом использовании психологии в задачах культуры» [58].

Исследователь выделяет три главные задачи психотехники:

- подбор наиболее соответствующих работников при помощи профконсультаций и профотбора с использованием тестов. По его мнению, профконсультации, являющиеся советами квалифицированных специалистов, занимают особо важное место в деятельности психотехников;

- повышение производительности труда работников;

- получение требуемых психологических эффектов, развивающих личностные качества работника [58].

В США в 1895 году Фрэнк Парсонс, создал в Бостоне специализированное бюро профотбора, задачами которого явились:

- помощь работникам на основе психологических тестов иметь информацию о психических свойствах и индивидуальных способностях;

- изучение требований, предъявляемых к психофизической организации и способностям человека к различным профессиям;

– предоставление рекомендаций по профессиональной ориентации.

Основной идеей в теории явилась направленность, определяющая «правильного работника на правильном месте», т.е. подбор работника к требованиям определенной профессии [59].

В США и Европе в 1903 и 1908 годах также были открыты кабинеты профориентации. Ф. Парсонс в 1909 году обосновал основные положения теории профессиональной ориентации:

1. Каждый человек, согласно имеющимся индивидуальным способностям и качествам, основываясь, в первую очередь, на профессионально значимых способностях, в большей мере соответствует единственной профессии.

2. Удовлетворенность профессией и профессиональная успешность человека обуславливаются уровнем соответствия его индивидуальных качеств требованиям данной профессии.

3. Выбор профессии является, по своей сути, осознанным и рациональным процессом, в котором профконсультант или сам человек определяют индивидуальные требования физиологических или психологических качеств, соотнося их с требованиями разных профессий [59].

Метод Парсонса предполагает глубокое тестирование человека и анализ его профессиональных качеств, изучение функциональных особенностей выбираемой профессии. Эта теория просуществовала как базовая парадигма в профориентации до 1960-х годов. Ее недостатком явилось то, что в ней не осуществлялся учет динамики изменений в профессиях: развитие средств труда, динамика производительности труда и др. Также не учитывалась возможность развития самого человека – предполагалось, что его личностные качества, полученные от природы, являются стабильными. Как недостаток, отмечаем и ее сложность, требующую большого времени для тестирования.

В 1952 году Дональд Сьюпер, ученый из США, предложил теорию, названную «концепция возрастного развития» и включающую следующие положения:

- каждый человек, имея конкретный набор интересов, способностей, свойств, присущих его личности, подходит целому ряду профессий, а одна профессия подходит ряду определенных индивидов;

- объективные и субъективные условия профессиональной ориентации и развития человека изменяются в зависимости от времени и приобретения им опыта, что обуславливает множественный профессиональный выбор;

- профессиональное становление и развитие человека проходит ряд определенных стадий, особенности которых определяются его профессиональными возможностями, свойствами индивида, социально-экономическим уровнем развития и положения родителей и пр.;

- стадиями развития можно управлять, при этом способствуя формированию у человека конкретных способностей и интересов, поддерживая его стремления для приобретения и развития нового опыта и собственной профессиональной концепции;

- профессиональное развитие человека по своей сути определяется развитием и реализацией его профессиональной концепции;

- взаимодействие профессиональной концепции человека и реальности осуществляется при апробации и выполнении профессиональных ролей, например, в беседах с профконсультантом, а также в реальной жизни;

- удовлетворенность в выборе профессии и работы зависит от того, как человек находит и реализует возможности своих интересов, способностей, свойств личности в определенных профессиональных ситуациях, что в существенной мере определяется наличием и разнообразием опыта, приобретенного на начальных этапах его профессионального становления [47].

По мнению Сьюпера, начальный или первый этап профессионального развития человека имеет две фазы: формирование мечты о профессии, превращение ее вначале в надежду, а после – в конкретный план приобретения профессии. На втором этапе профессионального развития человека, путем приобретения трудового опыта, осуществляется становление профессиональной концепции человека, охватывающее всю его оставшуюся часть деятельности [47].

Выбор профессии, по Сьюперу, предлагается рассматривать в качестве развития личности в целом, которое не заканчивается при завершении обучения, а продолжается на дальнейших этапах его профессиональной деятельности. Основной задачей профконсультанта Сьюпер считал помощь личности в достижении профессионального становления и зрелости.

В 1956 году американским ученым Джоном Голландом, в противопоставление теории Сьюпера, была создана новая теория профориентации, получившая название «теория иерархии направленности», включающая следующие положения:

1. В Европе и США большинство индивидов относятся к одному из шести типов:

– Р-тип или реалистический тип. Реалистическая ориентация в профессии – это, в основном, мужской тип, который характеризуется активностью, интересом к физическим действиям, развитой моторикой. Эти люди отдадут предпочтение определенной работе; в профессиональной сфере – технике, ремесленным занятиям, сельскому хозяйству;

– И-тип или исследовательский тип. Он ориентирован в большей мере на интеллектуальный труд, абстрактные вопросы, обладает способностью к оперированию информацией, символами. Для этих людей характерны слабовыраженная социальная и физическая активность, отсутствие стремления к общению, развита самодостаточность. Основные профессии – математика, гуманитарные и естественнонаучные профессии.

– С-тип или социальный, который ориентирован на общение, обучение, консультирование и оказание различных услуг. Этим людям присущи потребность во взаимодействии, социальная ответственность, эмоциональность, социальные способности, активность в решении социальных вопросов. Основные профессии – практическая психология, педагогика, сфера услуг, социальное обеспечение.

– К-тип или конвенциональный тип, ориентирован, предпочтительно, на структурированную знаковую или вербальную деятельность, комфорт, роль подчиненного. Людям этого типа присущи: физическое напряжение и социальная активность, стремление избегать неопределенности, идентификация профессии с позицией власти, ценность, статус и материальное положение. Основные профессии: бухгалтерия, банковская сфера, статистика.

– П-тип или предпринимательский тип, ориентирован на самоуправление, силу, вербальность, конкурентоспособность, уверенность в себе, избегание монотонной умственной работы и однозначных ситуаций. Основные профессии – туристический и гостиничный бизнес, консультирование, предпринимательство и пр.

– А-тип или артистический тип, ориентированный на искусство, потребность в самовыражении, избегание физической и однообразной работы. Для этих людей характерны неуверенность, женственность. Основные профессии – это различные виды в области культуры, искусства [47].

Данные типы Дж. Голланд считал гипотетической, идеализированной конструкцией, описывающей определенные группы людей, которые обладают сходными профессиональными и личностными признаками. Данные признаки являются некоторым стандартом, эталоном, с которым осуществляется сравнение реальной личности» [47]. По мнению Голланда, все типы характеризуются отдельными психологическими особенностями: интересами, способностями, складом характера, предпочтением в окружении. Каждого человека можно отнести к отдельному типу или охарактеризовать

комбинацией нескольких типологических факторов. Типологические факторы личности являются результатом проявления множества особенностей: личностных и культурных, влиянием родителей, семьи, опыта и квалификации, навыков предыдущей деятельности, физическим окружением, социокультурным влиянием и пр. Под влиянием данных факторов определенная личность изначально предпочитает какие-либо виды деятельности и отвергает другие. Затем, отражение этой деятельности постепенно становится преобладающим интересом. Далее интересы приводят к развитию конкретных способностей. И, в конце, способности и интересы личности создают определенные личностные диспозиции, определяющие восприятие человеком окружающего мира, через чувства, отражения, мысли и действия [47].

2. По теории Голланда, в мире имеется шесть видов окружения, в котором личность реализует свои способности: реалистическое, предпринимательское, исследовательское, социальное, артистическое и конвенциональное. В каждом виде доминирует соответствующий тип личностей. Так, например, в социальном окружении присутствует гораздо большее число людей С-типа, чем Р- или И-типа. Это проявляется из-за того, что подобное притягивает к себе подобное. Из-за того, что различные типы личностей имеют различные интересы, диспозиции и способности, они стремятся к тому, чтобы их интересы были востребованы и окружают себя такими же людьми, материалами и предметами для решения подобных задач и проблем, которые были бы адекватны их запросам [47].

3. Голланд отмечал, что люди ищут для себя такое окружение, которое позволяет им отрабатывать на практике и повышать свои способности и навыки, выражать собственные убеждения и установки, решать те проблемы, которые их волнуют и выполнять соответствующие собственным запросам роли. С-тип людей ищет социальное окружение, Р-тип, соответственно, реалистическое и прочее, соответствующее. Аналогично, и окружение притягивает к себе

также наиболее соответствующих данному окружению людей. Важнейшим элементом окружения выступает профессия человека, профессиональные способности и профессиональная деятельность. Профессии, в свою очередь, также классифицируют на шесть типов по наличию в них определенных элементов. Другим элементом, по которому определяется принадлежность человека к определенному окружению, являются его досуг и время препровождения вне трудовой деятельности [47].

4. В теории Дж. Голланда описано, что поведение любой личности определяется ее личностными особенностями и характеристиками окружения, выражающимися в их взаимодействии. Зная типологические особенности отдельных личностей и характеристики их окружения, можем предположить ее достижения, удовлетворенности чем-либо, мотивации, потенциальную текучесть, направления совершенствования. Те люди, которые заняты в определенной профессии и находятся в определенном окружении, соответствующем их типу, удовлетворены своей карьерой, осуществляют свою деятельность с максимальной эффективностью и больше ценятся в своих организациях и на предприятиях. А люди, которые осуществляют профессиональную деятельность, не соответствующую своим способностям, испытывают неудовлетворенность, низкую мотивацию, желание изменить место работы [47].

Отметим, что в основе данной теории лежат интересы личности. По мнению Голланда, вначале требуется определить сферу деятельности человека, его склонности и интересы, а затем помочь ему сделать выбор в данной сфере, выбрав определенную профессию. Для этого разрабатываются специальные тесты, в целях определения типа личности, которые рекомендуют конкретному человеку определенные виды трудовой деятельности, организации, предприятия и даже их хобби [47]. Но эта теория тоже не учитывает изменений, которые происходят в профессиональной деятельности, а также вариативность ценностей и мотивации человека. На первом месте в

ней находятся значимость интересов и желаний и не осуществлен учет потребностей рынка труда и общества.

За рубежом существует ряд концепций, повлиявших на становление и развитие профориентационной деятельности, но не получивших распространения. В 1960-е годы Леоном Тайлером и Анной Анастаси была разработана «концепция индивидуальности» [33]. Основу этой концепции составляет обширное изучение личности человека, его ценностных ориентаций и мотивов. Разработчики концепции полагали, что в основе профориентации лежит самопонимание человека, подводящее его к правильному определению профессии. Концепция была создана в границах гуманистической теории, представляющей, что высшей ценностью общества является личность, которая требует совершенствования и определения правильной профориентации на базе собственного понимания. Ответственность за правильный выбор профессии в данной теории возлагается на человека, игнорируя потребности общества, рынка и производства.

Теория мотивации в поведении человека тоже оказала влияние на формирование и развитие профориентации. Основная идея теории Герцберга – удовлетворенность трудом, заключалась в развитии ведущих мотивов: мотивов достижений в работе и потребностей в общественном признании человека [34]. По его мнению, наличие развитых мотивов формирует профессиональное становление личности.

Аналогичные идеи были предложены и исследовательницей Энн Ро, утверждавшей, что «...у человека формируется иерархия потребностей» [36]. В зависимости от данной иерархии потребностей, по Маслоу, необходимо выбирать профессию. В данной теории центральным звеном является интерес человека к определенной профессии, формируя гармоничность его развития и дальнейшего осуществления производственной деятельности.

На современном этапе развития все мировые концепции и теории профориентации подразделяют на два крупных направления или на две модели: японскую и американскую. В японской модели представлен первоначальный анализ сильных и слабых сторон личности, с помощью которого человек выбирает определенную профессию (модель «работник–должность»).

Американская модель вначале предлагает использовать «профессионально-квалификационную модель» определенной должности работника, а затем подстраивание под нее подходящих работников (модель «должность–работник»). В отечественной практике профотбор осуществляется на основе данной модели.

В исследованиях И. Соломина отмечается, что за рубежом термина «профориентация» в данном его смысле не существует, а используется термин «развитие карьеры» (*career development*), представляющий обширную сферу профессиональной деятельности человека, а также подготовленного персонала по профориентации, использующих актуальные информационные ресурсы [45]. В США образовательный курс «Развитие карьеры» включен в систему образования и организуется для детей и подростков в возрасте от 5 до 14 лет. Он включает знакомство с профессиями, самоопределение и самопознание, возможности выбора образования, планирования своей дальнейшей карьеры.

В 1994 году Конгрессом США был принят нормативно-правовой акт, который получил название «School-to-Work» («школа – производству»). По этому документу, основным национальным богатством страны являются высококвалифицированные, мобильные и обучаемые кадры. Документ ориентирует систему образования на подготовку и развитие у школьников и студентов интереса к своей будущей работе и карьере, приобретение навыков эффективной деятельности, формирование у обучающихся собственных планов по-

строения карьеры, консолидацию профессионального и академического обучения, создание связей образовательных учреждений с предприятиями, обеспечение полной занятости и снижение безработицы.

В образовательную программу «Развитие карьеры» входит материал для создания карьеры в различных сферах профессиональной деятельности, приобретение навыков и опыта работы, получаемое в процессе посещения предприятий, помощь специализированных центров карьеры, профориентационная поддержка выпускников вузов. Представленный в данной программе развивающий подход соотносится с формированием профессиональной направленности, предложенной методикой Д. Голланда.

1.3. Теория и практика отечественной профориентации

Требуется отметить, что в России, вплоть до 1917 года включительно, главенствовала традиция наследования «семейных профессий». Данный факт значительно ограничивал выбор профессии, анализ, оценку и прогнозирование профессиональной пригодности и успешности развития личности. Отечественные авторы профориентации, в отличие от зарубежных исследователей, полагали, что «...концепция подбора работ является более гуманной, чем концепция отбора людей по принципам профессиональной пригодности» [16].

Впервые в России служба занятости и подбора персонала, появилась в начале XX века. В дореволюционной России публиковался журнал «Кающийся энциклопедист» (1900 год), где имелся раздел, который описывал выбор профессий с выделением четырех вариантов: выбор по призванию, выбор согласно семейным традициям, случайный или необдуманый выбор, выбор по расчету.

В России, в начале XX века, издавались труды, представляющие информацию о наличии учебных заведений: «Адрескалендарь»,

«Студенческий альманах» и пр. Также, задолго до открытия профориентационных организаций в г. Санкт-Петербурге, профессор Н. Киреев уже оказывал молодым людям помощь в определении факультета и будущей специальности в университете, а позже, И.А. Рыбников и М.А. Рыбникова данную инициативу осуществили в гимназиях [38].

Свою активность профориентационная деятельность в России получила в 1920-е годы. В мае 1924 года, по инициативе А.Ф. Кларка была открыта первая Лаборатория профконсультации при Ленинградском институте по изучению мозга [16].

Народный Комиссариат труда в апреле 1927 года, по ходатайству директора данного института В.М. Бехтерева, открыл первое в СССР Бюро профконсультации, в котором, за период 1927– 1928 гг., было произведено обследование 2700 подростков на предмет их самоопределения и профориентации, а в последующие 10 лет – 7 млн. 600 тыс. человек [16].

К 1934 году сеть профориентационных учреждений России насчитывала уже 86 профбюро, основной деятельностью которых являлся профподбор поступающих в фабрично-заводские и профессиональные училища. Большинство из них осуществляли дополнительные мероприятия по обучению и трудоустройству рабочей молодежи.

Вопросами профориентации и профпросвещения занимались отечественные российские психотехники, такие как А.И. Щербаков и А.П. Болтунов, а создание первой профессиональной типологии было осуществлено С.Г. Геллерштейном.

По мнению В.И. Ленина, первого руководителя советской России, «главная задача формирования социалистического общества, заключалась в ознакомлении обучающихся со всеми отраслями производства в теории и практической деятельности, в создании тесной связи процесса обучения с общественно полезным произво-

дательным трудом, требующих всесторонне развитых и всесторонне подготовленных людей, людей, которые умеют все делать» [25].

Формирование способности по ориентации в системе отношений социалистического хозяйства считалось существенным условием развития всех субъектов труда [24]. Но после событий педагогической направленности, отразившихся в постановлении ЦК ВКП(б) от 1936 года «О педагогических извращениях в системе Наркомпросов», сеть профконсультационных бюро была ликвидирована, а вся деятельность по профориентации и профотбору практически свернута [4].

И только начиная с 1960-х годов профориентационная работа в СССР была вновь реабилитирована. В то время Е.А. Климов, вместе с сотрудниками «Ленинградского института профессионально-технического образования» (ЛИПТО) начали заниматься теоретическими и методическими вопросами выбора профессий и профессиографией. Климовым была создана четырехъярусная классификация профессий, а также разработаны основные методики профориентации, используемые профконсультантами до настоящего времени (дифференциально-диагностический профориентационный опросник Климова) [21].

Используя наработки И.П. Павлова, В.С. Мерлина, Б.М. Теплова, создана концепция «индивидуального стиля деятельности» Е.А. Климова, в которой под индивидуальным стилем деятельности понимается совокупность способов, приемов, типов деятельности, обеспечивающих существенный уровень профессионализма и повышения эффективности работников, а в основе находятся особенности нервной деятельности и темперамента человека. Также значительную роль в ней играют мотивы, особенности характера, способности и задатки. Причем задатки человека можно определить на ранних стадиях его развития, еще до непосредственного освоения

профессии, и тогда возможно осуществить прогноз не только в профессиональной направленности воздействия, но и в более широкой сфере человеческой деятельности [21].

При формировании своей профессиональной деятельности люди по-разному овладевают определенной работой. Те, кто имеет более крепкую нервную систему, значительно легче переносят нагрузки и стрессы, без снижения трудоспособности. Люди же со слабой нервной системой более чувствительны и восприимчивы к стрессовым ситуациям, стремятся организовать свою деятельность таким образом, чтобы привести количество стрессов к минимуму, что снижает трудоспособность. Таким образом, идея стандартизации, выравнивания ситуаций, является приемлемой для технических систем, а для человека необходим принцип индивидуального приспособления. В этой связи можно говорить уже не о наличии у кандидата на рабочее место определенных качеств и свойств, а об их желательности. Климов Е.А. называет пять слагаемых в системе профессионально-ценных качеств человека:

- Г – присутствие гражданских качеств и свойств;
- О – отношение к труду и к работе, в частности;
- Д – дееспособность человека;
- Е – наличие частных, единичных и специальных способностей;
- Н – наличие привычек, навыков, опыта, знания [17]. Первые буквы данных качеств складываются в слово «ГОДЕН».

В своих работах Е.А. Климов отмечает: «Пригодность к профессии может быть сформирована только в деятельности, а профессиональная деятельность для выбирающего профессию – это деятельность будущая» [17]. Он предлагает формирующий подход к выбору профессии, в противовес «отсеиванию» тех, кто непригоден к труду.

Еще одна отечественная теория профпригодности разработана ученым К.М. Гуревичем. В своих работах он отмечает: «Профпригодность – это соответствие качеств, возможностей и свойств человека характеру, требованиям и содержанию конкретной деятельности, которое формирует и обеспечивает существенную и надежную степень выполнения этой деятельности» [11]. В теории К.М. Гуревича выделяется «...два уровня свойств и качеств человека: физиологический и психологический, складывающихся в два вида профпригодности: абсолютную и относительную. В основе данного разделения находятся различия в профессиях, в плане сложности, а также различия в требованиях, которые предъявляются профессией к человеку» [11].

К.М. Гуревич отмечает, что профессии, относящиеся к группе А, требуют наличия абсолютной профессиональной пригодности, характеризующейся хотя бы каким-либо из признаков:

- деятельность не поддается программированию, а при попытках его осуществления в самой деятельности появляются непреодолимые для определенных людей трудности;

- не каждый человек соответствует требованиям, предъявляемым профессией. Это относится к профессиям, которые связаны с риском как социально-психологической, так и физической опасности. Данные профессии предъявляют повышенные требования к психическому и физическому здоровью. Успешность данной работы не может компенсироваться другими качествами, для ее выполнения требуется как жесткий перечень определенных качеств и свойств человека, так и абсолютная пригодность, которая обеспечивает надежное осуществление данной деятельности [17].

По мнению Гуревича, профессии группы Б предполагают наличие относительной профпригодности человека, требуя набора таких свойств и качеств человека, которые были бы близки к требованиям данной профессии, а недостаточность наличия и развития одних ка-

честв с успехом компенсируется развитием других [17]. Гуревич отмечает: «Природные особенности человека обладают громадной, хотя и не безграничной пластичностью. Человек может активно приспособиться ко многим видам профессионального труда, причем, труд будет удовлетворять самого субъекта» [11].

Формирование и развитие профпригодности во многих случаях совпадает с разработкой определенного индивидуального стиля трудовой деятельности человека, а в теории Гуревича данные понятия различаются: «Индивидуальный стиль – это признак личности, не ограниченный определенными ситуациями; один и тот же стиль может быть у человека в разных видах деятельности, а профессиональная пригодность – свойство личности, отчетливо проявляющееся в трудовой деятельности в конкретной профессии» [11].

Согласно представлениям Гуревича, психология должна раскрывать соотношения психофизиологических (типических и индивидуальных) черт характера и качеств человека, с его жизненным опытом, профессией. Наука в одних случаях должна прийти на помощь в нахождении кратчайших и адекватных путей развития профпригодности, а в других – оградить от возможных ошибок при определении профессии [11]. Отсюда видим, что теории профориентации Е.А. Климова и К.М. Гуревича дополняют друг друга и зарубежные концепции.

В дальнейшем исследовании в сфере отечественной профориентации производятся в направлении диагностического, воспитательного и развивающего подходов. В 1988 году было признано требование ускорения по формированию государственной службы профориентации, основными элементами которой должны были стать территориальные центры, общеобразовательные школы, базовые предприятия, СМИ, общественность, семья и другие профессиональные службы. В условиях повышенной динамики изменений в содержании и способах трудовой деятельности, систематизация

длительной профориентации явилась главной характеристикой непрерывного образования. В 1980-е годы были созданы межотраслевые центры профориентации во всех крупных городах СССР, управление и финансирование которых осуществлялось Министерством образования и Министерством труда.

Переход к рынку и распад Советского Союза в начале 1990-х годов привели тому, что профориентационная деятельность стала игнорироваться государственными службами и сферой образования. При осуществлении рыночных реформ Россия отказалась от гарантий в сфере трудоустройства и образования граждан, появилась безработица и была создана государственная служба занятости населения.

Основное внимание государства было направлено на содействие в трудоустройстве граждан. В этот период появилась большая потребность в повышении квалификации, профессиональной переподготовке, профориентации, профессиональном переобучении, психологической поддержке взрослых людей, которые потеряли работу и не смогли трудоустроиться на новое рабочее место по своей специальности.

Государственное финансирование центров профориентации было минимизировано, а руководство центров вынуждено было заключать договоры со службами занятости регионов и за счет финансирования со стороны региональных служб занятости осуществлять обучение эффективным методам поиска работы и трудоустройства. Наиболее квалифицированные профпсихологи из центров профориентации начали обслуживать безработных, осуществлять подбор персонала по требованиям работодателей, уходить на работу в коммерческие организации. Таким образом, профориентационная деятельность за 100-летний период второй раз подверглась уничтожению.

В современных условиях отечественная профориентация представляет собой не государственную, систематически организуемую

поддержку субъектов трудовой деятельности, а проведение единовременных консультаций по запросам клиентов.

Отдельную сферу профориентационной деятельности составляют специализированные и силовые ведомства государства, в которых осуществляется отбор кандидатов для дальнейшего трудоустройства с использованием психологических тестов.

1.4. Основные понятия и категории профориентации

В настоящее время в России профориентация – прикладная сфера психологической науки, которая активно использует достижения психологического познания, знания смежных с ней наук, таких как: экономика, педагогика, менеджмент, физиология и пр.

Профессия (от лат. *professio* – специальность, занятие) является основным понятием профориентации. Е.А. Климов предложил следующие формулировки категорийного содержания профессии:

1. Это сфера приложения усилий человека в качестве субъекта труда, которая связана с определением объекта и предмета деятельности определенного профессионала.

2. Профессия – это общность профессионалов, занимающихся схожими проблемами и осуществляющими примерно одинаковый образ жизни.

3. Это подготовленность человека, позволяющая ему осуществлять какую-либо определенную работу, а также включающая определенный набор знаний, навыков и умений.

4. Это деятельность, представляющая собой процесс реализации конкретных трудовых функций» [15].

В системе профориентации наиболее полным считается следующее определение: «Профессия – это необходимая для общества и ограниченная из-за разделения труда сфера приложения духовных и физических сил человека, его умственных способностей и знаний, предоставляющая ему возможность для существования и развития» [13].

По Климову, «специальность представляет собой разновидность труда в определенной профессии, специальность – это вид занятия в рамках одной конкретной профессии» [13].

Е.А. Климов представляет понятие «квалификация – это степень годности, уровень подготовленности к определенному виду труда или уровень профессионального мастерства, с выделением формальной и реальной квалификации, где формальная выражена в нормативных и официально зафиксированных классах, разрядах, категориях и пр., а реальная представляет собой уровень мастерства, присущий конкретному работнику» [13].

Е.А. Климовым предложено и обосновано определение должности, под которой понимают определенные виды руководящей деятельности (мастер, начальник цеха) или, в соответствии с квалификацией персонала (младший, старший научный сотрудник); любая документально зафиксированная работа или профессия (графа в анкете «место работы и должность»); набор трудовых предписаний или обязанностей работника, необходимые для выполнения; занимаемое работником положение в штате или структуре предприятия [13]. Исходя из многообразия подходов, Е.А. Климов вывел основное определение: «Должность – это определенное служебное место, которое предполагает наличие и выполнение конкретных служебных обязанностей работником, закрепленных в трудовом договоре или должностной инструкции и требующая от него наличия соответствующего ей уровня личностных качеств и квалификации» [13].

«Трудовой пост», по мнению Е.А. Климова, представляет ограниченную разделением труда и зафиксированную на предприятии сферу определенной деятельности человека, которая предназначена для создания каких-либо ценностей для общества: материальной продукции, услуг, информации, объектов культуры, общественного настроения, эстетических впечатлений, организации социальных процессов и пр. Трудовой пост представляет собой одну из форм

наличия и существования профессии. Социально-историческое закрепление трудовых постов на определенных этапах их развития может быть различным: молчаливое признание того, что определенный пост кем-то занимается, узаконенное наличие нормативно-правовых документов, организационное, хозяйственное, научное, экономическое или иное обеспечение, вещественное оснащение. Нормативно-правовые документы более конкретно предписывают кому, чем, в каком объеме, в течение какого времени, с каким качеством, за какое вознаграждение требуется выполнять определенные обязанности. Системы вещественного оснащения и необходимого обеспечения трудового поста формируют требуемые условия и возможности для достижения определенных трудовых целей и выполнения задач [13].

Е.А. Климов предлагает следующие характеристики трудового поста в определенных сферах деятельности:

- подсистема внутренне принятых и заданных работнику обязанностей или выполнения трудовых функций;
- внешние или внутренние средства и орудия труда (алгоритмы принятия решений, образцы-эталоны и др.);
- подлежащий поиску или заданный для создания предмет, а также исходный материал для его изготовления;
- созданные или заданные субъектом труда представления о сформированных целях, ожидаемых обществом результатов труда. Цели могут являться вещественными, в виде достижения чего-либо, информационными, процессными;
- сфера наличия мыслимых возможностей и закрепленных ограничений для развития на трудовом посту определенного субъекта деятельности;
- подсистема производственной среды;
- подсистема прав работника (на вознаграждение, на обеспечение безопасных условий труда и пр.) [13].

По определению, данному Е.А. Климовым, «рабочее место – это ограниченная в пространстве, специально организованная и оборудованная зона, предназначенная для осуществления трудовой деятельности профессионала» [15].

Кроме категорий, определяющих вид деятельности работников, в профориентации используют категории, отражающие требования, предъявляемые определенной профессией, а также категории, определяющие индивидуальные потребности личности.

Большая психологическая энциклопедия характеризует «пригодность к труду как способность человека осуществлять обширный спектр каких-либо видов трудовой деятельности, прежде всего определяющаяся его психическим и физическим здоровьем» [20].

По мнению Е.А. Климова, «профпригодность является более узким понятием и представляет собой наличие у человека определенных свойств и качеств (физических, психологических, психофизиологических), способствующих эффективной деятельности в определенных видах производства, характеризуя градации профпригодности к физическому и умственному труду, также выделяется абсолютная и относительная профпригодность. Наличие данных классификаций связано с условиями трудовой деятельности, спецификой профессий, среди которых имеются такие, которые предъявляют определенные требования к возможностям человека (космонавт, летчик-испытатель, диспетчеры воздушных сообщений, железных дорог, атомных электростанций и пр.). Ряд профессий не имеет жестких ограничений» [13]. Исследуя данную группу профессий, Е.А. Климов отмечает, что «у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того, как он практически включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность (способности формируются в деятельности). В то же время некоторые необходимые слагаемые пригодности к профессии могут быть сформированы именно заблаговре-

менно (гражданские качества, отношение к труду и общая дееспособность), даже должны быть сформированы заблаговременно» [15].

Н.С. Пряжников дает определение: «Профессиональное самоопределение личности – это осознанная деятельность по выбору определенной профессии, с учетом собственных интересов, способностей и склонностей, оно является окончательным решением в ответе на вопрос: «Кем быть?» [36]. Далее он продолжает: «Во время своей профессиональной деятельности человек изменяется, изменяются и условия его работы: происходит развитие профессии, с повышением квалификации работник может сменить должность, повысить свой функциональный статус, продвигаться по служебной лестнице, осуществлять развитие своей карьеры» [36].

По мнению Д. Сьюпера, «карьера» – это продвижение в какой-либо сфере трудовой деятельности, определенная последовательность и комбинации ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни (учащийся, работник, отдыхающий, гражданин, хозяин дома, родитель)» [47]. Профоориентацию он называет «психологией карьеры».

Профессиография, по мнению Н.С. Пряжникова: «Это отрасль профессиоведения, изучающая профессиональную деятельность людей, в сфере задач которой находится описание профессий, специальностей, основных требований, предъявляемых ими к человеку, его физических и психофизиологических качеств и свойств человека, факторов, которые обуславливают удовлетворенность или неудовлетворенность, успешность или неуспешность, конкретной личности своей профессиональной деятельностью» [36].

В свою очередь, профессиограмма представляет собой систематизированное и комплексное описание определенного вида работы, предназначенной для осуществления психологических исследований процессов трудовой деятельности.

Пряжников Н.С., в зависимости от целей исследования, выделяет следующие профессиограммы:

- информационные, используемые в профконсультационной и профориентационной работе;

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

- конструктивные, предназначенные для совершенствования эргатической системы на основе проектирования и внедрения новых образцов техники, а также подготовки и организации труда персонала;

- методические, служащие для осуществления рефлексии и последующей организации труда самого специалиста, составляющего профессиографические описания;

- диагностические, целью которых является подбор методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров. Эти профессиограммы различаются по широте, детальности описания, по их ориентации на профессию в целом или на специфику конкретного производства» [16].

Ярошевский М.Г. предлагает схему профессиографического описания профессии, включающую в себя следующие разделы:

1. Общие сведения о профессии, специальности (наименование профессии, потребность в данных специалистах, формы профессиональной подготовки, рабочие места, которые можно занять после приобретения профессии).

2. Содержание и условия работы (используемые материалы, рабочий инструмент, процесс работы и его результаты, уровень механизации и автоматизации, необходимые для работы знания, умения, навыки, характер и условия труда).

3. Человек в процессе работы (привлекательные стороны работы и ее трудности, степень ответственности и элементы творчества, психофизиологические качества и медицинские противопоказания, положительные и отрицательные последствия работы для человека).

4. Социально-экономические особенности профессии (система оплаты труда и социальное обеспечение, культурно-бытовые условия, перспективы профессионального роста, география профессии и др.) [54].

Психограмма представляет собой описание психологических особенностей профессии, которые являются частью профессиограммы, она требует выполнения определенных трудовых функций, обуславливая их необходимость в требованиях к способностям личности. Психограмма служит для отражения свойств психики личности, предъявляемых к выбору данной профессии.

Контрольные вопросы и задания

1. Какие условия вызвали необходимость в формировании профориентации в США в XX веке?

2. Приведите характеристики японской и американской моделей профориентации.

3. Дайте определения и раскройте сущность понятий: профессия, специальность, должность, трудовой пост, квалификация, профпригодность, пригодность к труду, профессиограмма, карьера, профессиография, профессиональное самоопределение, психограмма.

4. Как связана профпригодность с личностной зрелостью человека и его пригодности к труду?

Глава 2. Основы профориентационной работы

2.1. Система профориентационной работы, ее основные компоненты

Профориентационная работа в вузе – это деятельность, направленная на организацию психолого-педагогической поддержки обучаемых в проектировании ими вариантов выбора профессии. Система профориентации обучающихся – это комплексная и организованная управляемая деятельность учреждений образования, государственных и общественных организаций, а также семьи, которая направлена на становление и развитие процесса профессионального самоопределения в интересах личности и всего общества.

В профориентационной работе, являющейся комплексной деятельностью, выделяют несколько аспектов: экономический, психологический, социальный, педагогический и медико-физиологический. Экономический направлен на изучение демографической сферы трудовых ресурсов на рынке труда, принципов и условий, повышающих производительность труда, аварийности, причин брака, ущерба производству, отсутствия мотивации, а также профессиональной непригодности работников к трудовой деятельности.

Психологическое направление профориентации предполагает исследование психологических вопросов профпригодности, выявление и развитие профессионально значимых качеств и свойств личности.

Социальный аспект в профориентации связан с формированием общественного мнения по поводу привлекательности, популярности, престижа отдельных профессий у молодежи, а также иных возрастных категорий, удовлетворенностью работой, избранной профессией.

Педагогическое направление профориентации предполагает решение задач воспитания, путей и методов ее организации и проведения.

Медико-физиологическая направленность профориентации связана с исследованием психофизиологических качеств и особенностей человека, его здоровья, позволяющих осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.

Профориентация, являющаяся комплексной и целенаправленной деятельностью в сфере подготовки человека к определению своей будущей профессии, базируется на концептуальной идее – взаимосвязи воспитательного и диагностического подходов. Она строится на следующих принципах: сознательности, развития, активности, соответствия и определяет задачи по формированию готовности человека к общественно-полезному труду, его готовность к выбору конкретной профессии.

Систему профориентации составляют следующие основные элементы: цель и задачи, формы, методы, направления профориентационной работы с обучающимися. Главная цель всей системы профориентационной деятельности – это подготовка обучающихся к обоснованному и зрелому выбору будущей профессии, удовлетворяющей как его личные интересы, так и потребности рынка труда.

Основные задачи профориентации:

- поддержка обучающихся в процессе выбора будущей профессиональной деятельности;
- формирование диагностических параметров о склонностях и предпочтениях обучающихся для осознанного определения профиля будущей трудовой деятельности;
- использование обширного диапазона вариативности профильного образования за счет комплексных форм и методов, используемых на занятиях и в системе профориентационной работы;

- дополнительная поддержка обучающихся, у которых возникают сложности с трудоустройством (инвалиды);
- формирование гибкого взаимодействия вуза с предприятиями города, региона и др.

Реализация задач профориентации в существенной мере зависит от качества организации работы по каждому из данных направлений. Структурно схему профориентационной деятельности можно представить в форме треугольника, где в основании находятся индивидуально-психологические особенности индивида, одна из сторон предоставляет требования профессии к индивиду, а другая – требования рынка труда.

В профориентации выделяют ряд направлений:

- *профессиональное просвещение* – это профессиональная информация и пропаганда, представляющие научно организованное информирование о структуре и содержании трудовой деятельности, о потребностях рынка труда, о путях и направлениях приобретения профессий, а также о требованиях профессии к индивидуальным и психологическим особенностям личности.

Профпросвещение обеспечивает предоставление информации о психофизиологических и социально-экономических условиях правильного самоопределения в выборе профессии. Источниками предоставления информации о профессиях выступают СМИ, справочная и специальная литература: справочники профессий (специальностей); справочники с описанием особенностей профессий; справочники для поступающих в вузы; сведения о рынке труда и перспективных направлениях занятости;

- *профессиональная пропаганда* направлена на формирование позитивной мотивации к выбору профессий, которые востребованы обществом;

- *профессиография*, включает изучение профессий и требований к ним. Изучение психологических и индивидуальных способностей индивида может осуществляться разными способами: от

наблюдения за достижениями в сфере изучения учебных дисциплин до использования анкетирования, профессиональных опросников, методик по самоопределению индивидов. С целью организации взаимодействия участников учебного и профессионального процесса разработаны комплексные целевые программы психологического сопровождения профессионального самоопределения обучаемых, включающие пропедевтику, обучение, консультации и диагностику;

– *профессиональная диагностика* проводится в целях изучения профессиональных особенностей обучающихся и их соответствия требованиям профессии, является неотъемлемым элементом системы профориентации, охватывает все ступени обучения и выстраивается таким образом, чтобы максимально определить потребности, склонности и интересы обучаемых;

– *профессиональная консультация* является частью системы профориентации, регулятором профессионального самоопределения индивида, предоставляет помощь обучающемуся в выборе определенной профессии на основе изучения свойств личности, возможностей и обоснования полученной информации применительно к требованиям профессии, что предоставляет максимальный учет условий для профессионального выбора. Профконсультация подразделяется на подготовительную, уточняющую и завершающую.

– *профессиональный отбор (подбор)* – представляет собой прогностическую деятельность по подбору лиц, которые профессионально подходят для определенных профессий, специальностей. Профотбор связан с идеей оптимального использования индивидуальных различий индивидов и предоставляет решение целого ряда социально-экономических задач: увеличение производительности труда работников, экономию материально-технических и финансовых ресурсов, уменьшение аварийности и травматизма. В процессе

осуществления профотбора предусмотрена диагностика устойчивых психофизиологических функций индивида, его психических процессов, состояний и свойств. Кроме этого, в процессе отбора персонала диагностируются приобретенные социально-психологические качества – склонность к лидерству, коммуникативность, конформизм, целенаправленность личности, интерес как мотивационно-обусловленное отношение к предполагаемой профессии.

С профотбором тесно связаны вопросы профессиональной пригодности индивида. Профпригодность – это соответствие конкретных данных личности требованиям предполагаемой профессии. Она характеризует возможности индивида по овладению определенной профессиональной деятельностью и описывается такими критериями, как степень удовлетворенности индивида своим трудом, успешность в овладении профессии.

– профессиональная адаптация представляет собой активную процедуру по приспособлению индивида к производству, особенностям деятельности, условиям рынка труда, социальному окружению, трудовому коллективу. Обоснованная оценка индивидом своей профпригодности рассматривается в качестве одного из факторов успешно осуществленной адаптации, а успешность адаптации – это критерий правильного и обоснованного выбора конкретной профессии.

Решение профориентационных задач осуществляется в определенных видах деятельности обучающихся (познавательной, коммуникативной, общественно-полезной, игровой). С данной целью разрабатываются и составляются учебные планы обучения студентов и программы дополнительной подготовки слушателей, планы работы по профориентации на предприятиях, в организациях, субъектах Федерации, районах города и субъектах местного самоуправления. Основные функции деятельности с позиции организаторов профориентации реализуются в следующих направлениях:

– разработка стратегии осуществления деятельности субъектов, отвечающих за педагогическую подготовку и самоопределение обучающихся с целью координации их деятельности;

– организация связей образовательных учреждений с социальными работниками, которые воздействуют на самоопределение обучаемых;

– планирование деятельности профессорско-преподавательского и педагогического состава по формированию уровня готовности обучающихся к профессиональному самоопределению, в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения;

– проведение анализа деятельности профессорско-преподавательского и педагогического состава, направленной на самоопределение обучающихся: профпросвещение, профдиагностика, профконсультирование, формирование индивидуальной образовательной траектории;

– организация учебной и технологической практики;

– проведение предметных олимпиад разного уровня для одаренных детей и студенческих олимпиад;

– организация системы дополнительного образования и повышения квалификации психологов по вопросам самоопределения обучающихся;

– курирование преподавания профориентационных курсов в ходе подготовки обучающихся («Твоя профессиональная карьера») и профильного обучения («Профориентационная деятельность»).

Профессорско-преподавательский и научно-педагогический состав, опираясь на образовательную программу и план профориентационной деятельности:

– составляют учебный план дисциплин в сфере профориентационной работы, рабочие программы по изучению дисциплин и набор проверочных средств для усвоения данных дисциплин, план по ор-

ганизации профориентационной работы для самоопределения обучающихся, включая различные формы, средства и методы, активизирующие творческую активность обучающихся в сфере профориентации;

- проводят лекции, конференции, консультации, семинары, применяют другие формы учебной деятельности;

- ведут психолого-педагогическое наблюдение за склонностями обучающихся (анкеты, тесты);

- обеспечивают посещение обучающимися «дней открытых дверей» в образовательных учреждениях;

- проводят тематические экскурсии обучающихся на предприятиях;

- организуют встречи обучающихся с выпускниками вузов, средних профессиональных учебных заведений.

Социально-педагогический работник:

- способствует формированию у обучающихся адекватной самооценки;

- оказывает педагогическую помощь обучающимся в процессе их профессионального самоопределения;

- проводит консультации по социальным вопросам.

Психолог проводит:

- анализ склонностей и профессиональных интересов обучающихся;

- мониторинг готовности обучающихся к профессиональному самоопределению путем анкетирования;

- тренинги по профориентации;

- беседы, организует психологическое и профпросвещение обучающихся;

- психологические консультации;

- мероприятия, способствующие развитию у обучающихся адекватной самооценки.

Медицинский работник:

- формирует у обучающихся установку на здоровый образ жизни;
- организует проведение бесед с обучающимися о взаимосвязи профессиональной карьеры и здоровья человека;
- проводит консультации с обучающимися по вопросам влияния здоровья на профессиональную карьеру.

Профориентационная подготовка начинается со школьной скамьи. С целью эффективного управления профессиональным развитием обучающихся имеется 3 этапа профориентационной деятельности с учетом условного их деления на три критерия:

- когнитивный (информирование о профессиях, рынке труда, содержании трудовой деятельности, о профессиональных программах и учреждениях подготовки);
- мотивационно-ценностный (формирование профессиональных и смыслообразующих ценностей);
- практический (формирование, коррекция и реализация планов по профподготовке).

Началом профориентации является дошкольная группа в детском саду. Путем ролевых игр ребёнок получает представления о труде, разнообразии профессий, формируется уважение к людям труда, стимулируется желание к созидательному труду на благо общества.

Основные ступени системы профориентации в школе:

Первый этап общего среднего образования:

Начальная школа (1-4 классы). На данном этапе с помощью профориентационной деятельности (ролевые и дидактические игры, конкурсы, беседы, экскурсии на предприятия, общественно полезный труд и пр.) создается представление о профессиях, отношении к труду, понимание роли труда в жизни общества, формируется установка на определение профессии, развивается интерес к профессиональной деятельности.

Второй этап общего среднего образования.

1. Средняя школа (5-7 классы). Осуществляется осознание обучающимся собственных способностей, интересов, ценностей, связанных с выбором профессии. Профессиональная деятельность выступает в качестве способа формирования образа жизни, пути реализации возможностей.

2. Средняя школа (8-9 классы). Вырабатывается представление о профессиональном опыте и навыках, профессиональном росте и мастерстве, умение объективно оценить собственные личностные возможности, согласно требованиям будущей профессии.

Третий этап общего среднего образования.

Средняя школа (10-11,12 классы). На данном этапе профессиональное самоопределение школьников производится на базе углубленного усвоения предметов, к которым у них проявляется интерес и способности.

Далее осуществляется работа по формированию профессиограмм, в которых отражаются психофизические варианты профессий, увеличивается база данных о потенциальных для поступления учебных заведений, о гностических и редких профессиях.

В системе профориентационной деятельности существенное внимание уделяется формированию субъектных отношений со школьниками. В этом смысле обучающийся рассматривается не только как пассивный получатель информации о профессиях, но и как активный участник в формировании своего профессионального пути. Именно в условиях психологического самоизучения формируется образ будущего «Я» обучающихся, в единстве трех составляющих: когнитивной, регуляторной и эмоциональной. Полноценная профориентационная деятельность должна развивать и раскрывать потенциал обучающихся, заставлять их самостоятельно думать и принимать решения, т.е. формировать внутреннюю готовность к самостоятельному и обоснованному построению и реализации

дальнейших перспектив собственного развития (профессионального, личностного и жизненного), а также готовность осуществлять анализ своего развития и самостоятельно определять собственные значимые смыслы в предполагаемой профессиональной деятельности.

2.2. Методы профориентации

Основным методом профориентации является профконсультационная помощь, подразделяющаяся на две части: упреждающая, профилактическая помощь, когда обучающихся, работников предприятия или организации готовят к увольнению в связи с закрытием организации во время кризиса, к потенциальной смене профессии или места работы; помощь в формировании профессионального самоопределения в момент, когда человек в ней особо нуждается.

Ю.В. Укке предлагает следующие концептуальные направления развития методов профессиональной ориентации:

1. Трехфакторная модель Ф. Парсонса, представленная в виде модели гностико-информационного характера, в которой предложены три направления успеха в выборе профессии [59].

2. Модели профессионального развития, включающие:

1) Структурные теории, представленные обширным набором исследований, где выделяются:

– теории стадий жизни – на каждой стадии представлено влияние своих факторов (Гинзберг, Гинсбург, Аксельрод) [40];

– теории типов сценариев (Миллер и Форш), в которых выделяется шесть типов карьер [41];

– теория картин продуктивности Лемана о периодах наивысшего взлета творчества личности [57].

К структурным теориям относят и подходы Е.А. Климова, который определил этапы формирования профессионала, включая также стадию «оптации»; В.А. Бодрова, который более детально

исследовал стадии становления и развития взрослого профессионала. Сюда же можно отнести известные работы Д. Сьюпера, выделившего пять стадий профессионального становления личности [47].

2) Мотивационные теории:

– мотивационно-гигиеническая теория удовлетворенности трудом Ф. Херцберга [52];

– модель «валентность–ожидание–сила» В. Врума [9];

– концепция Мак Клеелланда о «потребности в достижении» [55];

– теория иерархических потребностей А. Маслоу [29], на основании которой Эн Роу выстроил психологическую классификацию профессий, с выделением восьми групп профессий, распределенных по шести уровням [57].

3) Теория индивидуальности С. Тайлера [61];

– модель выбора профессии Дж. Холланда, в которой разработаны представления о себе и своих особенностях, воплощенных в жизни, основанные на типологии шести типов личности [8];

– теория исследования формирования «самопонимания» (Л. Терман, О'Хара) [62];

– концепция профессионального развития Д. Сьюпера, предложившего пять стадий профессиональной деятельности и рассматривающего построение карьеры как систему постоянно чередующихся выборов [47].

Основной методикой профориентации считается консультация, представляющая научно обоснованное информирование о профессиях, которое предназначено в основном для молодежи, оканчивающей школу и вуз, в целях организации практической помощи по выбору профессии, учитывая интересы, склонности, способности, а также потребности общества и рынка труда. Информация должна содержать необходимые данные: о роли и значимости профессии, потребности в кадрах на рынке труда, содержании трудовой дея-

тельности по каждой из профессий, социально-экономическом статусе и степени престижности профессий, профессиональном обучении, а также о требованиях, предъявляемых профессией к человеку, к его психическим качествам и особенностям, медицинским показателям.

Выделяют следующие типы (а также уровни) профориентационной помощи в целях самоопределения индивида:

- традиционная профессиональная консультация;
- рыночная профориентация;
- активизирующая профессиональная консультация.

Сущность любой методики заключается в расширении имеющихся возможностей практикующего психолога. Обычно при осуществлении практической методики выделяют:

- имитационную модель, отражающую смысл и содержание методики;
- психотехническую модель, отражающую условия, процедуру применения методики, возможные трудности при ее реализации. Данные модели описывают методику как «внешнее средство», представленное в различных пособиях и книгах по профориентации.

Для того, чтобы методику реализовать, требуется подготовленный специалист, имеющий знания в смоделированных в методике вопросах (владеющий и пользующийся имитационной моделью) и умеющий организовать ее практическое исполнение (владеющий и пользующийся психотехнической моделью). Данные направления относят к методике, как к «внутренним средствам работы психолога».

По мнению Е.А. Климова, методика представляет собой минимальный набор внешних и внутренних совокупных средств профессиональной деятельности практикующего психолога.

В целях прогнозирования эффективности использования требуется учесть подготовленность обучающихся к восприятию проблем, смоделированных в методике и участия в ее процедурах. Важно

учитывать вопросы приемлемости данных проблем в конкретном учреждении – нет ли противодействия от администрации и коллег.

Основные группы методов профориентации:

1. Информационно-справочные или просветительские методы и формы организации профориентации:

– СМИ, информационно-поисковые системы, справочная литература, профессиональная реклама и агитация;

– профессиограммы – краткое описание востребованных профессий;

– экскурсии для обучающихся на предприятия, встречи со специалистами различных профессий;

– просветительские и познавательные лекции о решении вопросов самоопределения;

– организация системы тематических профориентационных занятий;

– просмотр учебных фильмов и видеофильмов о востребованных профессиях;

– организация и проведение «ярмарок профессий».

2. Методы психодиагностики и помощи в профориентации:

– закрытые беседы-интервью по строго определенным вопросам;

– открытые беседы-интервью, с использованием отвлечений от заранее подготовленных вопросов;

– использование опросников по профессиональной мотивации;

– использование опросников по профессиональным способностям;

– применение личностных опросников, в случае требований к особой подготовке обучающихся;

– методы сбора информации, наблюдения, психофизиологических обследований, профессиональных проб, тренинговых и игровых ситуаций, применение тренажеров.

3. Методы морально-эмоциональной поддержки обучающихся:

- групповое общение – используется в целях создания соответствующей атмосферы взаимодействия;
- тренинги общения, позволяющие освоить коммуникативные навыки поведения обучающихся;
- методы групповой и индивидуальной психотерапии, позволяющие обучающимся лучше осознать выбор профессии;
- публичные выступления, создающие мотивационную основу самоопределения;
- харизма и личностные качества профконсультанта;
- позитивные примеры самоопределения, используемые для повышения уверенности обучающихся в правильном выборе профессии;
- «праздники труда», используемые для повышения престижа отдельных профессий.

4. Методы оказания помощи при конкретном принятии решения в выборе профессии:

- построение алгоритма основных этапов, обеспечивающих реализацию целей и позволяющих обучающемуся представить возможные жизненные перспективы;
- разработка системы альтернативных вариантов поведения обучающихся, приводящих к определенной цели;
- применение различных из имеющихся вариантов по выбору профессии.

Отметим недостатки методов профконсультаций:

- не учитывается изменчивость и динамика развития профессий, вследствие чего работнику в течение трудовой деятельности придется не один раз менять профессию;
- значительное количество профессий и специальностей отрицательно сказывается на профессиографических методах, навыках и компетентности психолога-консультанта;

– не в полном объеме уделяется внимание профессиональному развитию индивида, изменениям компетентности и направленности профессионально значимых качеств;

– обучающийся исключен из процесса принятия решения, ему отводится пассивная роль, а диагноз определяет будущую профессию.

Воспитательная концепция профконсультации предлагает другой подход, построенный на том, что человека возможно подготовить к любой профессии. Главным считается правильный подбор эффективных методов профобучения. Отсюда вытекает содержание данного типа профконсультации, раскрывающее изучение индивидуально-психологических качеств, особенностей индивида и его оптимальной профессиональной подготовки.

Основной недостаток воспитательной профконсультации – это неполное исследование психофизиологических свойств разных людей, так как она представляет только успешность в овладении профессией, а также продуктивность деятельности индивида, определяемые свойствами его нервной системы, а также типологическими качествами и особенностями. Эта оптимистическая трактовка профпригодности работника несостоятельна.

Ряд существенных недостатков, характерных для рассмотренных типов профконсультаций исключает *развивающая профессиональная консультация*, основным содержанием которой является активизация психологической готовности отдельной личности к профессиональному самоопределению. Главный вопрос в развивающей профконсультации – это перенос акцента с выбора профессии на психологическую подготовку личности к самостоятельному принятию решения в профориентации.

Метод обобщения независимых характеристик – это объединение многих наблюдений, выполненных независимо друг от друга в различное время, при различных условиях и в различных видах

деятельности работника. Эти характеристики обобщают и отражают его умственные данные, нравственность, дисциплинированность, воспитанность, интересы и способности, уровень культуры и пр., а также общую характеристику в самоопределении человека [10].

Метод самооценки, предназначенный для определения уровня способности личности в целом или для оценки отдельных морально-психологических качеств – состояния и свойства психических процессов: наблюдательности, внимательности, запоминания, сообразительности, честности, правдивости, принципиальности, аккуратности, дисциплинированности, вежливости, мужества, трудолюбия, успехов в учебе и в работе и пр. Эти параметры самооценки – важные показатели развития сознания личности, умения критически относиться к собственным поступкам, осознания своего положения в коллективе.

Имеется несколько методов самооценки. В ряде случаев испытуемый оценивает собственные качества по пятибалльной шкале, в других он сравнивает себя с членами коллектива и оценивает себя по одному из вариантов: «я лучше него», «я такой же», «я хуже него».

Важные направления в развитии методов психологического исследования личности предложил К. Ушинский, согласно высказываниям которого «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 наихудшего педагогического курса, где не

было бы целой системы психологических мнений; какой же широкой нивой для психологических наблюдений является педагогическая практика» [49].

2.3. Принципы и этические нормы профориентационной работы

Исходные принципы, являющиеся обязательными для социального института, принимающего участие в профориентации, изложены А.Г. Асмоловым:

Первый принцип предполагает безусловное соблюдение прав на свободный выбор будущей профессии, согласно сложившимся интересам, склонностям, направленности индивида. Личность вправе сама решать, какой деятельностью ей заниматься, чему посвятить свою жизнь, какое образование получить, где работать, какой образ жизни вести (чего хочет человек).

Второй принцип заключается в опоре на имеющиеся и потенциальные ресурсы человека: личностные качества, состояние здоровья и особенности организма, способности и таланты, психофизиологические особенности, знания, навыки и умения, формирующие профессиональную подготовку. Индивид не всегда может оценить собственные возможности полно и объективно, зачастую не принимает во внимание отдельные особенности (что может человек).

Третий принцип учитывает потребности общества и особенности рынка труда. Какие бы уникальные способности человек не имел, он не будет заниматься деятельностью, на которую отсутствует спрос. Следовательно, выбирая профессию, человек должен знать: кому это нужно.

Четвертый принцип обосновывает согласование возможностей и интересов личности и общества при формировании трудовой деятельности. Так как выбор профессионального пути является процес-

сом творческим, с ограничениями, то на начальных этапах (профессиональное информирование и определение профессиональных предпочтений), требуются и консультанты, и психологи, и другие профориентационные работники.

Пятый принцип заключается в длительности и многообразии профориентационной деятельности. Профессиональное самоопределение формируется не с началом возникновения проблем профессионального выбора и не заканчивается при принятии решения о выборе профессии, оно далее переходит на следующий уровень – самоопределение по специальности, разработка индивидуального стиля и образа деятельности, формирование профессионального мировоззрения. Таким образом, потребность в профподдержке имеется на всех этапах профессионального становления человека.

Шестой принцип заключается в обеспечении единства целей и соблюдении преемственности, последовательности и непрерывности профориентационных действий всеми субъектами профориентационной работы. Этот принцип является следствием пятого принципа при системной организации профориентационной деятельности.

Седьмой принцип заключается в деятельностном образе профориентации. Деятельностный подход в психологии нашел свое отражение и в отечественной профориентации: формирование профессиональных предпочтений, развитие личности происходят именно в процессе деятельности [3].

Практическая деятельность – это источник опыта, знаний о своих возможностях, профессиональном росте, способах профессиональных взаимоотношений. Как отмечает К.М. Гуревич, если в начале XX века наиболее востребованными были профессии, связанные с производством продукции, человек занимался непосредственной обработкой предметов труда, то в 1970–1980-е годы на смену ему пришел труд человека-оператора, управляющего системами, вырабатывающими продукцию [11].

Этические нормы представляют собой существующие правила уважительного отношения к эмоциям клиента, конфиденциальность и др. Гудкова Е.В. отмечает: имеется ряд специфических норм профессиональной этики для специалистов, являющихся профконсультантами.

1. Уважительное отношение к различным профессиям и видам труда. Требуется удерживаться от превозношения значимости и «профессиональной гордости» по отношению к одной профессии, путем обесценивания других. Необходимо искать доводы, а также побуждающую информацию в границах внутренних параметров профессии.

2. Деятельность профконсультанта относится к психолого-педагогической и направлена на формирование сознательного и активного члена коллектива и общества. Попытки профконсультанта решить вопрос за того, кто выбирает профессию, препятствуют развитию и профессионализации человека, поэтому являются неприемлемой в работе профконсультанта.

3. Профконсультацию нельзя отождествлять с набором или вербовкой персонала, а также превращать в систему управления профессионализацией личности только в интересах узкой ведомственной группы. Она должна быть направлена на представление обширных позиций общества, но с учетом интересов отдельной личности. Профконсультант не должен находиться под влиянием заинтересованных, но не в полной мере компетентных лиц.

4. Полученные в ходе осуществления профконсультации сведения об отдельных качествах обучающихся, кандидатов на вакантную должность являются предметом психологической и педагогической тайны [10].

Профориентация, направленная на подбор кадров, строится на определенном сравнении психологических свойств личности со свойствами и качествами, которые требуются для выполнения опре-

деленной работы. Противоречия между этическим подходом психолога и его мировоззрением могут помешать конструктивному построению профконсультации с клиентом.

2.4. Предварительная профессиональная диагностика

Предварительная профессиональная диагностика осуществляется на всех стадиях работы с обучающимися, в целях их профориентации и является важнейшим компонентом профессиональной ориентации. Отдельная личность формируется при осуществлении постоянных взаимоотношений с другими людьми. Особенности, присущие личности, всегда социально обусловлены. Следовательно, ценностную ориентацию можно сформировать «...как направленность личности на усвоение (создание) общественных ценностей в соответствии с конкретными потребностями. Отсюда, ключ к пониманию «ценностной ориентации» требуется искать во взаимоотношениях между потребностями данной личности и общественными ценностями» [11].

Источником проявления активности индивида являются потребности, под которыми понимаются состояние личности, вызванное необходимостью вступать в связи с окружающей средой для того, чтобы обеспечить свое существование, функционирование и развитие [10]. Удовлетворение потребностей, также и потребности в профессиональном самоопределении, осуществляется в процессе трудовой деятельности человека только в том случае, когда выбранная профессия удовлетворяет человека.

Потребности отражают возможности для их удовлетворения, следовательно, их роль в ценностных ориентациях индивида можно сформулировать следующим образом: потребности активизируют соответствующие возможности человека, направляют его деятель-

ность в нужную сторону, реализуясь через конкретные объективные ценности, причем личность стремится к усвоению тех ценностей, которые наиболее соответствуют ее целям и интересам [46].

Е.М. Борисова отмечает, что в профессиональной деятельности индивида выделяют 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 [7].

Основное значение в выборе ценностей играют мотивы, зависящие от целей, интересов и потребностей личности. Я.В. Дидковская предлагает деление мотивов по выбору профессии в зависимости от видов:

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 [12].

По характеру все мотивы Я.В. Дидковская подразделяет на четыре группы:

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

2. Мотивация нечеткая, недостаточно сильная.
3. Мотивация неуверенная, неаргументированная.
4. Никак не аргументированная мотивация [12].

Удовлетворение потребностей, их реализация, невозможны без решения определенных задач, осуществления определенной работы. В каждом случае человек для себя выбирает объект, деятельность (профессию) или явление. Данный выбор обеспечивает реализацию потребности личности. Определение мотивов подбора профессии позволяет уточнить, что побудило человека выбрать именно этот вид труда, насколько сильны и аргументированы мотивы данного выбора, что, в свою очередь, предоставляет возможность определить отношение человека к объективным ценностям.

Предварительно осуществляемая профессиональная диагностика индивида предполагает определение и выявление качеств человека, именуемых склонностями. Склонности представляют собой побуждения, имеющие в основе созидательное и активное отношение к объекту. Если человек при осуществлении какой-либо деятельности добивается в ней определенных результатов, то говорят о способностях человека к данной деятельности. Показателями способности считаются легкость при усвоении новых знаний и скорость в совершенствовании умений, а также достижение существенных результатов деятельности.

Говоря о способностях обучающихся в целях самоопределения и профориентации, имеют в виду определение склонности к усвоению не только учебной программы, но и овладение определенными профессиями. Способность – это психологическая особенность личности, от которой зависит успешность в приобретении знаний, навыков и умений. Способности также проявляются в скорости, прочности и глубине овладения определенными способами и приемами деятельности.

Темперамент и характер также относят к индивидуальным психологическим особенностям личности. Данные свойства человека

особенно устойчивы и консервативны. Под темпераментом понимаются индивидуальные и своеобразные свойства личности, свойства психики, которые определяют динамику ее психологической деятельности, одинаково проявляющиеся в различных видах деятельности, независимо от содержания, мотивов, целей, и остаются неизменными даже в зрелом возрасте.

При осуществлении предварительной профессиональной диагностики применяют 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 Рубинштейна, 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 регистрации.

7. Приборные психофизиологические методики, применяемые в основном и целях профотбора [25].

Особое место в изучении личности отводится педагогическим экспериментам, которые классифицируют по следующим признакам:

- констатирующие, изучающие существующие явления;
- проверочные, уточняющие, – служат проверкой гипотез, сформированных при осмыслении проблемы;
- созидательные, преобразующие, – направлены на формирование нового качества или свойства;
- по времени проведения: длительные; краткосрочные (зависят от темы и цели исследования);
- по месту проведения: естественные, представляют 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 [2].

Примерами методик и методов диагностики выступают: анкетирование; структурированная беседа; дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова; карты интересов; опросник профессиональных склонностей Л. Йоваши; опросник профессиональных предпочтений Кабардовой и пр. [55].

Наблюдение – это один из надежных и объективных методов психологии, под которым понимается целенаправленное и систематическое визуальное восприятие исследуемого объекта с избранными параметрами, характеризующими определенные особенности

изучаемых явлений. Объектами наблюдений могут быть: отдельные лица в определенных ситуациях своего взаимодействия; большие и малые группы людей, конкретные общности.

Предметом наблюдения, считает Пряжников Н.С., являются вербальные и невербальные акты поведения человека, группы или общности в социальной среде и различных ситуациях:

- речевые акты, их содержание, последовательность, направленность, частота, продолжительность, интенсивность, экспрессивность, особенности семантики, лексики, грамматики, фонетики, синхронизация;

- выразительные движения, экспрессия лица, глаз, тела, звуков;

- движение, перемещения и неподвижные состояния людей, дистанция между ними, скорость и направление движения, соприкосновения;

- физическое воздействие: касание, толчки, удары, поддержка, совместные усилия, передача, отнятие, задержка;

- сочетание перечисленных признаков [36].

Осуществление наблюдения направлено «...не на внешние действия сами, а на их психологическое содержание. Внешняя сторона деятельности и поведения в данном случае – это только исходный материал для наблюдения, он должен получить психологическую интерпретацию, а также быть осмыслен в рамках определенной теории или эксперимента» [36].

Для эффективности наблюдения, необходимо наличие ряда требований. Наблюдение:

- должно быть избирательным – исходить из четко поставленной цели, выделять требуемый аспект в изучаемом объекте;

- должно быть плановым и систематическим – строиться на основе заданного плана и осуществляться на протяжении конкретного времени;

- фиксировать наблюдаемое явление как можно подробнее, т.е. быть полным;

– выделять конкретные единицы и признаки наблюдения, способы их фиксации» [42].

В процессе наблюдения ведется дневник наблюдения, предназначенный для фиксации результатов. В нем содержатся не только сведения о наблюдаемом объекте, но также и действия исследователя в процессе наблюдения, оценка параметров.

Преимущества метода наблюдения:

- объективность данных;
- непосредственная визуализация и фиксация параметров в режиме реального времени;
- проверка опосредованных методов получения информации (анкет и опросников);
- оперативность в отражении и получении информации;
- устранение влияния на стереотипность ответов вопросников и других форм психологического воздействия;
- наличие целостной оценки ситуации.

К числу недостатков наблюдения относят: утомляемость исследователя, влияние психического состояния наблюдателя на процесс наблюдения, сформированное убеждение в правильности имеющейся гипотезы наблюдаемого, влияние на исследователя наблюдаемых им лиц, большие затраты времени.

Имеется несколько разновидностей методов наблюдения:

- от степени формализованности: контролируемое и неконтролируемое. Контролируемое заранее предусматривает ситуации наблюдения и способы регистрации фактов, неконтролируемое используется в целях предварительного ознакомления с объектом.
- от степени участия наблюдателя в исследуемой ситуации: включенное и невключенное. Включенное предполагает непосредственное участие психолога в происходящих событиях, невключенное осуществляется со стороны, наблюдатель не является участником событий.

– от условий организации: открытое и скрытое. Открытое предполагает оповещение наблюдаемых, что за ними ведется наблюдение, скрытое – наблюдаемые не знают, что являются объектом изучения.

– от места проведения: полевое и лабораторное. Полевое наблюдение осуществляется в естественных для наблюдаемых условиях жизнедеятельности. Лабораторное характеризуется искусственными условиями, представляющими модели естественных.

– от регулярности проведения: систематическое и случайное. Систематическое наблюдение осуществляется регулярно с заданной периодичностью. Случайное наблюдение не планируется, но является значимым источником информации.

Анкетирование – наиболее распространенная форма опроса. Анкета представляет собой структурно сформированный набор вопросов, логически связанных с главной задачей исследования. Имеются следующие типы анкет:

– основанные на самооценке опрашиваемыми своих качеств и свойств;

– направленные на оценку опрашиваемыми своих действий в жизненных ситуациях;

– предлагающие дать оценку, определить свое отношение к конкретным людям либо событиям.

В психологии разработаны правила составления вопросов для анкет, порядок их расположения, а также группировки в блоки и пр. Вопросы анкеты должны быть доступными для анketируемых. Количество предлагаемых вариантов ответа в вопросах, не должно превышать 5-6, а время заполнения анкеты – не более 30 минут.

Вопросы в анкете могут быть открытыми и закрытыми. Открытые – когда анketируемый свободно отвечает на вопрос без всяких ограничений (биографические анкеты). Закрытые – это вопросы, на которые в анкете предлагаются заранее сформулированные варианты ответов.

Беседа является составной частью профориентационной работы и существенно влияет на ее организацию. Для изучения личности с целью последующей профориентации используют метод беседа-интервью. Для этого метода требуется тематическая направленность. Имеются структурированные беседы-интервью, которые проводятся по четко обозначенным вопросам, и неструктурированные, в которых заложена возможность изменения последовательности вопросов. Изучение обучающихся в целях профориентации составляет один из важнейших компонентов данной деятельности.

2.5. Методики профессионального просвещения

Профессиональное просвещение обучающихся предусматривает: профессиональные информацию, пропаганду и агитацию. Цель профессионального просвещения – сообщить обучающимся определенный набор сведений об основных профессиях, проинформировать их об условиях и способах овладения ими, а также осуществить пропаганду общественной значимости профессий, в которых в настоящее время нуждается народное хозяйство государства. Кроме профессионального просвещения имеется профессиональное воспитание – формирование у обучающихся профессионально значимых качеств личности: ответственности, профессионального долга и чести, профессиональной этики, гордости и пр.

Профессиональная информация как элемент профориентации и просвещения представляет систему организации и осуществления образовательной и воспитательной деятельности по получению обучающимися необходимых знаний о социально-экономических и психологических условиях выбора профессии.

Составные части профессионального информирования:

– профинформационный урок – служит для воспитания у подростков ответственного отношения к выбору профессии; определения мотивации в выборе будущей профессии; содействия развитию

активности и самостоятельности обучающихся; стимулирования самовоспитания профессионально значимых качеств становления личности;

– профессиографическая встреча – встреча представителя определенной профессии с обучающимися;

– профессиографическая экскурсия – это ознакомление обучающихся с современным производством, форма познавательной деятельности обучающихся, нацеленная на получение информации в конкретных условиях профессиональной деятельности;

– профессиографическое исследование – предполагает самостоятельное добывание информации о конкретной профессии определенными группами обучающихся, с целью разработки профориентационной характеристики определенной профессиональной деятельности;

– профинформационные игры – метод получения обучающимися не только информации, но и приобретения опыта;

– профинформационные стенды – наглядная информация и агитация с описанием профессий, учебных заведений и пр.

– ярмарки вакансий – форма профпросвещения, заключающаяся в организации встреч представителей предприятий с потенциальными работниками.

Следовательно, профессиональное просвещение предполагает усвоение обучающимися широкого спектра знаний о будущей трудовой деятельности.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение профориентационной работе.
2. Назовите психодиагностические средства.
3. Поясните сущность понятий профотбора, профпригодности, профадаптации.

4. Раскройте сущность профессионального самоопределения личности.
5. Назовите этапы профессионального самоопределения личности.
6. Способы профессионального самоопределения.
7. Назовите основные методы психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся.
8. Информационно-справочные методы психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся.
9. Дайте понятие профконсультирования, раскройте цели, задачи, допустимые и недопустимые стратегии.
10. Назовите виды, средства и формы профконсультирования.
11. Назовите и поясните методы психолого-педагогического профконсультирования.
12. Что представляет собой профориентация как элемент государственной кадровой политики и как частная проблема?
13. В чем заключается побудительная сила мотива?
14. Перечислите внешние и внутренние факторы выбора профессии.
15. Назовите условия профессиональной пригодности.
16. Чем отличаются понятия периодизации профессионального пути человека у Е. Климова от Д. Сьюпера?
17. Что представляет собой этика в работе профконсультанта?
18. Назовите составные части профессионального информирования.

ЧАСТЬ 2.

ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Глава 3. Теория и практика профессионального самоопределения обучающихся

3.1. Вопросы профессионального самоопределения обучающихся на современном этапе

На современном этапе профессиональному самоопределению обучающихся государство уделяет существенное внимание в становлении и развитии российской профориентации, о чем говорят Концепция образования и Федеральные государственные образовательные стандарты, в которых изложены требования к условиям, структуре и результатам освоения образовательных программ, имеется потенциальный портрет выпускника, в котором основной его чертой является готовность к «осознанному выбору профессии», формирования и понимания «значения профессиональной деятельности для человека и общества, её нравственных основ» [50].

Но остаются слабо проработанными ключевые направления профориентационной деятельности на законодательном и концептуальном и уровнях. ФЗ «Об образовании» закрепил за школами обязанность в осуществлении профориентационной работы с обучающимися, не предоставив возможности для ее организации: не введена ставка профконсультанта, нет дополнительного финансирования данной деятельности в школах, выделенного времени (30 часов на один класс) на такую работу недостаточно.

В связи с имеющейся ситуацией необходимо отметить также особенность отечественной профориентации, ее направленность на рынок труда. Так, Е.Ю. Пряжникова и Н.С. Пряжников выделяют

следующие варианты отношения к самоопределению и трудоустройству на рынке труда в процессе профессиональной ориентации:

– игнорирование рынка – в основе отношения лежит надежда на помощь в трудоустройстве родителей, образовательных учреждений, родственников и т.п.;

– адаптация к рынку – построение своей профессиональной жизни по существующим общественным стереотипам, стереотипам успеха (к этому призывали выпускников школ в 90-е годы, и именно в этом видели главный смысл профориентационной работы);

– отношение к рынку по примеру западных стран – подготовка выпускников школ к активным действиям в условиях рыночной экономики, конкурентной борьбы;

– прогнозирование развития отечественного рынка труда – осуществление выбора будущей профессии и планирования профессиональной карьеры на основе анализа социально-экономических тенденций и прогнозирования изменений в кадровых потребностях общества и требований к профессиям» [39].

Согласно исследованиям, проведенным «Центром социально-профессионального самоопределения Института содержания и методов обучения РАО», видно, что профессиональное развитие с рынком труда не связывают больше половины обучающихся, а 46% рассчитывают на поддержку взрослых (родителей, родственников, знакомых).

Как подчеркивает К.Г. Кязимов, государство рано устранилось от проблем макроэкономического регулирования занятости населения, в результате чего все сводится к мерам по трудоустройству, вместо того, чтобы прогнозировать социально-экономическое развитие страны и упреждающим образом создавать условия для более эффективного использования имеющегося человеческого ресурса

(включая потенциал безработного и незанятого населения) для вовлечения в активную трудовую деятельность [23].

В настоящее время, в связи с переходом России на новую концепцию цифровизации экономики и связанными с ней социально-экономическими преобразованиями, усиленного внимания требуют вопросы самореализации личности, в которых профессиональная деятельность занимает основное место. При переходе к цифровому обществу изменяются структура потребностей человека, структура потребительского рынка, рынка труда, а также требования к квалификации работников, напрямую зависящей от правильного профессионального самоопределения кадров.

По результатам исследований лаборатории социально-профессионального самоопределения молодежи ИСМО РАО в России:

- 46 % выпускников вузов не соотносят выбор профессии со своими реальными возможностями;
- 42 % ориентируются на мнение родителей и родственников при выборе профессии;
- 12% не имеют представления о выборе и сущности профессии, о своей дальнейшей профессиональной деятельности.

В большей части данная проблема решается за счет качественно организованной системы профориентации обучающихся. Профориентация обучающихся, в результате которой формируется социально-профессиональное самоопределение, определяется как система взаимодействия общества и личности, влияния различных социальных институтов, на развитие человека, и формирования его личностных особенностей, в соответствии с запросами рынка труда.

Современная социально-экономическая ситуация в России создает свои особые проблемы и противоречия:

- противоречие между развитием инновационного и высокотехнологического производства и недостаточной ориентацией системы образования, а также обучающихся, на освоение востребованных

профессий, результатом чего является тот факт, что более половины выпускников вузов работают не по специальности;

– между требованиями к научной обоснованности профориентационной деятельности, с учетом лучшего мирового и отечественного опыта, с часто встречающимся непрофессионализмом в данной сфере;

– между комплексными требованиями к организации психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения с осуществлением данной работы, преимущественно, выборочными, эпизодическими методами;

– между необходимостью подготовки личности к осознанному и самостоятельному выбору, построению карьеры, с реальной практикой осуществления малоэффективной профконсультационной помощи, без активизации консультируемых;

– между существенной значимостью профориентации для личности и общества в целом с недооценкой важности этой работы, и, как следствие, в слабой подготовке специалистов-профконсультантов, недостатке времени на нее и пр.;

– между использованием в профориентационной работе современных интеграционных процессов в глобальной экономике с недопониманием ее важности в решении кадровых вопросов, в организации международного разделения труда и осуществлении миграционной политики.

Решение данных вопросов является актуальной задачей и существенным условием не только в сфере совершенствования профориентационной деятельности, но и укреплением кадровой политики государства. Так, в 2003 году, в США, отмечалось 100-летие профориентационной деятельности, была подчеркнута ее значительная роль в социально-экономическом развитии государства, связанная с дальнейшими перспективами развития и повышения качества профессионального образования.

В настоящее время самоопределение напрямую связано с такими явлениями и процессами, вполне соотносится с такими модными ныне понятиями как: самореализация, самоактуализация, самоосуществление и самосознание. Причем многие исследователи связывают самореализацию, самоопределение и самоактуализацию с трудовой деятельностью, с профессией и работой. Так, например, А. Маслоу полагает, что самореализация проявляется «через увлеченность выполняемой работой»; И.С. Кон отмечает, что самоопределение проявляется через труд, общение и работу; известный философ П.Г. Щедровицкий говорит, что «смысл самоопределения заключается в способности человека выстраивать самого себя, свою индивидуальную историю, в умении постоянно переосмысливать собственную сущность». [29]

На современном этапе развития общества, самоопределение предполагает не только «собственную самореализацию», но и расширение своих первоначальных возможностей, называемых самотрансцендентностью. В. Франкл пишет: «...полноценность человеческой жизни определяется через его трансцендентность, т.е. способность выходить за свои рамки, а, главное – в умении человека находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни» [51].

Н.А. Бердяев, говоря о том, что именно смысл определяет сущность самоосуществления, самоопределения и самотрансценденции, в работе «Самопознание» пишет: «Еще на пороге отрочества и юности я был потрясен однажды следующей мыслью: пусть я не знаю смысла жизни, но искание смысла уже дает смысл жизни, и я посвящу жизнь этому исканию смысла» [6].

Основные вопросы самоопределения на современном этапе рассмотрим через возрастные категории людей, которые связаны со своим самоопределением и профессиональным становлением.

1. Дошкольники. Данная группа отличается тем, что в этом возрасте самоопределение и самопознание является следствием воспи-

тания, осуществляемого родителями и профессиональными воспитателями. Кроме этого, процессы воспитания формируют интерес к профессиям. Так, например, выбор родителями кружков для детей; повышение интереса к профессиям своих родителей; стремление испытать себя, проявляющееся в игровой деятельности; рассказы, с приведением примеров, об интересующих профессиях, а также о профессиях родителей и родственников; проигрывание профессий для осознания их смысла и значимости.

2. Учащиеся школы (1–7 классы). На данном этапе развития у обучающихся проявляется интерес к востребованным, модным и ярким профессиям. Здесь необходимо увязать с профессиями образовательные предметы, также используя кружки, секции. Большое значение имеют увлекательные рассказы представителей определенных профессий о своей деятельности. Помощь в выборе хобби, увлечений, раскрытие специфики какой-либо профессии в этот период имеют большое значение для обучающихся.

3. Учащиеся средней школы (8–9 классы). Перед ними стоит задача: куда пойти учиться после 9-го класса? У данной категории проявляется более конкретный интерес к выбору профессий. Появляется интерес к профильным учебным заведениям, выбору определенных подготовительных курсов.

Интерес к профпригодности обучающихся заключается в выборе подготовительных курсов и профиля будущего учебного заведения. Здесь требуется помощь в самопознании, осуществляемая профконсультантами, но без окончательной рекомендации консультируемому о профессиональной непригодности.

Существенный акцент делается на ценностно-смысловые стороны профессиональной деятельности, знакомство с особенностями конкретных профессий, а также с учебными заведениями.

4. Учащиеся (10–11 классы). На данном этапе обучения происходит выбор профессии, учебного заведения и подготовительных

курсов для подготовки к поступлению. Проявляется интерес к аспектам будущей трудовой жизни.

Основной акцент в помощи профконсультанта должен быть направлен на ценностно-смысловую часть самоопределения: проведение дискуссий, обсуждение разных позиций выбранной профессии.

Профинформационная помощь становится более конкретной, существенное внимание уделяется вопросам особенностей поступления в профессиональные учебные заведения. Наиболее часто требуется применение индивидуального подхода, проигрывания различных ролевых игр по выбору, сравнения и более полного ориентирования обучающегося.

5. Выпускники школ. Здесь используются различные варианты профориентации, в зависимости от дальнейшей направленности выпускника в жизни. Это может быть дальнейшее обучение, временная работа, для юношей – служба в армии. На данном этапе помощь направлена на конкретный, окончательный выбор выпускником своей будущей деятельности, профессии.

6. Абитуриенты, поступающие в высшие учебные заведения по выбранной специальности. Помощь профконсультанта заключается в выборе факультета, кафедры, специальности (специализации).

7. Студенты. Осуществляется профконсультационная помощь в уточнение специальности, выборе темы курсовой или выпускной квалификационной работы, в выборе научного руководителя, места производственной практики.

Основной акцент профориентационной работы делается на ценностно-смысловые вопросы учебной деятельности. Содержательные аспекты раскрываются преподавателями и научными руководителями.

8. Выпускники профессиональных вузов и иных профессиональных учебных заведений. Профконсультационная помощь осуществляется в виде поиска места будущего трудоустройства.

9. Работающие специалисты в период профессиональной адаптации. Помощь осуществляется в налаживании контактов с коллегами, в решении проблемы недостаточного опыта, изучении особенностей организации и пр.

Отметим, что помощь в профессиональной адаптации осуществляется в обязательном порядке при взаимодействии с руководителями и другими опытными сотрудниками этой организации.

10. Работники, осуществляющие деятельность в стабильных организациях. Помощь заключается в развитии карьеры, в согласии на более высокую должность, руководящую работу. На данном этапе существуют «нормативные кризисы профессионального развития»: в 30 лет происходит смена друзей (сокурсников – на коллег по работе), в 40 лет – оценка собственной успешности, по сравнению со сверстниками.

11. Работники, осуществляющие деятельность в нестабильных организациях. Задача профконсультантов состоит в поиске резервных мест работы, в случае закрытия или расформирования данной организации; в решении психологических проблем, которые связаны с ухудшением взаимоотношений, неопределенностью деятельности. Помощь в выборе другой профессии и условий ее приобретения (за счет данной организации и службы занятости), в разрешении психологических конфликтов в организации.

12. Безработные. Требуется помощь по срочному трудоустройству; в выборе новой профессии, специальности, места ее приобретения. Более интересен вариант в приобретении человеком личностного смысла в непривлекательных профессиях, а также выявление безработных, которые не хотят трудоустраиваться, объяснение бесперспективности данной позиции.

13. Работники предпенсионного возраста. Острота проблемы заключается в том, что лица данной категории боятся оказаться не у дел, отсрочка выхода на пенсию. Участие профконсультанта заключается в подборе занятия на пенсии. Основная помощь на

данном этапе заключается в максимальной самореализации в последние годы трудовой деятельности, в подборе хобби или увлечения, в более адекватной самооценке.

14. Пенсионеры. Помощь в осмысливании нового этапа своей жизни, в правильной оценке, нахождении новых занятий, увлечений.

Анализируя современные проблемы профориентации, можно сделать выводы о неполной готовности обучающихся к своему профессиональному и личностному самоопределению.

Исследования в данной сфере показывают, что:

– во-первых, у большинства обучающихся недостаточно развиты личностные качества, которые необходимы для профессионального самоопределения (ответственность, способность к самопознанию и саморазвитию, самостоятельность, самокритичность, целенаправленность, эмоциональная лабильность, готовность к выбору, сила воли и пр.); завышен уровень притязаний; понижена потребность в профессиональном самоопределении; не сформированы мотивы выбора профессии. Большинство обучающихся не умеют ориентироваться в мире профессионального труда (макроинформационная основа самоопределения); отсутствуют знания о выбираемых целях: профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства (микроинформационная основа самоопределения). Недостаточно развито умение выделять дальнюю профессиональную цель (мечту) и согласовывать её с другими важными жизненными целями (досуговыми, семейными, личностными), а также умение выделять ближние и ближайšie профессиональные цели как этапы и пути достижения дальней цели; плохо сформировано умение соотнести свои возможности с требованиями профессии и не развита способность изменить решение при получении новых данных в процессе принятия решения [14];

– во-вторых, слабо выражен интерес к знанию своих психологических особенностей, в том числе темперамента, т.к. темперамент, являясь отражением свойств нервной системы, практически не поддается изменению, и если в процессе профессиональной подготовки и самой деятельности можно скорректировать мотивационные компоненты профессионализма, развить необходимые способности и т.д., то несоответствие избранной деятельности типу темперамента, скорее всего, влечет за собой принципиальную неспособность к этой деятельности [5];

– в-третьих, личностное, жизненное самоопределение, профессиональное самоопределение говорят одновременно и о самореализации, и о самоактуализации. Это означает, что самоопределение связано не только с актом выбора (упрощенное понимание самоопределения), но и с совершенствованием себя в выбранной деятельности (с самоопределением в полном смысле), причем следует воспринимать термин самоактуализация не буквально (как актуализацию того, что заложено в человеке изначально), а понимать его как «выход человека за пределы самого себя» и реализацию себя в жизнедеятельности, а не в самом себе [15].

Таким образом, проблемы современной профориентации обучающихся требуют формирования комплексной системы педагогических условий, способствующей их профессиональному самоопределению, учитывающей перспективные возможности в выборе деятельности как со стороны общества, так и самоопределяющихся.

3.2. Активные методы профессионального самоопределения обучающихся

Вопросы активности, активизации и самоактивизации субъектов профессионального самоопределения, целей, задач и уровней

их решения, являются главной целью профориентационной деятельности и направлены на формирование субъекта профессионального самоопределения.

Рассматривая уровни решения задач профориентации, видим, что первый уровень представляет взаимоотношения психолога с клиентом по схеме субъектно-объектных отношений. В данном случае говорить ни об активности, ни об активизации не приходится, так как клиент выступает в роли ведомого объекта. Здесь, по Е.А. Климову, можно говорить о традиционной профориентации, когда обучающегося консультируют и ориентируют для осуществления дальнейших действий. Только при профессиональном самоопределении можно переходить к следующим уровням выполнения профконсультационных задач.

Второй уровень предполагает реальный диалог, конкретное взаимодействие психолога с обучающимся для решения профориентационных задач. В этом случае осуществляется схема субъектно-субъектных отношений, предполагающая развитие активизации обучающего через специально созданное сотрудничество и взаимодействие.

На третьем уровне профконсультант формирует у обучающегося готовность к самостоятельному решению собственных профориентационных задач. На данном уровне можно говорить о формировании и развитии у обучающегося собственной, «внутренней активности» и он обучается решать свои профориентационные вопросы без помощи психолога. Схема взаимоотношений психолога и клиента также является объектно-субъектной, в которой профконсультант постепенно передает обучающему свою инициативу, постепенно превращаясь из субъекта в пассивного наблюдателя и определенного советчика, то есть, практически, в объект. А обучающийся из объекта психолого-педагогической помощи превращается не только в активизируемый субъект (по аналогии со вторым

уровнем), а в субъект, с уже сформированной собственной внутренней активностью, позволяющей обойтись без помощи психолога.

Для изучения вопросов активности субъектов профессионального самоопределения, выделим две характеристики собственно субъектности. Во-первых, под субъектностью, по А.Г. Асмолову, понимают готовность к каким-то спонтанным, непредсказуемым действиям, готовность осуществить что-то «просто так», а не «потому что». В данном случае человека сложно проанализировать и просчитать и, главное, сложно сказать о нем, что он «стоит столько-то и столько-то», т.е. сложно назначить ему «продажную цену» [3].

Во-вторых, подлинный субъект способен на рефлекссию своих ответственных действий и всей своей жизни, то есть 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 [3].

Размышления о субъектности личности имеются и у В.А. Петровского, когда он задает вопрос: развивается ли личность? Кошунственное сомнение возникает в связи с тем, что без другого человека никакого собственного развития индивида, очевидно, не происходит... Человек включен в другого человека, и через эту включенность развивается как личность [32].

Развитие личности субъекта – это самоопределение и становление его целостности в четырех формах субъектности:

- субъект витального отношения к миру (природа);
- субъект предметного отношения к миру (предметный мир);
- субъект общения (мир людей);
- субъект самосознания (собственное «Я») [43].

Человек находится во всех этих мирах, но их значимость для него изменяется на каждом из этапов развития. М.Ю. Кондратьев отмечает, что в своем развитии личность проходит определенные субстанции:

- 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»);
- экспериментальная (я имею, содержу, владею) [20].

Также он выделяет 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 интенциальную интуицию);
- самопотенцирование, переживание – «я могу быть человеком» (снимает потенциальную интуицию);
- самоопределение – способность к соотношению 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 экспериментальную интуицию) [20].

Активизация процессов обучения предполагает непосредственное участие в них самого профконсультанта. В качестве субъекта

организации взаимодействия с обучающимся, профконсультант сам выступает в роли субъекта, т.е. он должен иметь определенную волю. Г. Мюнстерберг в своих трудах писал, что личность педагога и личности учеников – это определенные «волевые центры» и что, когда мы входим в класс и заинтересовываемся учениками, то 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 [31].

Активизирующая роль консультанта должна подчиняться законам профессиональной этики, т.е. минимизировать манипуляции сознанием обучающегося. На практике невозможно отказаться от манипуляции – так, например, существует множество ситуаций, в которых обучающийся просто является неопытным или может находиться в состоянии аффекта. Здесь, на профконсультанта переходит определенная ответственность за конкретное принятие решения и в данных случаях становятся неизбежными субъектно-объектные отношения между ним и обучающимся.

Для профконсультанта являться полноценным субъектом – это иметь возможность выбора между активизирующим вариантом взаимодействия с обучающимся и обычным, не требующим морально-волевых затрат и творчества, а только предполагающим точное соблюдение существующего регламента работы. В общем, выделяют следующие типы, включающие и уровни профориентационной помощи обучающемуся для собственного самоопределения:

1. Традиционная профконсультация, в которой психолог – это «объект», или «исполнитель» инструкций, а обучающийся – психолого-педагогических воздействий. Здесь реальным «субъектом» является или администратор, который определяет порядок и последовательность работы, или исследователь, который разрабатывает методики, регламенты и технологии профориентационной деятельности.

2. «Рыночная» профориентация, в которой психолог является «объектом», подстраивающимся под создавшуюся конъюнктуру рынка труда, а обучающийся является «объектом», имеющим собственные и общественные предрассудки или же совершает определенные профессиональные выборы из-за поиска работы. Исследователи и разработчики методик часто оказываются «объектами», которые вынуждены разрабатывать то, что востребовано рынком психолого-педагогических услуг.

3. Активизирующая профконсультация, в которой профконсультант является «субъектом», организующим взаимодействие с обучающимся, тоже являющимся «субъектом». Исследователи и разработчики подстраиваются под запросы общества и рынка, но также предлагают методы, которые ориентированны на перспективу развития обучающегося и общества в целом.

В методах активизации профессионального и личностного самоопределения выделяют следующие формы активизации: мотивационно-эмоциональную; практико-поведенческую и познавательно-интеллектуальную.

Схема, или алгоритм активизации представлен следующим образом: вначале формируется эмоциональная активность обучающегося, т.е. интерес, после чего на его основе начинается формирование мотивационной готовности к выполнению профориентационных задач.

Практически эмоционально-мотивационная активизация обучающегося осуществляется путем привлечения его внимания, с использованием активизирующих вопросов, создания неожиданных проблемных ситуаций, которые связаны с выбором профессии, и пр. Познавательно-интеллектуальная активизация формируется, опираясь на традиционную организацию проблемного обучения. Данная схема предполагает:

– включение обучающихся в совместную деятельность для решения простых и понятных задач, причем на первых этапах обучения данные задачи не решаются, а обучающиеся получают лишь одобрение и поощрение в виде комплиментов или похвалы психолога;

– предложение и использование более сложных задач, которые внешне кажутся доступными для решения. При этом требуется так организовать познавательную активность, чтобы имеющиеся у обучающихся способы не позволяли легко определить правильное решение. Главное на данном этапе – это вызвать у обучающихся «удивление» по вопросам своей неспособности разобраться в задаче-ситуации и на данной основе вызвать у них потребность в подсказке от профконсультанта;

– формирование и развитие способности к решению задач анализа различных типов профконсультационных ситуаций. При осуществлении данной работы психолог не предлагает обучающимся готовый ответ, а лишь применяет систему некоторых подсказок, оставляя для самоопределяющихся возможность прийти к решению самостоятельно;

– формирование индивидуального, собственного, способа анализа профконсультационных ситуаций. На данном этапе познавательная активность самоопределяющихся обучающихся осуществляется по следующей схеме: центральным моментом предполагается создание специально спровоцированного «удивления» обучаемого и его потребность в помощи профконсультанта, т.е. в основе познавательной активности находится интерес («удивление»).

Практико-поведенческая активность обучающихся формируется при помощи следующих приемов работы: профконсультант не имеет возможности постоянного контроля и корректировки всех действий обучающихся, которые направлены на решение профориентационных задач, но он может дать толчок, задать направление

их самостоятельным действиям. В процессе формирования практико-поведенческой активности обучающихся, профконсультанту необходимо стремиться к постепенной передаче инициативы успешно действующим обучающимся, а в итоге – показать им, что они способны обходиться без посторонней помощи в решении задач профориентации.

Морально-волевая активность обучающихся формируется за счет следующих действий профконсультанта – он постоянно показывает обучающимся готовность подстраховать их в сложной ситуации. Профконсультант предоставляет информацию об успешных примерах самоопределения других обучающихся, в ситуациях, близких к ситуациям обучения, они совместно обсуждают данные ситуации, при возможности проигрывают их или некоторые действия по достижению намеченных целей.

Зачастую профконсультация предполагает работу с воображаемыми объектами, с осуществлением «мысленных экспериментов», однако, не все обучающиеся и консультанты готовы к данной активности, основанной на развитом воображении. Например: в некоторых ситуациях (если обучающиеся не готовы к «мысленному экспериментированию»), профконсультант вынужден применять методики, в которых в большей степени используется план реальных, игровых действий, понятных обучающимся и только после этого, сумев заинтересовать обучающихся своими внешними действиями, можно переходить к более сложным процедурам активизирующего внутреннего плана.

– Организация совместно с обучающимися рассмотрения профориентационных вопросов, предполагающих: определение общей цели работы; применение общих средств и процедур для решения заданных проблем; постепенный перевод средств по решению проблем во внутренний план действий обучающихся; помощь обучающимся в построении собственных (индивидуальное) средство для решения задач профориентации.

Следовательно, активизирующая методика – это, прежде всего, методика, которая предоставляет обучающимся средства для самостоятельных действий, в которых активизация направлена на создание у субъектов профессионального самоопределения интереса (мотивации) к исследованию собственных проблем, вооружение их понятными и доступными средствами планирования, реализации и корректировки своих профессиональных перспектив.

Ниже предложен обзор некоторых групп методов активизации личностного и профессионального самоопределения:

1. Профориентационные игры – проводятся в рамках процесса обучения и предполагают коллективную работу, имеющие краткосрочный эффект.

2. Профориентационные игровые упражнения – предполагают работу с подгруппой обучающихся.

3. Профконсультационные методики карт:

– информационно-поисковые системы – «профессьянсы», выстраивание из специальных карточек образов наиболее привлекательных профессий;

– игровые методики, предназначенные для моделирования жизненного пути обучающихся, в которых они по специальным правилам преодолевают разные игровые «трудности», достигают жизненных и профессиональных целей деятельности.

4. Профориентационные настольные карточные игры – используются профконсультантом во внеучебной деятельности, на базе психологического центра.

5. Бланковые карточные методики – самостоятельное изготовление обучающимися игровых бланков и карточек, с последующей игрой в них, с отражением результатов игры на своих бланках.

6. Профориентационные активизирующие опросники – представляют собой тесты, целью которых является формирование ин-

тереса к вопросам, обсуждаемым дискуссионно или в режиме обычной беседы, которые кажутся «скучными», а в активизирующем опроснике включаются в деятельность по заполнению бланков.

7. Бланковые игры с группой обучающихся. Идея данных методик – это игра со всей группой и с каждым обучающимся в отдельности (психолог осуществляет руководство игрой, а каждый обучающийся играет на своем бланке). Эти методики позволяют осуществить моделирование нравственных аспекты «престижных» профессий.

8. Ценностно-смысловые профориентационные опросники – направлены на формирование нравственных аспектов личностного и профессионального самоопределения. Данные опросники включают ряд игровых элементов, позволяющих в вызывающей интерес форме затрагивать вопросы, которые для значительной части молодежи обсуждать еще рано, но сам факт открытого разговора воспринимается как передовой.

3.3. Профессиональный отбор

По мнению А.Ю. Мухарлямовой: «Профотбор – это система организационных аналитических и оценочных методов, которые направлены на выявление индивидуальных способностей и особенностей человека, дающих возможность осуществить выбор работников, наиболее соответствующих требованиям конкретной профессии, в процессе которого предполагается выбор кандидатов из их общего числа, наиболее подходящих данной профессии, с учетом их индивидуальных особенностей, пригодности и потенциальных способностей к производству данной деятельности» [30].

Профотбор осуществляется в виде проведения профконсультаций с углубленной диагностикой, с целью набора кандидатов на определенные должности, рациональным распределением работников по специальностям, согласно их подготовке и способностям.

Г. Мюнстерберг отмечает: «Основной задачей профотбора является научно обоснованное исследование профпригодности человека к трудовой деятельности, с учетом его склонностей и способностей, а также потребностей общества, исходя из которого следует, что профотбор требуется рассматривать, в качестве специально организованного исследовательского процесса, целью которого является выявление и определение, с помощью научно обоснованных методов, уровня и возможностей социально-психологической и психофизиологической профпригодности претендентов для работы, обучения или переобучения по определенным профессиям» [31]. Существуют четыре вида профотбора: педагогический, психологический, медицинский и физиологический.

Педагогическая направленность профотбора, совместно с психологической, создает специфику политико-морального отбора, причем в сфере взаимодействия с физиологическим, осуществляется отбор по физической подготовке. Требовательный отбор, необходимый для отдельных специальностей, предъявляет к кандидатам абсолютные медицинские показания, отбирая их для работ, которые связаны с повышенными уровнями опасности, а также с ответственностью за жизнь и здоровье людей. В случаях выбора профиля обучения, а также для формирования модели требуемого специалиста, нужно выявить приемлемый компромисс между интересами обучающихся и их возможностями.

Различают организующий и констатирующий профотборы. Е.В. Лобова отмечает: «Организующий профотбор – имеет цель по выявлению и оценке индивидуальных особенностей человека и служит показателем профпригодности не к одной, а сразу к нескольким профессиям, что соответствует требованиям и задачам предприятий и учебных заведений. Констатирующий профотбор – это решение вопроса о профпригодности человека к определенной профессии в форме «годен» или «не годен». При отрицательном ответе человек

осуществляет новые попытки самоопределения или трудоустройства. Другого подхода в осуществлении профессионального отбора требуют кандидаты, имеющие психофизиологические и физические ограничения, которые не должны ущемлять достоинства и свободы человека в его самоопределении» [27].

Методы осуществления профессионального отбора требуют экспертной оценки документов и предполагают всестороннее изучение анкет, представленных кандидатами, резюме, трудовой книжки, документов об образовании, иных рекомендаций. Е.В. Лобова в своих трудах пишет: «Собеседование является наиболее распространенной формой профотбора, с использованием следующих стилей:

- ретроспективный, который направлен на определение профессионального опыта, применяется в тех случаях, когда требуется проверить или конкретизировать сведения, изложенные в резюме или анкете;

- ретроспективный, направленный на определение стиля поведения человека в определенной ситуации, исходит из его предшествующего поведения, позволяющего судить о последующем;

- ретроспективный, который направлен на определение личностных качеств человека, сочетается, как правило, с использованием при собеседовании, определенных тестов;

- перспективный или моделирующий, в котором интервьюер описывает возможные ситуации будущей профессии;

- стрессовый, когда манера поведения, тон, наличие нескольких интервьюеров формируют стрессовую ситуацию для потенциального кандидата» [27].

Рекомендации коллег, знакомых, а также личные контакты являются также распространенными способами. Здесь очевидны преимущества: заинтересованность в кандидате значительно повышает вероятность успешного выбора, а доверие сотрудников профориентационной службы укрепляет ощущение собственной значимости

кандидата. Недостатки: испорченные отношений с рекомендателем в случае отказа кандидату.

По мнению А.Ю. Мухарлямовой, «...тесты, как правило, формируются и разрабатываются специализированными психологическими институтами и лабораториями; для их использования не требуется специальной подготовки; первоначальное тестирование служит для оценки степени профессиональных навыков и знаний кандидата, позволяет осуществить их отсев и первоначальное ранжирование; последующее тестирование, специализированное, направлено на определение уровня интеллекта и иных способностей, содержащих в себе числовые, словесные и пространственные задания; третий тип тестирования – профессиональный, включает тесты на наличие и уровень проявления конкретных личностных качеств и характерных черт, при выборе кандидата» [30].

3.4. Общая методология осуществления подбора кадров

В настоящее время сформировалась схема подбора кадров в организациях и на предприятиях. В.А. Мазиллов отмечает, что все действия, которые связаны с осуществлением профотбора, условно подразделяют на три блока. Первый блок представляет описание должности (или профессии), а также составление профессиограмм, в котором выделяют три этапа. На первом этапе осуществляется предварительная работа по подготовке к описанию профессий и должностей, а также к определению требований к потенциальному кандидату, включающая: составление точного и полного перечня обязанностей, выполняемых работниками предприятия, для выявления функций, которые не выполняются никем. Из них производится выбор пяти основных функций, занимающих существенную долю рабочего времени работника на планируемой должности. На этой основе требуется оценка образования работника, необходимого для реализации определенных функций, устанавливается

определенный диапазон требований к образованию. Также необходимо сформулировать реальные требования к оценке опыта работы, возможности по повышению привлекательности профессии, за счет повышения уровня зарплаты, переименования должности и пр. Все это производится в письменной форме, в виде вопросов и ответов. Кроме этого, необходимо учесть такие вопросы, как круг полномочий, характер работы, уровень ответственности, требования к навыкам, способностям и характеру.

Второй этап представляет собой разработку документа под названием «Описание должности». Стандартов на разработку данных описаний не существует, так как они различаются объемом, структурой, уровнем детализации и степенью оформления. Базой для разработки данного вида документов является типовая форма по описанию должности, включающая:

- наименование предприятия, организации, цеха, подразделения и наименование соответствующих документов;
- общие сведения о предприятии, организации;
- должностные инструкции;
- ответственность и основные обязанности;
- содержание выполняемой работы;
- необходимые результаты деятельности;
- условия работы, длительность рабочего дня, выходные, отпуск.

Третий этап – это формирование требований к потенциальным кандидатам, как завершение комплексной работы по описанию должности. Данные требования группируют следующим образом:

- наличие профессионального образования;
- стаж работы по специальности и общий трудовой стаж,
- наличие опыта профессиональной деятельности;
- уникальные качества, умения, конкурентные навыки;
- наличие подтверждающих официальных документов: диплом, сертификат, лицензия и пр.;

– личностные данные – внешний вид, интеллект, характер, личностные качества;

– ситуационные и биографические особенности [28].

Второй блок заключается в организации поиска кандидатов и формировании потенциальных возможностей для выбора. Иногда возникает вопрос: «Сколько кандидатов необходимо привлечь?». По мнению ведущего английского специалиста по персоналу В. Шаклтона, оптимальное число – 6–8 кандидатов на одно место, но именно таких, чтобы большинство из них удовлетворяло предъявляемым требованиям [56].

Далее представим методы поиска и привлечения кандидатов, их основные преимущества и недостатки, предложенные Е.А. Климовым:

1. Поиск внутри организации. Привлекателен с точки зрения этики организации, так как появляется возможность продвижения по служебной лестнице наиболее перспективных сотрудников. Также можно обратиться к бывшим работникам, которые хорошо себя зарекомендовали, но вынуждены были уволиться. Это позитивно, так как о данном кандидате много известно, а новые подход и свежий взгляд всегда желательны.

2. Использование рекомендаций работающих сотрудников, с дополнением специальных выплат за нахождение подходящих кандидатов.

3. Рекомендации знакомых и коллег, а также личные связи. Преимуществом данного метода являются непосредственная заинтересованность рекомендателей и гарантии того, что данный кандидат действительно соответствует предъявленным требованиям. Недостатки данного метода: опасность испортить отношения с рекомендателем в случае, если рекомендованный им кандидат отвергается.

4. Объявления в СМИ, на специальных стендах и рекламных щитах. Недостатком является то, что при выборе издания, получе-

ние отклика может занять длительное время, а также требуется учитывать место публикации, территориальные рамки для поиска кандидатов.

5. Поиск среди выпускников учебных заведений, предполагающий контакт со службами по трудоустройству. Также в данном методе возможно применение специальных буклетов, брошюр, предназначенных для выпускников и рассказывающих о деятельности определенной организации и специалистах, в которых заинтересована фирма.

6. Привлечение организаций по подбору персонала, рекрутинговых агентств.

7. Осуществление выбора из обратившихся с предложением своих услуг.

8. Привлечение организаций, которые способствуют временному трудоустройству, а также предоставляющих работников «в аренду».

9. Организация и участие в ярмарках вакансий [21].

По В.А. Мазилу, третий блок профотбора кандидата включает принятие окончательного решения по его трудоустройству, в котором основным методом является собеседование. Для проведения собеседования необходимо еще раз ознакомиться с предоставленным резюме и анкетными данными кандидата и отметить вопросы, возникающие при прочтении.

При проведении собеседования нельзя допускать, чтобы кто-то или что-то мешало беседе; не стоит проводить собеседование в спешке; предпочтительнее организовать собеседование непосредственно на рабочем месте, рассказать о позитивных и негативных моментах, связанных с потенциальной должностью.

Другим, не менее значимым способом, является проведение тестирования потенциального кандидата на рабочее место. Тесты формируются квалифицированными психологами и профессио-

нальными специалистами, а для того, чтобы их применять и правильно оценивать результаты, желательно ими быть. Иногда организации разрабатывают собственные методы и методики, что обеспечивает их недоступность для предварительного ознакомления [28].

Также способом получения информации о потенциальном кандидате является проверка поступивших отзывов. К этой работе необходимо относиться с осторожностью, так как зачастую, отзыв оказывается необъективным.

Заключительным этапом профотбора служит трудоустройство кандидата на работу временно, на определенный испытательный срок. В течении этого срока (1– 6 месяцев) работодатель более существенно изучает положительные и отрицательные свойства работника.

3.5. Профессиональная адаптация

Профессиональная адаптация является завершающим этапом процесса профессионального самоопределения человека. На данном этапе выявляются недостатки предшествующей профориентационной работы и профподготовки, осуществляется становление новых установок, развитие интересов и потребностей в труде, а также оценивается, насколько реальными и точными оказались жизненные планы человека. Адаптация – это определенный критерий эффективности профориентационной работы.

Профессиональная адаптация обучающихся включает в себя процессы их приспособления в профессионально-технических училищах, техникумах, вузах и пр., а также приспособление молодых работников, к условиям своего профессионального труда, в результате чего происходит закрепление специалистов в определенных профессиональных сферах.

Профессиональная адаптация начинает формироваться со школьной скамьи. В.А. Мазиллов подразделяет ее на четыре периода:

- подготовка к труду в период обучения школе;
- выбор профессии во время обучения в учебных заведениях;
- профессиональная подготовка обучающихся;
- начало трудовой деятельности на предприятиях и в организациях [26].

Ряд исследователей профессиональную адаптацию делят на два периода: допроизводственный и производственный. Под профессиональной адаптацией понимают и социально-экономические процессы приспособления человека к осваиваемой профессии. В данных процессах окончательно выясняется правильность выбора профессии, определяются недостатки работы по профориентации.

Социально-психологическая адаптация представлена приспособлением человека к правилам поведения на предприятии, в определенной социально-профессиональной группе. Профессиональная адаптация включает приспособление работника к функциональным обязанностям, овладение опытом, знаниями, навыками, ориентацией в различных производственных ситуациях.

Л.Р. Яруллина, в процессе приспособления к коллективу выделяет три стадии:

1. Ознакомление с производством, с коллективом, с новой ситуацией. Данная стадия продолжается в период трудоустройства и на первых этапах рабочей деятельности. Здесь важна роль трудового коллектива и представителей администрации организации. При своем трудоустройстве работник получает разъяснение о своей заработной плате, премиальных вознаграждениях, льготах, правилах внутреннего и трудового распорядке. Это осуществляют работники кадровой службы.

Далее руководитель структурного подразделения или какой-либо опытный сотрудник проводит ознакомление с предприятием,

с расположением отдельных служб, рабочих мест, бытовых помещений и пр. После чего происходит знакомство с традициями коллектива и представление нового работника всему трудовому коллективу. Профконсультант, который занимался подбором нового работника, осуществляет курирование прохождения первого этапа производственной адаптации.

2. Приспособление. Данная стадия длится от нескольких недель до нескольких месяцев, что определяется сложностью профессии и приобретением опыта работника. В данный период работник занимается изучением технологических процессов, организует производственные контакты с членами трудового коллектива, формирует приспособление к требованиям дисциплины производства, включается в производственную и общественную деятельность подразделения, усваивает основные элементы новой системы ценностей, но у него остаются и сохраняются многие прежние установки.

3. Стадия ассимиляции, длящаяся от шести месяцев до одного года. Она характеризуется вхождением работника в коллектив, осознанным усвоением и принятием его установок, освоением технологического процесса для начала профессиональной деятельности. На данной стадии работодатель и сам работник решают вопросы о профпригодности работника на рабочем месте. Ассимиляция характеризуется двухсторонним характером: с одной стороны – работник, который усваивает способы и приемы труда, особенности отношений в коллективе, а с другой стороны, он начинает преобразовывать трудовой процесс, вырабатывая собственный стиль трудовой деятельности, привнося новые традиции в трудовой коллектив, развивая корпоративную культуру [55].

Психологическая помощь кандидату во время социально-производственной адаптации производится в выявлении личностных ресурсов, позволяющих работнику успешно справиться с новой психо-

логической ситуацией, созданию новых профессионально значимых качеств, обретение работником новой профессиональной идентичности.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте смысл профессионального самоопределения как разновидность жизненного самоопределения.
2. Назовите особенности профессионального просвещения и информирования.
3. Приведите факторы, влияющие на выбор профессии.
4. Назовите направления профессиональной ориентации обучающихся.
5. Назовите методы психологической поддержки и профориентации, осуществляемые в центрах занятости.
6. Назовите источники информации о профессиональном образовании и трудоустройстве.
7. Дайте понятие индивидуальному профконсультированию.
8. Дайте понятие групповому профконсультированию.
9. Назовите этапы профессиональной ориентации и профконсультирования.
10. Раскройте алгоритм консультации.
11. Назовите критерии эффективности профессиональной ориентации и профконсультирования.
12. Какие ошибки встречаются в профессиональной ориентации и профконсультировании.

Глава 4. Практикум по дисциплине

4.1. Организация практических занятий по изучаемым темам

Для изучения основных вопросов профориентации авторами предлагается проведение следующих **семинарских занятий**:

Занятие 1. Тема «Сущность и содержание профориентации, классификация профессий по Е.А. Климову. Основные понятия, термины и категории профориентации».

Занятие 2. Тема «Предпосылки формирования и история развития профориентации. Теория и практика зарубежной профориентации и личностного самоопределения».

Занятие 3. Тема «Профориентационное консультирование».

Занятие 4. Тема «Актуальные проблемы и современные технологии профориентационной работы. Система профориентационной работы, ее основные компоненты».

Занятие 5. Тема «Методы, принципы и этические нормы профориентационной работы».

Занятие 6. Тема «Роль психолого-педагогической службы в профессиональной ориентации студентов».

Занятие 7. Тема «От диагностики к социализации и профессиональному самоопределению обучающихся».

Занятие 8. Тема «Предварительная профессиональная диагностика. Методики профессионального просвещения».

Занятие 9. Тема «Профессиональная ориентация и вопросы профессионального самоопределения обучающихся в современных социально-экономических условиях».

Занятие 10. Тема «Активизирующие методы в профориентационной работе. Активные формы профориентационной работы в вузе».

Занятие 11. Тема «Профессиональный отбор и методология подбора кадров».

Занятие 12. Тема «Методика организации профориентационных игр. Тестирование. Портфолио обучающихся».

Занятие 13. Тема «Профессиональная адаптация».

При проведении семинарских занятий желательное присутствие психологов или специалистов по профориентационной работе, для ответов на сложные вопросы обучающихся и более углубленного освоения материала.

Большое значение при проведении семинарских занятий имеют наглядные плакаты, специальная литература, предметы, относящиеся к профориентационной работе.

На семинарских занятиях приветствуются показы тематических фильмов и другие интерактивные методы.

4.2. Глоссарий

Ассоциация – связь, возникающая при определенных условиях между психическими образованиями (ощущениями, восприятием, идеями и пр.).

Выбор профессии – правильность определения и выбора профессиональной деятельности с учетом качеств человека, его индивидуальных способностей и требований специальности.

Высшее профессиональное образование – образование, имеющее целью подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов соответствующего уровня; удовлетворение потребностей личности в расширении образования на основе среднего общего и среднего профессионального образования.

Готовность к профессиональной деятельности – это психическое состояние, «предстартовая» позиция человека, включающая осознание целей, оценку возможностей; прогнозирование мотивационных, интеллектуальных усилий по достижению результата; мобилизацию сил для достижения поставленных целей.

Групповая профессиональная консультация – форма работы в области профессионального консультирования, ориентирующаяся на группу обучающихся.

Дееспособность – это способность личности к деятельности, определяемая правами на совершение гражданско-правовых действий и ответственностью за свои поступки.

Жизненное самоопределение – определение смысла жизни и реализация себя человеком на основе данного самоопределения.

Задатки способностей – это определенные особенности головного мозга и нервной системы человека, являющиеся его индивидуально-природными факторами в процессах формирования и развития способностей.

Зрелость профессиональная – период профессиональной жизни и деятельности человека, для которого характерны достижение наибольшей производительности, полное профессиональное развитие и максимальное качество выполнения профессиональных задач.

Индивидуальная трудовая деятельность – это форма организации труда, в которой работник самостоятельно реализует собственную инициативу, позволяющую ему эффективно использовать свои способности.

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

Когнитивный метод – это метод, связанный с сознанием, мышлением человека, с умственной деятельностью.

Компетентность – это способность соблюдать установленный стандарт, используемый в определенной профессии.

Консультация психологическая – форма оказания психологической помощи людям, испытывающим потребность в оптимизации своей психической деятельности, преодолении негативных психических состояний и пр.

Контент-анализ (англ. *contents* – содержание) – это метод анализа и оценки информации путем выделения в формализованном

виде определенных смысловых единиц и замера частоты использования данных единиц в выбранной совокупности.

Классификация профессий – это объединение профессий в группы, систематизация согласно установленным критериям: вид деятельности, отрасль экономики, преобладающие компетенции, уровень образования и пр.

Личностное самоопределение – определение себя относительно разработанных в обществе критериев и иных ценностей, используемых для становления личности, а также действенная реализация личности на основе этих критериев.

Лонгитюдное исследование (англ. *longitude* – долготы) – это многократное и систематическое изучение одних и тех же испытуемых (групп) в процессе их деятельности и развития.

Метод профессиональной пробы – это один из способов профессионального отбора, исследующий поведение человека в условиях его искусственного включения в потенциальную будущую профессиональную деятельность.

Мотивы выбора профессии – представляют собой определенные основания для выбора конкретной профессии, включающие жизненные предпочтения, профессиональные интересы, материальные и духовные ценности.

Мониторинг – это непрерывно осуществляемый процесс наблюдения и регистрации отдельных параметров исследуемого объекта и их сравнении с заданными критериями.

Оптант – человек, который решает проблему своего самоопределения, выбора профессии.

Общие профессиональные способности – психологические свойства человека, необходимые для выполнения конкретной профессиональной деятельности; определяются предметом труда (человек, техника, природа и пр.).

Организаторские способности – это способности человека, включающие коммуникативные навыки, практический ум, способ-

ность активизировать других, критичность, настойчивость, инициативность, тактичность, требовательность к себе и другим, самообладание.

Орудие труда – это часть производственных средств, включающая машины, инструменты, оборудование и пр., с помощью которых обрабатываются предметы труда и производится продукция.

Праксиметрические методы (греч. *praxis* – действие) – это эмпирические способы получения научных данных, за счет осуществления анализа процессов и продуктов деятельности, циклография, хронометрия, профессиография, оценка выполненных работ, продукции (услуг) и пр.

Профессиональная адаптация – приспособление человека к новым для него условиям труда.

Профессия – это род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими, специальными теоретическими знаниями, практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки, опыта работы.

Профорентация – научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мероприятий по оказанию помощи обучающимся в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также создании потребности и готовности к труду.

Профессиональная диагностика – анализ и оценка потенциальных профессиональных возможностей человека для определения уровня соответствия работника возлагаемым на него трудовым функциям.

Профессиональная консультация – это совместная деятельность консультанта и консультируемого, направленная на выполнение задач, связанных с выбором профессии, планированием карьеры, с учетом интересов и способностей консультируемого, а также с потребностями общества.

Профессиональная пригодность – совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, которые необходимы и достаточны для достижения приемлемой эффективности в определенной профессии.

Профессиональное самоопределение – процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной и трудовой среде, способ самоопределения, предполагающее создание карьеры, сферы приложения усилий, личностных способностей и возможностей.

Профессиональное обучение – направлено на стимулирование у обучающихся психологических качеств, которые требуются для успешного прохождения этапов профессионализации (выбор, освоение, адаптация к профессии, овладение мастерством и творчеством в профессиональной деятельности, повышение квалификации и пр.).

Профессиональная деятельность – представляет собой определенный род занятий, следствие его дифференциации, трудовую деятельность.

Профессиональное развитие – формирование у обучающихся профессиональных и личностных качеств, способов, навыков и стратегий профессиональной культуры человека, являющихся основой для решения социально-профессиональных задач.

Профессиональные способности – набор индивидуально-психологических качеств и свойств личности, отличающих ее от других, отвечающих требованиям профессиональной деятельности и являющихся условием ее успешного осуществления.

Профессиональное резюме – это краткое описание биографии потенциального работника, в котором указывается его образование, опыт, и иная информация; цель резюме – представить характеристику, жизнеописание, являющиеся эффективным средством самопрезентации на рынке труда.

Профессиональные притязания – стремление достичь результата определенного уровня профессиональной деятельности, выбираемого человеком на основе своих предыдущих результатов.

Профессионально важные качества – это индивидуальные особенности человека, которые обеспечивают успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

Профессиональный профиль – представляет совокупность критериев для оценки личности специалиста.

Профессиография – это технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам человека, его психологическим способностям и психофизиологическим возможностям.

Профессиографическое исследование представляет собой исследование, которое основывается на организации самостоятельной деятельности обучающихся и предполагает самостоятельное получение информации о профессии определенной личностью (группой), в целях составления профориентационной характеристики определенной профессиональной деятельности.

Профессиографическая встреча – это один из источников получения обучающимися информации о профессиях, которая представляет встречу представителя конкретной профессии с ними.

Профессионализация – процесс становления и развития профессионала, включающий: выбор человеком профессии с учетом своих возможностей и способностей; освоение профессии; формирование себя как профессионала, обогащение собственного опыта путем личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и пр.

Психические функции – это теоретическое понятие, которое представляет сложные психические процессы, – социальные, опосредованные и произвольные по своему формированию.

Психофизиологические качества – совокупность признаков, особенностей и свойств психической деятельности человека в рамках определенного физиологического процесса.

Портфолио – систематизированный пакет информации, позволяющий в наглядном виде получить представление о деятельности

его владельца, содержит наиболее удачные проекты, грамоты, фото, характеристики с места учебы или работы.

Предмет труда – вещь или набор вещей, подвергающиеся воздействию человека в процессе производства и включающих: материалы, имеющиеся в природе и материалы, которые подверглись предварительной обработке.

Рефлексия – это обращение человеком своего сознания на свое (чужое) мышление и поведение, на приобретенные знания и совершенные поступки, понимание и анализ своих мыслей, чувств и мотивов.

Рынок труда – экономическая среда, на которой, через механизм спроса и предложения, формируется определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Самоактивизация – поиск внутренних источников собственного развития человека.

Самоактуализация – превращение намерений в действия, идеального в реальное, целей в результаты.

Самоопределение (англ. *self-determination*) – процесс и результат выбора человеком обстоятельств жизни; механизм обретения и проявления человеком свободы; способность к соотношению целей, избранных средств и ситуаций по их достижению.

Способности – это определенные свойства личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления ею определённого рода деятельности.

Средства труда – это средств производства, при помощи которых люди воздействуют на предметы труда, изменяя их в соответствии со своими целями и потребностями.

Телеметрия – это удаленное управление различными устройствами, механизмами, предметами.

Тренинг – интенсивная форма обучения, сочетающая практическую отработку и краткие теоретические семинары, осуществленные за определенный промежуток времени.

Формула профессии – это краткое обозначение подходящей для человека определенной группы профессий.

Цель труда – это осознанный образ конечного результата, к которому человек стремится в своей деятельности.

4.3. Тесты

Авторами предлагается набор тестов для организации профориентационной работы, развития мыслительной деятельности и самоопределения в выборе профессии. Выбор тестов определяется учебными заданиями, организуемыми с обучающимися. В связи с тем, что разработкой тестов занимаются специальные исследовательские институты, авторами приводятся три типовых теста по профориентации обучающихся:

- дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова;
- опросник профессиональных предпочтений Холланда;
- методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
- тест-опросник на определение темперамента Г. Айзенка.

4.3.1. Дифференциально-диагностический опросник Е. Климова [18]

Ниже предложено 20 пар утверждений, обозначенных буквами «а» и «б», раскрывающих различные виды деятельности. Нужно отметить знаком «+» положения, привлекательные для Вас. Также можно поставить два знака «+», отражающих большую привлекательность вида деятельности. Если оцениваемый вид деятельности очень нравится ставим три знака «+».

Знаком «—» отмечается занятие, которое не нравится. Также можно ставить два и три знака «—».

Текст опросника Е.А. Климова «...включает следующие положения:

1а. Ухаживать за животными	или	1б. Обслуживать машины
2а. Помогать больным людям, лечить их	или	2б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин
3а. Участвовать в оформлении книг, плакатов, журналов	или	3б. Следить за состоянием и развитием растений
4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и др.)	или	4б. Доводить товары до потребителя (рекламировать)
5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи	или	5б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты)
6а. Содержать животных	или	6б. Тренировать товарищей (или младших школьников) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных)
7а. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты)	или	7б. Управлять подъемным краном, трактором, тепловозом и т. п.
8а. Сообщать (разъяснять) людям какие-либо сведения (в справочном бюро, на экскурсии)	или	8б. Художественно оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов)
9а. Ремонтировать вещи (одежду, технику), жилище	или	9б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10а. Лечить животных	или	10б. Выполнять вычисления, расчеты
11а. Выводить новые сорта растений	или	11б. Конструировать, проектировать новые виды изделий (машины, одежду, дома и т. п.)
12а. Разрешать споры, предупреждать ссоры, убеждать, разъяснять, поощрять, наказывать	или	12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок)
13а. Участвовать в работе кружков художественной самодеятельности	или	13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов
14а. Налаживать медицинские приборы, аппараты	или	14б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах и т. п.

15а. Составлять точные описания, отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и т.п.	или	15б. Художественно описывать, отображать события (наблюдаемые или представляемые)
16а. Выполнять лабораторные анализы в больнице	или	16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
17а. Красить или расписывать стены, помещения, поверхность изделий	или	17б. Осуществлять монтаж зданий или сборку машин, приборов
18а. Организовывать культпоходы сверстников или младших товарищей (в театры, музеи), экскурсии, туристические походы и т. п.	или	18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах
19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания	или	19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты
20а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада	или	20б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе и др.)

Далее осуществляется обработка результатов [18].

Вначале подсчитывают количество знаков «+» в каждом из пяти типов профессий, затем количество «+» записывают в первую строчку внизу листа ответов.

Аналогично осуществляются действия со знаками «-», записывая их во вторую строку на листе ответов.

В своей методике Е.А. Климов предлагает: из пяти вертикальных рядов вычитаем число минусов, а данный результат записываем в последнюю пустую строку листа ответов. Полученный результат – это показатель склонности к одному из пяти типов профессий: Ч, Т, П, З, Х:

- Ч – профессии «человек–человек», объект труда – человек;
- Т – профессии «человек–техника», объект труда – техника, технические системы;
- П – профессии «человек–природа»; объект труда – природа;

- 3 – профессии «человек–знаковая система»;
- X —профессии «человек–художественный образ».

При оценке результатов требуется использовать и показатели двух других строк: число плюсов и число минусов [18].

Ч	Т	П	3	X
2а	1б	1а	2б	3а
4б	4а	3б	5а	5б
6б	7б	6а	9б	7а
8а	9а	10а	10б	8б
12а	11б	11а	12б	13а
14б	14а	13б	15а	15б
16б	17б	16а	19б	17а
18а	19а	20а	20б	18б
+				
-				
Сумма				

4.3.2. Опросник профессиональных предпочтений по Дж. Холланду [62]

Пояснение. Данный опросник разработан для исследования профессиональных интересов человека. Он оказывает содействие при планировании профессиональной деятельности и карьеры. Ответы фиксируются на «Бланке ответов деятельности». Обводим букву «Д» в бланке, если вид деятельности под соответствующим номером нравится. Если вид деятельности не нравится, то обводим букву «Н». Опросник разбит на три части: Деятельность, Способности, Карьера.

Дж. Холланд предлагает следующие вопросы в сфере **ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:**

«Р» Деятельности.

1. Пройти курс обучения работам по дереву.
2. Работать на легковом автомобиле.
3. Ремонтировать хозяйственные постройки.
4. Ремонтировать электроприборы.
5. Настраивать музыкальную стереосистему.
6. Мастерить по дому.
7. Работать на дачном участке.
8. Пройти курс обучения на автомеханика.
9. Самостоятельно ремонтировать квартиру.
10. Решать технические проблемы.
11. Реставрировать, ремонтировать старые приборы, механические устройства (часы, швейную, пишущую машинки и т.п.).

«И» Деятельности.

1. Работать в научно-исследовательской лаборатории.
2. Применять математику для решения практических проблем.
3. Изучать научные теории.
4. Анализировать информацию для разработки новых предложений и рекомендаций.
5. Читать научные книги и журналы.
6. Находить решения сложных проблем.
7. Посещать научный музей.
8. Систематизировать и классифицировать данные по различным проблемам.
9. Пройти курс математической статистики.
10. Размышлять над научными проблемами.
11. Освоить новую научную дисциплину.

«А» Деятельности.

1. Играть на музыкальном инструменте.
2. Писать статьи для журнала или газеты.
3. Воплощать в драматическое произведение рассказ, или художественный замысел.
4. Играть в ансамбле, группе или оркестре.
5. Конструировать мебель или одежду.

6. Писать портреты или заниматься фотографией.
7. Пройти курсы по дизайну.
8. Выпускать журнал или газету.
9. Заниматься рисунком или живописью.
10. Читать или писать поэтические произведения.
11. Создавать декоративные изделия (чеканка, резьба, выжигание).

«С» Деятельности.

1. Работать в сфере социальной поддержки и защиты.
2. Обучаться на курсах по психологии человеческих взаимоотношений.
3. Изучать факты нарушения закона несовершеннолетними.
4. Дискутировать по вопросам отношений между людьми.
5. Обучать других выполнять какую-либо работу.
6. Читать книги по социологии.
7. Помогать людям, страдающим физическими недостатками.
8. Помогать советом в трудных ситуациях.
9. Преподавать в учебных заведениях.
10. Заботиться о детях или помогать пожилым людям.
11. Обучаться на курсах гидов или экскурсоводов.

«П» Деятельности.

1. Быть руководителем проекта или какого-либо мероприятия.
2. Пройти курсы или семинар для руководителей.
3. Читать о руководителях в бизнесе или правительстве.
4. Участвовать в политических кампаниях.
5. Организовать собственное дело и руководить им.
6. Принимать решения в важных и ответственных делах.
7. Оказывать влияние на других людей.
8. Присутствовать на аукционах, торгах.
9. Руководить работой других.
10. Следить за конъюнктурой рынка.
11. Организовывать и проводить выборные кампании.

«К» Деятельности.

1. Содержать свой рабочий стол и служебное помещение в порядке.

2. Работать с микрокалькулятором.
3. Провести инвентаризацию материальных ресурсов.
4. Записывать свои расходы.
5. Проводить проверку документации на предмет выявления ошибки или пропажи.
6. Производить математические расчеты в бухгалтерии или бизнесе.
7. Вести деловую переписку.
8. Управлять оргтехникой, вычислительными машинами в учреждении.
9. Заполнять стандартные формы, подробные анкеты.
10. Обучаться на бухгалтерских курсах.
11. Оформлять и печатать деловые бумаги [62].

В сфере **СПОСОБНОСТЕЙ** Дж. Холландом предлагаются вопросы:

«Р» Способности.

1. Я могу выполнять простой ремонт телевизора или радиоприемника.
2. Я могу ремонтировать мебель.
3. Я могу использовать электромеханические инструменты (пилу, дрель, токарный или шлифовальный станки) для работ по дереву.
4. Я могу читать чертежи, эскизы, схемы.
5. Я могу сделать простой электрический ремонт.
6. Я могу заменить масло или резину в легковой машине.
7. Я могу сделать масштабный чертеж.
8. Я могу пользоваться большинством столярных инструментов.
9. Я могу производить простой слесарный ремонт.
10. Я могу рассчитать количество материалов для проведения ремонта.
11. Я могу использовать электроизмерительные приборы.

«И» Способности.

1. Я могу использовать компьютер при изучении научной проблемы.

2. Я могу разобраться в физических свойствах многих веществ.
3. Я могу расшифровать простые химические формулы.
4. Я могу использовать калькулятор или логарифмическую линейку для научных исследований.
5. Я могу применять микроскоп для решения научных задач.
6. Я могу использовать математическую статистику для решения научных проблем.
7. Я могу описать основные функции человеческого организма.
8. Я могу применять логарифмические таблицы.
9. Я могу написать реферат по проблеме.
10. Я могу назвать три блюда с высоким содержанием белка.
11. Я могу кратко и четко изложить какую-либо научную теорию.

«А» Способности.

1. Я могу написать рассказ.
2. Я могу создать рекламный плакат.
3. Я могу писать красками, акварелью, лепить скульптуру.
4. Я могу обрисовать или описать человека так, что его можно узнать.
5. Я могу создать сценическое воплощение идеи или сюжета.
6. Я могу написать рекламное объявление.
7. Я могу разрабатывать дизайн для упаковки продуктов.
8. Я могу декорировать рабочие помещения учреждений.
9. Я могу играть в пьесе.
10. Я могу сам изготовить простые украшения для дома.
11. Я могу выполнить художественный фотоснимок, слайд.

«С» Способности.

1. Я могу хорошо принять гостей.
2. Мне легко помогать другим в принятии решений.
3. Я участвовал в акциях благотворительности.
4. Мне легко объяснять какие-либо вещи другим.
5. Я могу возглавить групповую дискуссию.
6. Мне легко удается создавать людям хорошее настроение.
7. Мне легко разговаривать с любыми людьми.

8. Мне легко удастся помогать людям планировать их будущее.
9. Мне легко тренировать других.
10. Мне легко учить других.
11. Я хорошо разбираюсь в людях.

«П» Способности.

1. Я могу организовать работу других.
2. Я легко оцениваю собственные достоинства.
3. Я легко могу заинтересовать других.
4. Я могу организовать и управлять кампанией по продаже.
5. Я хороший продавец.
6. Я легко планирую стратегию для достижения цели.
7. Я хороший публичный оратор.
8. Я знаю как стать лидером, добивающимся успехов.
9. Я могу отстаивать свою точку зрения.
10. Я могу начать свое собственное дело.
11. Я могу развить в себе желаемые качества.

«К» Способности.

1. Я могу обрабатывать корреспонденцию и другие документы.
2. Я могу легко получить необходимую информацию по телефону.
3. Я могу вести учет доходов и расходов.
4. Я могу использовать компьютер для анализа данных бизнеса.
5. Я могу печатать на машинке достаточно быстро.
6. Я могу составлять деловые письма.
7. Я могу управлять редактором текстов на компьютере.
8. Я могу создавать обстановку для деловых встреч.
9. Я могу работать на копировальной машине.
10. Я могу быстро замечать ошибки в расчетах, текстах.
11. Я могу успешно пользоваться каталогами [62].

В сфере **КАРЬЕРЫ** Дж. Холландом предлагается ответить на вопросы:

«Р» Карьеры.

1. Плотник.
2. Фермер.

3. Автомеханик.
4. Специалист по электронной аппаратуре.
5. Лесник.
6. Шофер.
7. Сварщик.
8. Радиоинженер.
9. Инженер-механик.
10. Гравировщик, изготовитель печатей, штампов.
11. Экономист-плановик производства.
12. Инженер-конструктор по разработке инструментов.
13. Ювелир, специалист по обработке драгоценных камней.
14. Оператор энергетической установки.

«И» Карьеры.

1. Инженер-конструктор.
2. Техник медицинской лаборатории.
3. Физик.
4. Химик.
5. Издатель научного или научно-популярного журнала.
6. Ботаник.
7. Хирург.
8. Антрополог.
9. Семейный врач.
10. Метеоролог.
11. Научный работник в области социальных наук.
12. Биолог.
13. Научный работник исследовательской лаборатории.
14. Автор научно-популярных книг и статей.

«А» Карьеры.

1. Писатель.
2. Фотограф.
3. Музыкант-аранжировщик.
4. Художник.
5. Певец.
6. Автор художественных произведений.
7. Музыкант-исполнитель.

8. Эксперт по живописи.
9. Журналист.
10. Художник по копиям (копиист).
11. Издатель газеты.
12. Актер.
13. Архитектор.
14. Дизайнер.

«С» Карьеры.

1. Преподаватель высшей школы.
2. Работник в социальной области.
3. Логопед.
4. Учитель школы.
5. Психолог.
6. Специалист по семейному консультированию.
7. Преподаватель общественных и социальных наук.
8. Сотрудник службы социальной поддержки.
9. Инструктор молодежного лагеря.
10. Консультант по выбору профессии.
11. Социолог.
12. Инспектор по делам несовершеннолетних.
13. Сотрудник службы «телефон доверия».
14. Священнослужитель.

«П» Карьеры.

1. Управляющий фирмой.
2. Управляющий гостиницей.
3. Директор на радио и телевидении.
4. Агент по продаже недвижимости (домов, земельных участков).
5. Управляющий распродажей.
6. Заведующий отделом маркетинга.
7. Управляющий магазином.
8. Адвокат.
9. Директор рекламного агентства.
10. Посредник в торговых операциях.

11. Продавец, торговый работник.
12. Судья.
13. Брокер на бирже.
14. Начальник спортивной команды.

«К» Карьеры.

1. Экономист.
2. Счетовод.
3. Секретарь-машинистка.
4. Кассир в банке.
5. Инспектор в банке.
6. Налоговый инспектор.
7. Ревизор.
8. Контролер кредитов.
9. Оператор ЭВМ.
10. Судебный исполнитель.
11. Архивариус.
12. Бухгалтер.
13. Нотариус.
14. Библиотекарь [62].

Сущность теории Дж. Холланда сводится к следующим положениям:

1. Большинство людей можно отнести к одному из 6 типов:
 - Р-типу, реалистическому;
 - И-типу, исследовательскому;
 - А-типу, артистическому;
 - С-типу, социальному;
 - П-типу, предпринимательскому;
 - К-типу, конвенциональному [62].

Каждый тип является эталоном, стандартом для сравнения с реальной личностью.

2. Дж. Холланд отмечает, что существует шесть видов окружения, в которых функционирует личность: исследовательское, реалистическое, артистическое, предпринимательское, социальное и конвенциональное. В каждом доминирует соответствующий тип. В силу того, что разные люди имеют разные интересы и способности, они стремятся окружить себя такими же людьми, материалами и решать проблемы, которые конгруэнтны их запросам [62].

Дж. Холланд так описывает *Реалистический, Р-тип* – мужской, несоциальный, стабильный, ориентированный на настоящее, занимается конкретными объектами (вещами, животными, машинами) и их практическим использованием. Предпочитаемые виды деятельности:

– механические виды деятельности, управление большими машинами, тяжелым оборудованием, управление механизмами и использование инструментов, требующих точности, ловкости, тонкой моторной координации (сверлильный, токарный станки, бор дантиста, хирургический скальпель, ювелирные инструменты);

– строительство, ремонт, военные виды деятельности, конструкторские работы;

– любая деятельность, которая дает осязаемый результат, предпочитают действие мышлению, конкретные задачи трудным и абстрактным проблемам

Способности, которыми обладает Р-тип:

– физическая сила, психомоторные навыки, ручная ловкость;

– механические способности, изобретательность;

– математические способности;

Личностные качества и ценности:

– эмоциональная стабильность, надежность;

– практичность, бережливость;

– упорство, настойчивость, уверенность в себе, склонность к риску, целеустремленность;

– скромность, застенчивость, откровенность, искренность, естественность;

– независимость, консервативность, склонность к поддержке традиционных ценностей;

– медленное принятие новых идей, подчиняемость, конформность;

– работу выполняет без лишних разговоров, работает тщательно, аккуратно, систематично;

– предпочитает четкую регламентацию работы, желает знать что, как и когда надо делать;

– не любит длинных разговоров, переговоров, обсуждений;

– более всего не схож с С-типом. Взаимодействие с этим типом может вызывать недружелюбие, резкость, непонимание. Наиболее близок к И- и К-типам и предпочитает работать с ними.

Предпочитаемое окружение:

– природа, сельская местность;

– наименьшее взаимодействие с другими людьми;

– ситуации, требующие небрежной одежды;

– организации, имеющие жесткую иерархическую подчиненность и авторитарность (вооруженные силы, УВД и т.п.);

– фирмы, производящие конкретные, осязаемые продукты;

– транспорт, инженерные, технические, энергетические предприятия.

Типичные хобби:

– реставрация старых механизмов (автомобили, часы, фотоаппараты и т.п.), ремонт, конструирование, сборка различных устройств;

– строительные и восстановительные работы;

– фермерство, обустройство дачи, огородничество, садоводство;

– охота, рыболовство, туризм;

- управление моторными видами транспорта;
- физически опасные виды спорта, спорт на открытом воздухе.

Профессии Р-типа: плотник, картограф, фермер, инженер, лесничий, пилот, милиционер, ветеринар, водитель, сварщик [62].

Описание Холландом *Исследовательского, И-типа* включает предпочитаемые виды деятельности:

- сбор информации, ее систематизация, анализ;
- выполнение сложных или абстрактных заданий;
- решение проблем через размышления, анализ гипотез и теорий;

- независимая, самостоятельная работа с опорой на самого себя;
- выполнение научной или лабораторной работы;
- предпочитают размышления действиям.

Способности, которыми обладает И-тип:

- математические способности;
- аналитические навыки;
- научные склонности, склонности к рациональному логичному анализу;

- навыки письменного изложения мысли;

- рациональность, эрудированность.

Личностные качества и ценности И – типа.

- независимость, самостоятельность, самомотивация, ориентированность на задачу, погруженность в работу;

- сдержанность, интроспективность, склонность к анализу, рациональность, методичность;

- любознательность, интеллектуальность, оригинальность, креативность, эрудированность;

- уверенность в себе, ориентированность на нетрадиционные ценности и установки;

- стиль работы: выясняет множество деталей, прежде чем прийти к заключению, хочет выяснить причины, которые стоят за

тем или иным явлением, может слишком сфокусироваться на деталях и не видеть проблему целиком, часто затрудняется высказать свое мнение или принять решение без того, чтобы заново просмотреть информацию;

– более всего несхож с II-типом. Взаимоотношения с этим типом порождают для II-типа слишком много проблем и вопросов. Наиболее схож с типами Р и А.

Предпочитаемое окружение:

– слабоструктурированные организации, предоставляющие свободу в рабочих действиях;

– организации, ориентированные на достижение, исследовательские и проектные лаборатории и фирмы, университеты и институты;

– ограниченность общения с другими людьми.

Типичные хобби

– работа (II-тип часто полностью поглощен своей работой и работает по много часов в день);

– сложные виды деятельности, которые требуют освоения многих фактов, деталей, принципов (яхтенный спорт, подводное плавание, альпинизм, астрономия и т.п.);

– компьютеры: оценка, программирование, обсуждение, чтение литературы;

– чтение научной литературы» [62].

Описание Холландом *Артистического, А-типа* включает предпочитаемые виды деятельности:

– художественное творчество (живопись, скульптура, фотография, создание украшений, дизайн, композиция, литературное творчество и т.п.);

– игра на музыкальных инструментах;

– исполнительская актерская деятельность.

Способности, которыми обладает А-тип

– воображение, креативность;

- музыкальные способности;
- артистические способности;
- вербально-лингвистические способности;
- чувство гармонии, вкуса.

Личностные характеристики и ценности:

- независимость, самостоятельность, неконформизм;
- импульсивность, экспрессивность, эмоциональность, чувствительность;
- непрактичность, беспорядочность;
- интуитивность, ориентированность на ценности красоты и эстетичности, образность мышления, «правополушарность»;
- стремление к самовыражению, демонстративность»;
- оригинальность, открытость, свобода от условностей;
- допускает альтернативные варианты решения проблем;
- более всего несхож с Т-типом, близок к И- и С-типу.

Предпочитаемое окружение:

- неструктурированные, гибкие организации, дающие возможность для самовыражения (артистические студии, театры, концертные залы и т.п.);
- организации, обучающие артистическим навыкам (музыкальные и художественные школы, институты искусств и т.п.);
- музеи, библиотеки, галереи, рекламные и дизайнерские фирмы.

Типичные хобби:

- фотография, рисование, живопись;
- посещение танцевальных и музыкальных концертов, театров, музеев, концертов;
- сочинение поэм, рассказов, художественное коллекционирование;
- игра на музыкальных инструментах, занятие танцами.

Профессии А-типа: артист, архитектор, скульптор, дирижер, фотограф, учитель музыки, директор музея [62].

Описание Дж. Холландом *Социального, С-типа* включает предпочитаемые виды деятельности:

- ориентация на работу в группе с людьми, а не с предметами;
- обучение, объяснение, разъяснение;
- оказание помощи, консультирование, советование;
- организация групповых мероприятий, ведение дискуссий.

Способности, которыми обладает С-тип:

- вербальные способности;
- навыки общения и взаимодействия с людьми;
- преподавательские, ораторские способности;
- навыки слушания.

Личностные характеристики и ценности:

- гуманистичность, идеалистичность, этичность, ответственность, моральность;
- кооперативность, настроенность на других, понимание других;
- тактичные, эмоционально теплые, дружеские, жизнерадостные, оптимистичные;
- более всего несхож с Р-типом и близок к А- и П-типам.

Предпочитаемое окружение:

- социальные организации, школы, религиозные организации, учреждения по отбору персонала;
- медицинские учреждения, психиатрические, психотерапевтические, психологические консультативные службы;
- агентства социальной защиты.

Типичные хобби:

- организация развлечения других;
- посещение общественных мероприятий, собраний;
- добровольное выполнение благотворительной и социальной работы.

Профессии С-типа: учитель, воспитатель, работник сферы здравоохранения, социальный работник, психолог, священнослужитель [62].

Описание Дж. Холландом *Предпринимательского, П-типа* включает предпочитаемые виды деятельности:

- работа с другими людьми в организациях для достижения организационных целей и экономического успеха;
- финансовый и межличностный риск, участие в соревновательной деятельности;
- продажа, покупка, коммерция, предпринимательство;
- проведение собраний, групп, руководство организациями, компаниями, управление людьми и проектами;
- проведение политических кампаний, выборов, презентаций и т.п.

Способности, которыми обладает П-тип:

- организаторские способности, вербальные способности, ораторские способности, способность убеждения;
- руководящие и лидерские способности;
- социальные навыки и навыки межличностного взаимодействия;
- склонность к предпринимательской деятельности.

Личностные качества и ценности:

- стремление к власти, к позиции лидера, к высокому статусу;
- амбициозность, азартность, соревновательность, доминантность, самоуверенность, агрессивность, авантюристичность;
- экстравертированность, социабельность, коммуникабельность;
- ориентация на деньги, власть, материальное благополучие;
- оптимистичность, энергичность, любовь к популярности;
- более всего затруднено взаимодействие с И-типом, лучше всего срабатывается с С- и К-типами.

Предпочитаемое окружение

- посты в государственных и политических организациях с властью, по распоряжению крупными финансами;
- промышленные фирмы, компании по розничной и оптовой продаже, агентства по продаже земельных участков, домов, недвижимости, брокерские фирмы.

Типичные хобби:

- членство в клубах и организациях, посещение собраний;
- спортивные состязания, в качестве зрителя или участника, богатый отдых;
- развлечения, организация вечеринок, увеселений;
- политическая деятельность.

Профессии П-типа: коммерсант, предприниматель, биржевой брокер, адвокат, страховой агент, менеджер [62].

По мнению Дж. Холланда, **Конвенциональный, К-тип** включает предпочитаемые виды деятельности:

- работа, которая требует внимания к деталям и аккуратности;
- управление офисным оборудованием;
- ведение картотек, хранение и систематизация записей, фактов, данных, финансовых книг;
- написание деловых отчетов, подготовка схем, таблиц, диаграмм.

Способности, которыми обладает К-тип:

- арифметические способности;
- канцелярские способности;
- ручная тонкая моторика;
- организованность, пунктуальность, педантичность, аккуратность.

Личностные качества и ценности:

- сознательность, упорство, практичность, честность;

– самоконтроль, консервативность, осторожность, плановость, комфортность;

– бережливость, заинтересованность в деньгах, материальном благополучии;

– для эффективного выполнения работы нуждается в четком плане, удобен для групповой работы;

– наиболее несхож с типом А, ближе всего к типам Р и П.

Предпочитаемое окружение:

– данный тип, также как и тип П, хорошо работает в больших организациях, но предпочитает не лидерскую, а подчиненную роль;

– большие корпорации, финансовые организации, банки, бухгалтерские конторы;

– отделы контроля качества, архивы, картотеки, инспекции;

– хорошо структурированные организации со строго иерархичной структурой.

Типичные хобби:

– коллекционирование (марки, монеты и т.п.);

– постройка моделей;

– проекты улучшения жилища;

– участие в гражданских и общественных организациях;

– игры с ясными и четкими правилами.

Профессии К-типа: бухгалтер, кассир, счетовод, банкир, секретарь [62].

При обработке результатов Дж. Холланд советует подсчитать количество положительных ответов (Да) для шкалы «Р» субтеста «Деятельность» и это число записать под данной шкалой в графе бланка ответов. То же самое проделать и с остальными шкалами: И, А, С, П, К. Аналогично обрабатываются ответы по субтесту «Способность» и «Карьера» [62].

Далее суммируются числа по шкале «Р» и результат записывается в графе «Сумма «Д» по субтестам «Бланка ответов». Аналогична процедура и по шкалам: И, А, С, П, К.

Затем записываем букву с самым большим баллом в первую клетку графы «КОД». Во вторую – с меньшим значением и так далее.

Результаты: полученный код показывает степень соответствия человека каждому из шести типов. Чем больше количество баллов по определенной шкале, тем выше соответствие человека с данным типом.

4.3.3. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса [60,62]

В методике стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые нужно дать один из двух вариантов ответов «да» или «нет».

Т. Элерс предлагает следующий стимульный материал:

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.

11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.

35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер [56].

Ключи с ответами:

По 1 баллу начисляется за ответы «да» на следующие вопросы:	2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41
По 1 баллу начисляется за ответы «нет» на следующие вопросы:	6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38,39
Не учитываются ответы на вопросы:	1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40

Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

Анализ результата.

от 1 до 10 баллов:	низкая мотивация к успеху
от 11 до 16 баллов:	средний уровень мотивации
от 17 до 20 баллов:	умеренно высокий уровень мотивации
свыше 21 балла:	слишком высокий уровень мотивации к успеху

Результат: исследования показывают, что люди, которые умеренно ориентированные на успех, предпочитают и средний уровень риска.

Кто сильно мотивирован на успех и имеет высокую готовность к риску, тот реже попадает в негативные ситуации, имеет высокую мотивацию к избеганию неудач и защиту от них.

4.3.4. Тест-опросник на определение темперамента

Г. Айзенка [3]

Инструкция Г. Айзенка предлагает ответить на вопросы:

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы «встряхнуться», испытать возбуждение?
2. Часто ли вы нуждаетесь в друзьях, которые вас понимают, могут ободрить или утешить?
3. Вы человек беспечный?
4. Не находите ли вы, что вам очень трудно отвечать «нет»?
5. Задумываетесь ли вы перед тем, как что-либо предпринять?
6. Если вы обещаете что-то сделать, всегда ли вы сдерживаете свои обещания (независимо от того, удобно это вам или нет)?
7. Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Обычно вы поступаете и говорите быстро, не раздумывая?
9. Часто ли вы чувствуете себя несчастным человеком без достаточных на то причин?
10. Сделали бы вы почти все что угодно на спор?
11. Возникают ли у вас чувство робости и ощущение стыда, когда вы хотите завести разговор с симпатичной(ным) незнакомкой(цем)?
12. Выходите ли вы иногда из себя, злитесь ли?
13. Часто ли вы действуете под влиянием минутного настроения?
14. Часто ли вы беспокоитесь из-за того, что сделали или сказали что-нибудь такое, чего не следовало бы делать или говорить?
15. Предпочитаете ли вы обычно книги встречам с людьми?
16. Легко ли вас обидеть?
17. Любите ли вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли у вас иногда мысли, которые вы хотели бы скрыть от других?

19. Верно ли, что вы иногда полны энергии так, что все горит в руках, а иногда совсем вялы?
20. Предпочитаете ли вы иметь поменьше друзей, но зато особенно близких вам?
21. Часто ли вы мечтаете?
22. Когда на вас кричат, вы отвечаете тем же?
23. Часто ли вас беспокоит чувство вины?
24. Все ли ваши привычки хороши и желательны?
25. Способны ли вы дать волю своим чувствам и вовсю повеселиться в компании?
26. Считаете ли вы себя человеком возбудимым и чувствительным?
27. Считают ли вас человеком живым и веселым?
28. Часто ли, сделав какое-нибудь важное дело, вы испытываете чувство, что могли бы сделать его лучше?
29. Вы больше молчите, когда находитесь в обществе других людей?
30. Вы иногда сплетничаете?
31. Бывает ли, что вам не спится из-за того, что разные мысли лезут в голову?
32. Если вы хотите узнать о чем-нибудь, то вы предпочитаете прочитать об этом в книге, нежели спросить?
33. Бывают ли у вас сердцебиения?
34. Нравится ли вам работа, которая требует от вас постоянного внимания?
35. Бывают ли у вас приступы дрожи?
36. Всегда ли вы платили бы за провоз багажа на транспорте, если бы не опасались проверки?
37. Вам неприятно находиться в обществе, где подшучивают друг над другом?
38. Раздражительны ли вы?

39. Нравится ли вам работа, которая требует быстроты действий?

40. Волнуетесь ли вы по поводу каких-то неприятных событий, которые могли бы произойти?

41. Вы ходите медленно и неторопливо?

42. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или на работу?

43. Часто ли вам снятся кошмары?

44. Верно ли, что вы так любите поговорить, что никогда не упустите случая побеседовать с незнакомым человеком?

45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?

46. Вы чувствовали бы себя очень несчастным, если бы длительное время были лишены широкого общения с людьми?

47. Можете ли вы назвать себя нервным человеком?

48. Есть ли среди ваших знакомых люди, которые вам явно не нравятся?

49. Можете ли вы сказать, что вы весьма уверенный в себе человек?

50. Легко ли вы обижаетесь, когда люди указывают на ваши ошибки в работе или на ваши личные промахи?

51. Вы считаете, что трудно получить настоящее удовольствие от вечеринки?

52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?

53. Легко ли вам внести оживление в довольно скучную компанию?

54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых не разбираетесь?

55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?

56. Любите ли вы подшучивать над другими?

57. Страдаете ли вы от бессонницы? [3].

Опросник Г. Айзенка содержит 57 вопросов, из которых 24 связаны с экстраверсией – интроверсией, 24 – со шкалой нейротизма, а

остальные 9 входят в контрольную Л-шкалу (шкала лжи), предназначенную для оценки степени искренности испытуемого при ответах на вопросы [3]. Отвечать на вопросы нужно только «да» или «нет» знаком «+» в соответствующей графе.

Результаты опроса по Г. Айзенку: «После заполнения листов ответов, экспериментатор, применяя ключ, считает баллы по показателям: «Э – экстраверсия», «Н – нейротизм», «Л – ложь» (каждый ответ, оценивается одним баллом):

– *экстраверсия*: 12 – среднее значение; больше или равно 15 – экстраверт; больше или равно 19 – яркий экстраверт; меньше или равно 9 – интроверт; меньше или равно 5 – глубокий интроверт;

– *нейротизм*: 9-13 – среднее значение нейротизма; больше или равно 15 – высокий уровень нейротизма; больше или равно 19 – очень высокий уровень нейротизма; меньше или равно 7 – низкий уровень нейротизма.

– *ложь*: меньше или равно 4 – норма; больше 4 – неискренность в ответах, свидетельствующая также о некоторой демонстративности поведения и ориентированности испытуемого на социальное одобрение [3].

Ключ по Г. Айзенку имеет «следующие ответы:

– *экстраверсия* – вопросы: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56 – ответы «Да»; вопросы: 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51 – ответы «Нет».

– *нейротизм* – вопросы: 2, 4, 7, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57 – ответы «Да».

– *ложь* – вопросы: 6, 24, 36 – ответы «Да»; вопросы: 12, 18, 30, 42, 48 – ответы «Нет» [3].

Протокол занятия.

1. ФИО.
2. Возраст.
3. Образование.
4. Ответный лист.

ФИО								
№	Ответ	№	Ответ	№	Ответы			
№ п/п	да	нет	№ п/п	да	нет	№ п/п	да	нет
1			20			39		
2			21			40		
3			22			41		
4			23			42		
5			24			43		
6			25			44		
7			26			45		
8			27			46		
9			28			47		
10			29			48		
11			30			49		
12			31			50		
13			32			51		
14			33			52		
15			34			53		
16			35			54		
17			36			55		
18			37			56		
19			38			57		
?:		Э=			Н=			Л=

4.4. Примерные варианты контрольных работ

Контрольная работы №1

Перечень тем для написания:

1. Особенности деятельности профконсультанта, в зависимости от профессиональных планов потенциальных оптантов и разновидностей профконсультационных ситуаций.

2. Интропсихологические детерминанты выбора профессии подростками.

3. Влияние ценностных ориентаций подростков на формирование личного профессионального плана.

4. Развитие личности специалиста как субъекта профессиональной деятельности.

5. Оценка эффективности профориентационной работы с обучающимися.

6. Индивидуальный подход к формированию профессиональных планов обучающихся.

7. Мотивационные факторы выбора профессии обучающимися.

8. Основы психологического изучения профессиональной деятельности.

9. Факторы активизации профессионального самоопределения обучающихся.

10. Деловые игры как способ активизации обучающихся в профессиональном самоопределении.

Пояснение.

1. Объем контрольной работы – 3 страницы формата А4 (шрифт 14, одинарный интервал).

2. Структура: актуальность, цель, основное содержание (понятия, определения, методы), выводы, отражающие результаты.

Контрольная работа №2

Разработать презентацию на одну из тем.

1. Профориентационные игры (алгоритм проведения) – по одному слайду на 25 игр (25 слайдов).
2. Организация профориентационной деятельности (дом-школа-вуз-производство) – алгоритм подготовки к профессии (25 слайдов).
4. Содержание профессии, алгоритм, ее раскрывающий (10 слайдов по 5-и профессиям на выбор).
5. Направления развития профессионализма по выбранной специальности (25 слайдов).

Контрольная работа № 3

Написать эссе. *Примерная тематика.*

1. Назовите и обоснуйте качества личности, которые вы считаете профессионально важными в работе по вашей специальности (экономист).
2. Выпускник вуза выбрал профессию брокера, но сомневается в своем выборе. Назовите профессионально важные качества брокера и подберите диагностические методики для их оценки.
3. Результаты диагностики показали высокий уровень развития у выпускника вуза аналитического мышления и долговременной логической памяти. Какие профессии могли бы быть более адекватны его особенностям. Ответ обоснуйте.
4. Учащийся школы обратился к педагогу-психологу с запросом: «Я не знаю, какую профессию выбрать, не знаю, что мне интересно». Продумайте, какую помощь может оказать педагог-психолог по различным направлениям психологической деятельности

(диагностическому, просветительскому, консультативному, коррекционно-развивающему). На что она должна быть направлена и в чем должна выразиться (в каких методах реализоваться)?

5. Учащийся 9-го класса планирует поступать в вуз после 11-го класса, выбрав профессию юриста. Учителя считают, что он не сможет учиться в 10-11 классах (по успеваемости), поэтому обратились к педагогу-психологу с просьбой объяснить этому учащемуся, что ему нужно поступать в колледж после 9-го класса. Какую работу может провести педагог-психолог в разных направлениях психологической деятельности?

6. Какие типы профессий более предпочтительны для учащегося с учетом типа его темперамента (холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик)? Ответ обоснуйте.

Пояснение. Написать три эссе по выбранным заданиям. Объем эссе – одна страница формата А4, шрифт 14, интервал – 1,5.

4.5. Вопросы к экзамену (зачету)

1. Сущность и содержание профессионального самоопределения.

2. Система профориентационной работы в РФ, ее основные этапы.

3. Формирование, перспективы и тренды развития профориентации в современных условиях.

4. Методы профориентационной деятельности.

5. Профессиональное самоопределения личности. Главные факторы выбора профессии.

6. Сущность и содержание профотбора, профадаптации и профпригодности обучающихся.

7. Типовая классификация профессий по Е.А. Климову.

8. Основы организации и планирования профориентационной работы.

9. Методы и формы профессионального просвещения в аудиторной и внеаудиторной деятельности преподавателя.

10. Предварительная профессиональная диагностика обучающихся.

11. Активность в профессиональном самоопределении обучающихся.

12. Методы активизации профессионального самоопределения (активизирующие опросники, игровые упражнения, бланковые игры профориентации).

13. Профотбор и профадаптация обучающихся.

14. Характеристика и виды уровней помощи обучающимся в профессиональном самоопределении.

15. Основы управления, организации и планирования профориентационной деятельности.

16. Кабинет профориентации обучающихся.

17. Комплексное изучение личности обучающихся в целях профориентации.

18. Активность и активизация в профессиональном самоопределении обучающихся.

19. Психологическое консультирование в профориентации.

20. Развитие профессионального самоопределения обучающихся.

21. Психологическое консультирование в профориентации.

22. Вопросы профессиональной ориентации инвалидов.

23. Психологическая характеристика профессий типа «природа».

24. Психологическая характеристика профессий типа «человек».

25. Психологическая характеристика профессий типа «техника».

26. Психологическая характеристика профессий типа «знаковая система».

27. Психологическая характеристика профессий типа «художественный образ».

28. Активность и активизация в профессиональном самоопределении.

29. Профессиограмма, ее содержание и виды.

30. Зарубежные и отечественные модели профориентации.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Арендачук, И.В.* Теоретические основы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся» / *И.В. Арендачук.* – Саратов, 2014.
2. *Антонова, Н.В.* Самоопределение как механизм развития идентичности / *Н.В. Антонова, В.В. Белоусова* // Вестник Московского государственного гуманитарного университета имени М.А. Шолохова. Педагогика и психология. – 2011. – № 2. – С. 79-92.
3. *Асмолов, А.Г.* Психология личности: учебник / *А.Г. Асмолов* – Москва: Издательство МГУ, 1990. – 367 с.
4. *Балашов, Е.М.* Последние годы советской педологии: политический аспект / *Е.М. Балашов* // Россия. Век двадцатый: сборник статей к 95-летию доктора исторических наук В.М. Ковальчука / редколлегия: А.Н. Чистиков (отв. ред.) [и др.]. – Санкт-Петербург: Нестор-История, 2011. – С. 291–313.
5. *Беляева, Л.А.* Построение «Я-концепции» как важнейшее условие профессионального самоопределения старшеклассников / *Л.А. Беляева* // Вестник ТГПУ. – 2010. – Вып. 1 (91). – С.75 – 78.
6. *Бердяев, Н.А.* Смысл творчества (Опыт оправдания человека) / *Н.А. Бердяев.* – Москва, 1916. – 358 с.
7. *Борисова, Е.М.* Профессиональное самоопределение: личностный аспект: диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук / *Е.М. Борисова.* – Москва, 1995. – 411 с.
8. *Воробьев, А.Н.* Опросник профессиональных предпочтений. Адаптация теста Дж. Холланда «Самонаправленный поиск»: руководство по применению / *А.Н. Воробьев, М.А. Воробьева.* – [3-е изд., испр.]. – Курск, 2018. – 21 стр.
9. *Врум В.* Труд и мотивация / *В. Врум.* – Москва: Педагогика, 2005. – 392 с.

10. *Гудкова, Е.В.* Основы профориентации и профессионального консультирования / *Е.В. Гудкова*; под редакцией Е.Л. Солдатовой. – Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2005. – С. 34-43.

11. *Гуревич, К.М.* Проблемы дифференциальной психологии / *К.М. Гуревич*. – Москва: «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1998. – 384 с.

12. *Дидковская, Я.В.* Профессиональное самоопределение студенчества: современные проблемы: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / *Я. В. Дидковская*. – Екатеринбург, 2000. – 141 с.

13. *Иванов, И.П.* Квалифицированные кадры – основа успеха / *И.П. Иванов* // Человек и труд. – 1995. – № 4. – С. 107–108.

14. *Иванушкина, С.А.* Восприятие старшеклассниками событий собственного жизненного пути и профессиональное самоопределение: автореф. дисс. ... канд. психолог. наук // *Иванушкина Светлана Александровна*. – Москва, 1998.

15. *Карякина, Е.В.* Особенности и проблемы профессионального самоопределения старшеклассников. [Электронный ресурс] / *Е.В. Карякина*. – Режим доступа: <http://г.кет-edu.ru/profsch2008/22/карякина.pdf> (19.02.2011).

16. Вопросы профконсультации и профотбора: сборник / Издан Ленинградским бюро профессиональной консультации Н.К. труда при Институте по изучению мозга им. В.М. Бехтерева / под ред. *А.Ф. Кларк, А.А. Кушинникова, А.В. Билибина*. – Ленинград: Бюро профконсультации НК труда, 1928. – 111 с.

17. *Климов, Е.А.* Пути в профессионализм / *Е.А. Климов*. – Москва: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.

18. *Климов, Е.А.* Введение в психологию труда / *Е.А. Климов*. – Москва: Изд-во МГУ, 1988. – 199 с.

19. *Климов, Е.А.* Психология профессионала / *Е.А. Климов.* – Москва: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.

20. *Кондратьев, М.Ю.* Конформизм / *М.Ю. Кондратьев, В.А. Ильин* // Азбука социального психолога-практика. – Москва: Пер Сэ, 2007. – 464 с.

21. *Климов, Е.А.* История психологии труда в России: учебное пособие / *Е.А. Климов, О.Г. Носкова.* – Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.

22. *Кон, И.С.* Открытие Я / *И.С. Кон.* – Москва: Прогресс, 1978. – 230 с.

23. *Кязимов, К.Г.* Рынок труда и занятость населения / *К.Г. Кязимов.* – Москва, 2005.

24. *Ленин, В.И.* Детская болезнь «левизны» в коммунизме / *В.И. Ленин* // Полное собрание сочинений. – Москва: Политиздат, 1975. – Т. 41.– 695 с.

25. *Ленин, В.И.* О политехническом образовании / *В.И. Ленин* // Полное собрание сочинений. – Москва: Политиздат, 1979. – Т. 42. – 606 с.

26. *Леонтьев, А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность / *А.Н. Леонтьев* – Москва: Политиздат, 1975. – 304 с.

27. *Лобова, Е.В.* Процесс первичного профессионального самоопределения учащихся: социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / *Лобова Елена Владимировна.* – Екатеринбург, 2006. – 128 с.

28. *Мазилев, В.А.* Становление метода психологии: страницы истории (метод интроспекции) / *В.А. Мазилев* // Методология и история психологии. 2007. – Т. 2. – № 1. – С. 61-85.

29. *Маслоу, А.Х.* Теория мотивации человека (1943) / *А.Х. Маслоу* // Психологический обзор. – 50 (4). – С. 370-396.

30. *Мухарлямова, А.Ю.* Основы профориентологии: краткий конспект лекций / *А.Ю. Мухарлямова.* – Казань, 2014. – С. 132.
31. *Мюнстерберг, Г.* Основы психотехники / *Г. Мюнстерберг.* – Ч. III. – Санкт Петербург: П.Э.Т., Алетейя, 1996.
32. Общая психодиагностика / Под ред. *А.А. Бодалева, В.В. Столина* [и др.]. – Москва: Изд-во МГУ, 1987. – 204 с.
33. Общая психология: учебник для студентов пединститутов / под ред. *А.В. Петровского.* – [2-е изд., доп. и перераб.]. – Москва, 1976. – 479 с.
34. *Пономарев, Я.А.* Психология творчества / *Я. А. Пономарев* // Тенденции развития психологической науки. – Москва: Наука, 1988. – С. 21–25.
35. Профессиональная ориентация учащихся / под ред. *А.Д. Сазонова, В.Д. Симоненко* [и др.] – Москва: Просвещение, 1983. – 191 с.
36. *Пряжников, Н.С.* Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе / *Н.С. Пряжников* // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 62–73.
37. *Пряжников Н.С.* Профессиональное самоопределение: теория и практика / *Н.С. Пряжников.* – «Академия», 2008. – 320 с. – ISBN 978-5-7695-5359-2.
38. *Пряжников Н.С.* Психологический смысл труда / *Н.С. Пряжников.* – Москва: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 352 с.
39. *Пряжникова, Е.Ю.* Размышления о профессиональном самоопределении молодежи / *Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников* // Вестник практической психологии образования. – 2007. – №3. – С. 42–45.
40. Психологическая теория коллектива / под ред. *А.В. Петровского.* – Москва, 1979. – 239 с.

41. *Рубинштейн, С.Л.* Проблемы общей психологии / *С.Л. Рубинштейн*. – Москва, 1973. – 423 с.
42. *Сафин, В.Ф.* Психологический аспект самоопределения личности / *В.Ф. Сафин, Г.П. Ников* // Психологический журнал. – 1984. – № 4. – С. 65–73.
43. *Скороходова, О.И.* Как я воспринимаю, представляю и понимаю окружающий мир / *О.И. Скороходова*. – Москва: «Педагогика», 1972.
44. *Симоненко, И.Л.* От кадровой политики к управлению персоналом / *И.Л. Симоненко* // Социологические исследования. – 1994. – № 8–9. – С. 71–79.
45. *Соломин, И.* Профориентация. Россия. XX век / *И. Соломин* // «Школьный психолог». – 2000. – № 24. – С. 10–15.
46. *Суворова, В.О.* Формирование ценностных ориентаций школьников старшего подросткового возраста в процессе профессионального самоопределения: дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / *Суворова Валерия Олеговна*. – Пенза, 2011. – 188 с.
47. *Сьюпер Д.* // Психология: Биографический библиографический словарь / *Д. Сьюпер*; под ред. *Н. Шихи, Э. Дж. Чепмана, У.А. Конроя*. – Санкт-Петербург: Евразия, 1999.
48. *Укке, Ю.В.* Разработка психологических проблем профессиональной ориентации в Соединенных Штатах Америки / *Ю.В. Укке* // Вопросы психологии. – 1971. – № 1. – С. 170–179.
49. *Ушинский, К.Д.* Избранные педагогические сочинения / Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии (1861) / *К.Д. Ушинский*. – Москва: Изд-во Академии наук РСФСР, 1945. – С. 475.
50. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования. Минобрнауки России. – Москва, 2016. – С. 5.

51. Франкл, В. Человек в поисках смысла: Сборник / В. Франкл; пер. с англ. и нем. Д.А. Леонтьева, М. П. Пануша, Е. В. Эйдмана. – Москва: Прогресс, 1990. – 368 с.: ил. – ISBN 5-01-001606-0.

52. Херцберг, Ф. Побуждение к труду и производственная мотивация / Ф. Херцберг, М.У. Майнер // Социологические исследования. – 1990. – № 1. – С. 126.

53. Чистякова, С.Н. Проблема самоопределения старшеклассников при выборе профиля обучения / С.Н. Чистякова // Педагогика. – 2005. – №1. – С. 19 – 26.

54. Ярошевский, М.Г. История психологии / М.Г. Ярошевский – Москва: Мысль, 1985. – 575 с.

55. Яруллина, Л.Р. Профессиональное и личностное самоопределение как поиск смысла в выбираемой профессии (рус.) / Л.Р. Яруллина // Вестник ТИСБИ. – 2004. – № 2. – С. 20– 31.

56. Mc. Clelland, D.C. (1961). Общество достижения. – Принстон, Нью-Джерси: Ван Ностранд.

57. Lehman H. C. Age and Achievement. – Princeton, 1953.

58. Н. Munsterberg. Memory, attention and psychophysics. Psychological Review, 1894.

59. F. Parsons. The World's Best Books. Boston: Little, Brown and Co., 1889.

60. John H. Holland. Hierarchical descriptions, universal spaces, and adaptive systems», in: Arthur W. Burks, editor. Essays on Cellular Automata. University of Illinois Press. 1970.

61. Taylor C. W. Cultivating multiple creative talents in students // Journal for the Education of the Gifted. – 1985. – Vol. 8. – P. 187– 198.

62. Holland, J. L., & Holland, J. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. In M. Savickas & A. Spokane (Eds.), Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use (pp. 87-102). Palo Alto, CA: Davies-Black.

63. http://en.wikipedia.org/wiki/Frank_Parsons

Учебное издание

*Тюкавкин Николай Михайлович
Подборнова Екатерина Сергеевна*

**ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
САМООПРЕДЕЛЕНИЕ СТУДЕНТОВ ПО УГСН 38.00.00**

Учебное пособие

Текст печатается в авторской редакции

Компьютерная верстка Е.С. Подборновой
Техническое редактирование А.В. Ярославцевой
Подготовка оригинал-макета А.В. Ярославцевой

Подписано в печать 07.10.2020. Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печ. л. 9,75.

Тираж 120 экз. (1-й з-д 1-25). Заказ .

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)
443086, САМАРА, МОСКОВСКОЕ ШОССЕ, 34.

Изд-во Самарского университета.
443086, Самара, Московское шоссе, 34.