

Департамент образования города Москвы  
Государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования города Москвы  
«Московский городской педагогический университет»  
Самарский филиал

А. Б. СТЕПАНОВ

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ПРОФИОРИЕНТАЦИИ»  
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ  
37.03.01 «ПСИХОЛОГИЯ»**

*Текстовое учебное электронное издание*

Самара  
2021

УДК 159.922.8  
ББК 88.4  
С79

*Издается по решению Ученого совета СФ МГПУ*

*Рецензент* – М. Ю. Горохова, к. психол. н., доцент  
СФ ГАОУ ВО МГПУ

**Степанов А. Б.**

С79 Учебно-методические рекомендации по дисциплине «Основы профориентации» для обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 «Психология». – Электрон. текстовые данные (838 КБ). – 2-е изд., перераб. и дополн. – Самара: СФ ГАОУ ВО МГПУ, 2021. – URL: [https://samara.mgpu.ru/files/library\\_elektron/psih\\_ped/Stepanov\\_Osn\\_proforientacii.pdf](https://samara.mgpu.ru/files/library_elektron/psih_ped/Stepanov_Osn_proforientacii.pdf)

Методические указания предназначены для студентов заочной формы обучения, изучающих дисциплину «Основы профориентации». Рассматриваются вопросы, касающиеся методики работы с курсом, дается учебный материал, дополняющий и более подробно раскрывающий учебную информацию курса, а также дополнительные учебно-методические материалы.

УДК 159.922.8  
ББК 88.4

*Текстовое учебное электронное издание*

Самарский филиал ГАОУ ВО МГПУ,  
443081, г. Самара, ул. Стара-Загора, 76.

Формат 60x90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л. 7,5.

© СФ ГАОУ ВО МГПУ, 2021  
© А. Б. Степанов, 2021

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	5
<b>Раздел 1</b> .....	8
<b>Занятие 1.</b> Цели и задачи профориентационной работы в современном мире .....	8
<b>Занятие 2.</b> Рынок профессий в современном мире .....	17
<b>Занятие 3.</b> Место и роль профориентации в современном мире .....	27
<b>Семинар 1.</b> Особенности успешной профориентационной работы в современных социально-экономических условиях .....	39
<b>Форма отчета по изученному материалу раздела 1</b> .....	40
<b>Раздел 2</b> .....	41
<b>Занятие 1.</b> Особенности профессионального и личностного самоопределения в современных социально-экономических условиях .....	41
<b>Занятие 2.</b> Проблема профессионального самоопределения школьников .....	47
<b>Семинар 2.</b> Особенности организации профессионального самоопределения в старшем школьном возрасте .....	55
<b>Форма отчета по изученному материалу раздела 2</b> .....	55
<b>Раздел 3</b> .....	57
<b>Занятие 1.</b> Общее понятие об основных методах профориентации .....	58
<b>Занятие 2.</b> Психологические особенности профессиографии .....	70
<b>Занятие 3.</b> Профессиональная консультация как основной метод работы психолога- профконсультанта .....	79
<b>Занятие 4.</b> Особенности успешной профориентационной работы в системе отечественного образования .....	88

Семинар 3. Профессиональные особенности психолога, ведущего профориентационную работу в школе .....	97
Форма отчета по изученному материалу раздела 3 .....	98
Практическое задание 1. Построение профессиограммы .....	98
Практическое задание 2. Основы процесса профессионального консультирования .....	99
Список литературы .....	101
Интернет-ресурсы .....	102
Электронные библиотеки, доступные студентам .....	103
Вопросы для подготовки к сдаче зачета (экзамена) .....	103
<i>Приложение 1.</i> Профориентационная игра «Разные роли» .....	106
Профориентационная игра «А вот и я!» .....	112
<i>Приложение 2.</i> Схема составления профессиограммы .....	117
<i>Приложение 3.</i> Схема профконсультирования .....	118

## Введение

Методические рекомендации предназначены для помощи в самостоятельном изучении студентом дисциплины «Основы профориентации» с использованием доступных монографических, справочных, энциклопедических или иных источников информации, в том числе и в электронной форме.

Необходимо помнить, что заочное обучение предусматривает максимально самостоятельную работу студента с источниками и литературой, где преподаватель скорее играет контролирующую и консультативную роль. Изложенный в курсе материал (как в темах для самостоятельного изучения, так и в семинарских занятиях) содержит всего лишь общий план изучения той или иной темы. Для успешной сдачи курса и овладения необходимыми знаниями в обязательном порядке нужно использовать рекомендованную литературу.

Стоит обратить внимание, что литература делится на основную, содержащую основные учебные пособия (учебники), и дополнительную, включающую углубленные исследования той или иной проблемы в виде статей или монографий. В рекомендациях литературы в конкретном разделе или теме учебники рассматриваться не будут; предполагается, что студент вполне способен самостоятельно найти нужный материал в учебнике, который специально приспособлен для этого. При поиске материала особое внимание нужно обратить на названия параграфов и глав, которые практически соответствуют тематике курса, а также на вспомогательные средства поиска (например, на алфавитные и именные указатели в конце учебников). Студент должен помнить, что, несмотря на отсутствие учебника в списках литературы по каждой теме, его использование не просто возможно, оно является обязательным! В каждом рекомендованном учебнике освещаются в достаточной мере все вопросы, затронутые в курсе.

Дополнительная литература необходима для написания докладов и семинаров, носит вспомогательный характер и используется для более детального ознакомления с какой-нибудь узкой темой (например, темой доклада или реферата).

Курс состоит из тем для самостоятельного изучения и семинарских занятий. Темы для самостоятельного изучения включают в себя:

1. Краткое содержание темы в виде основных вопросов, выносимых для рассмотрения.

2. Список литературы для подготовки. Следует обязательно иметь в виду, что список литературы конкретно в теме не включает в себя основную литературу (см. список литературы к курсу). Можно и нужно при изучении темы использовать рекомендованные учебники из основного списка литературы. Предполагается, что структурирование материала в учебниках уже изначально построено так, чтобы облегчить поиск необходимой информации. Поэтому при изучении материала по учебнику необходимо ориентироваться на названия глав и параграфов, список имен или терминов, которые быстро позволят найти нужный материал.

3. Краткое содержание изучаемой темы. Это развернутый план изучения необходимого учебного материала. Он нужен для того, чтобы учащийся примерно представлял какую информацию ему нужно искать, рассматривать и учить. Особое внимание следует обратить на имена, события, названия-термины и т. п. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только изучением представленной в данном блоке информации. Она по умолчанию является планом изучения, показывающим направление в котором должен двигаться учащийся. В обязательном порядке нужно пользоваться при работе над темой для самостоятельного изучения учебниками и дополнительной литературой.

4. Вопросы для самоконтроля. Необходимы для работы после изучения темы, служат для проверки качества усвоения знаний. Если даже хотя бы на один вопрос учащиеся не могут дать развернутый и правильный ответ, то тема изучена недостаточно.

Семинарские занятия включают в себя:

1. Вопросы для самостоятельного изучения.

2. Список литературы. Следует иметь в виду, что всё, сказанное для списка литературы тем для самостоятельной работы также верно для списка литературы семинарских занятий.

Особое внимание надо обратить на методические указания к разделам курса. В них содержится информация о материале раз-

дела, дается тематический план и, самое главное, форма отчета по материалу раздела. Отчет по материалу раздела подлежит обязательной сдаче в оговоренные сроки. Отчет о прохождении того или иного раздела курса включает в себя не только выполнение обязательного письменного задания, но и прохождение учебного теста также после окончания каждого раздела. Данный тест служит с одной стороны для тренировки студента, а с другой стороны, является обязательным для допуска к изучению следующего раздела. При этом оценка, полученная студентом за итоговый тест, может быть повышена или занижена в зависимости от его активности на семинарах, результатов промежуточного тестирования или выполнения практических заданий. Особое внимание стоит обратить на то, что учебный тест составлялся строго по материалу рекомендованных учебников и все ответы можно найти в рекомендованной литературе.

Также стоит обратить внимание на вопросы для подготовки к зачёту (экзамену). Вопросы итогового теста будут максимально близко расположены в тех областях, которые освещают вопросы для подготовки. Поэтому работа по этим вопросам может очень эффективно охватить нужный объем материала, не расплываясь на второстепенную и ненужную информацию. Разумеется, итоговый тест, определяющий оценку, отличается по количеству и составу вопросов от тестов после каждого раздела.

## Раздел 1

Первый раздел предназначен для ознакомления с общетеоретическими положениями, показывающими методологические процессы использования и исследования профориентологических знаний.

***После изучения раздела студент должен:***

- уметь выделять основные особенности профориентационной работы и её отличия от других направлений работы психолога;
- знать предмет и функции профориентологии как научной дисциплины;
- выделять основные задачи профориентологии в современном мире.

***Краткое содержание раздела***

Цель профориентационной работы и её основные задачи. Краткий исторический очерк развития профориентации как психологического направления. Основные проблемы при выборе профессии и пути их решения. Этические особенности работы профконсультанта. Роль профориентации как психологического направления в современной мире.

### **Занятие 1. Цели и задачи профориентационной работы в современном мире**

1. Профориентация и её роль в личностном самоопределении.
2. Цели и задачи профориентационной работы.
3. Основные элементы системы профессиональной ориентации.

***Литература:***

1. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М., 2014. – С. 34–68.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д, 1996. – С. 45–78.



1. Профессиональная ориентация рассматривается большинством авторов как система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии (с учётом особенностей личности и потребностей народного хозяйства в кадрах), на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Профориентация – это ориентация, как правило молодежи, на те или иные профессии. Примерно такие же определения даются в методических пособиях, где профориентацию рассматриваются как оказание помощи молодым людям в выборе профессии. Кроме того, под профориентацией нередко понимают систему мероприятий, помогающих человеку, вступающему в жизнь, научно обоснованно выбрать профессию или систему воспитательной работы в целях развития профессиональной направленности, помощи учащимся в момент профессионального самоопределения.

Таким образом, определений данного понятия много и произошло это вследствие развития деятельности по профориентации. Ведь с течением времени менялись требования, а вместе с ними изменяли свое содержание и понятие. Термин «профориентация» развивается по мере того, как меняется представления общества о целях, задачах, методах, формах и вообще о сущности профориентации. Каждое из них отражает те или иные аспекты профориентации, выделяет какую-либо функцию, указывает на практический или теоретический уровень ее развития, рассматривает с позиций педагогики, психологии, теории управления и другие. Поэтому прежде чем дать одно общее определение профориентации, уточним представления о трех его основных составляющих: «деятельность», «профессия», «ориентация».

В философском энциклопедическом словаре деятельность определяется как специфически человеческая форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет ее целесообразное изменение и преобразование. Введение категории «деятельность» в рассматриваемое понятие «профессиональная ориентация» позволяет представить профориентацию не только как практику, но и как теоретическую деятельность, а точнее междисциплинарное научное направление, представляющее собой не только определенную сумму знаний,

но и деятельность по получению этих знаний. Возникнув как практическая деятельность, профориентация постепенно обогащается теорией, что позволяет рассмотреть профориентацию в единстве теоретической и практической деятельности.

«Профессия (от латинского *professio* – официально указанное занятие, специальность, от *profiteor* – объявляю своим делом) – род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования» (БСЭ. М., 1995. Т. 35. С. 164). Понятия «ориентация» употребляется в ряде наук. И везде оно так или иначе связано с определением местонахождения и с выбором направления движения. В энциклопедии ориентация (фр. *orientation* – (буквально) направлять на восток) определяется в прямом и переносном смысле, в прямом – умение разобраться в окружающей обстановке, в переносном – направление научной, общественной и другой деятельности в определенную сторону (БСЭ. М., 1955. Т. 31. С. 188).

Таким образом, какие бы определения не давались понятию «профориентация», ясно, что все они связаны с деятельностью по выбору профессии. Если молодой человек пытается ориентироваться в мире профессий и начинает активно выяснять, насколько та или иная конкретная профессия соответствует его жизненным устремлениям, то в этом случае лучше говорить о его ориентации на профессию. Если же он становится объектом педагогического или иного воздействия с целью выбора подходящей для него и для общества профессии, то здесь лучше говорить об ориентировании его на профессию, что точнее отражает суть.

Однако в практике сложилась традиция говорить об ориентации и в том и в другом смысле. Отсутствие единой точки зрения на понятие профориентации объясняется еще и другими причинами. Например, тем, что это комплексная проблема, а поэтому подходы к ее определению могут быть различными. Если профессиональная ориентация рассматривается через призму педагогической практики, протекающей под преобладающим влиянием учителей школ, мастеров учебно-производственных комбинатов и других, то принятие этой точки зрения в качестве единственной и главной создает педагогический образ профориентации. Если же на этот процесс посмотреть через призму пси-

хологической науки, то на первый план выступают психологические понятия и концепции, объясняющие особенности того или иного выбора.

В рамках этого подхода формируется и соответствующий образ профориентации как психологического явления, состоящего из двух взаимосвязанных сторон:

а) принятия учащимся решения о своем профессиональном выборе;

б) воздействия на психику учащегося с целью формирования профессиональных намерений. Осуществления такого выбора профессии, который бы соответствовал интересам и способностям личности и одновременно находился бы в соответствии с общественными потребностями.

Другой подход – социологический. При этом процесс профессиональной ориентации рассматривается как часть более общего процесса социальной ориентации молодежи. Соответственно и выбор профессии рассматривается как акт, обусловленный общей жизненной ориентацией, стремлением личности занять определенное место в социальной структуре общества, в социальной группе. Отсюда следует необходимость осуществления междисциплинарного подхода как в вопросах понимания сущности профориентации, так и в практической работе по ориентированию молодежи на те или иные профессии.

В итоге можно отметить, что профессиональная ориентация включает в себя:

1. Профессиональное просвещение – ознакомление учащихся и выпускников учебных заведений с современными видами трудовой деятельности, социально-экономическими и психофизиологическими особенностями различных профессий, потребностями в квалифицированных кадрах, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности. Профессиональное просвещение формирует у молодежи мотивированные профессиональные намерения, в основе которых лежит осознание ими социально-экономических потребностей и своих психофизиологических возможностей.

2. Профессиональное консультирование – оказание помощи учащимся в профессиональном самоопределении и предоставление рекомендаций учащимся о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

3. Психологическую поддержку – методы, способствующие снижению психологической напряженности, формированию позитивного настроения и уверенности в будущем.

Таким образом, изложенное выше понимание профориентации как единства практической работы и теории позволяет дать следующее определение. Профессиональная ориентация – это целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к обоснованному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями и одновременно с общественными потребностями в кадрах определенных профессий и разного уровня квалификации. Она представляет собой единство практической деятельности и развивающейся междисциплинарной теории и реализуется не только в учебно-воспитательном процессе.

2. Учитывая тот факт, что профессиональная ориентация – это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности, можно отметить, что она представляет собой систему мер по профинформации, профконсультации, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбирать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям.

Неполное использование возможностей работника в трудовой деятельности не только наносит ущерб его собственному развитию, но и оборачивается потерей для организации. Разрыв между профессиональной подготовкой и содержанием трудовых функций, выполняемых работником, снижает его интерес к тру-

ду, работоспособность, что в конечном счете ведет к падению производительности, ухудшению качества продукции, к росту профессиональной заболеваемости и травматизма.

Целью профориентации в этой связи оказывается оказание помощи молодым людям (в основном учащимся общеобразовательных школ) и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, места работы или учебы с учетом склонностей и интересов людей, их психофизиологических особенностей, а также с учетом складывающейся конъюнктуры рынка труда.

Задачи профориентации:

- информирование заинтересованных лиц для облегчения выбора вида профессиональной деятельности;
- создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников;
- определение соответствия психофизиологических и социально-психологических качеств обратившихся за консультацией профессиональным требованиям избранного ими вида трудовой деятельности.

Есть еще одна важная задача профориентации – содействие быстрым структурным сдвигам в занятости. В настоящее время многоукладная экономика предоставляет работникам с разными способностями и интересами возможность найти место на трудовом поприще. В идеальном случае сокращение рабочих мест должно проводиться только тогда, когда будут созданы условия для переобучения высвобождаемых работников с учетом мотивационного механизма выбора профессии, когда начнут действовать программы по созданию новых рабочих мест в приоритетных для общества областях. Пока управленческие работники не воспримут профориентацию как метод регулирования предложения рабочей силы в организации, они будут испытывать экономические и психологические трудности.

Чтобы выявить и развить психологический и мотивационный механизм выбора профессии, необходимо использовать механизм управления профориентацией. Он представляет собой способ организации взаимосвязанных процессов формирования личности работника, обладающего конкурентоспособными ка-

чествами, включающих профессиональное обучение, консультирование, отбор, информирование и др.

Цель профессиональной ориентации учащихся следует рассматривать в общей связи с более широкими целями и задачами трудовой подготовки школьников.

Здесь стоит отметить, что основная профориентационная работа с молодежью сосредоточена в центрах профориентации. Основные задачи центров профориентации связаны с общими целями трудовой подготовки молодежи. Эти центры решают следующие задачи:

1. Информационная работа: ознакомление учащихся с профессиограммами, информация о потребностях в кадрах различных профессий, об условиях труда, о зарплате, о возможностях повышения квалификации.

2. Пропаганда профессий, информация о потребности в кадрах, по которым ощущается дефицит в наибольшей степени. При этом используются средства массовой информации, специальные пропагандистские издания (плакаты, буклеты, информационные справочники и т. п.).

3. Профессиональная диагностика: для этого один или два раза в год в центре проводят полный цикл диагностического обследования школьников данной территории. При этом широко используют анкеты, тесты, технические средства диагностики и обработки полученных данных ЭВМ.

4. Профессиональная консультация, в процессе которой оказывают помощь молодежи при решении вопроса о выборе профессии.

5. Разработка методических рекомендаций по внедрению профессионального отбора в УПК и на предприятиях.

6. Организация совместной деятельности по улучшению условий социальной и профессиональной адаптации молодежи в различных отраслях хозяйства.

7. Анализ результатов профориентационной деятельности школ, УПК, предприятий и учреждений.

8. Работа по повышению квалификации педагогов и наставников, занимающихся профориентационной работой.

3. Система профессиональной ориентации включает в себя прежде всего профориентационное обслуживание населения, что в обязательном порядке предусматривает организацию профпросвещения.

Цель – организация информационного пространства, позволяющего клиенту получить максимум сведений о мире профессий, их рынке в регионе, формирующего представление о содержании профессий и специальностей, о требованиях, предъявляемых ими к человеку, путях и условиях профессиональной подготовки с учетом реальных возможностей трудоустройства. В результате создаются предпосылки для осознанного выбора клиентом сферы деятельности, профессии и образа жизни.

Профинформация, которая доводится до населения, должна даваться с учетом возрастных, социальных и национальных особенностей граждан, получающих данную услугу, а качество и эффективность этого направления работы зависят от ее полноты, достоверности, перспективности, доступности и выразительности.

Профпросвещение осуществляется путем бесед, лекций, публикаций во всевозможных средствах массовой информации, через мероприятия, проводимые в индивидуальной и групповой форме для разных категорий населения (например, реклама не очень популярных профессий по радио, выпуск проспектов, брошюр, плакатов о них).

Расширение и усложнение профориентационных связей привело в ряде стран (Великобритания, США) к возникновению понятий «развитие карьеры», «образование и ориентация по вопросам карьеры». Образование по вопросам карьеры осуществляется в школе во время уроков и отвечает общим интересам школьников, а ориентация по вопросам карьеры включает мероприятия, направленные на удовлетворение их индивидуальных потребностей. Оба вида этой деятельности помогают учащимся реально оценить свои способности и соотнести их с имеющимися возможностями, готовят молодежь к переходу от школьной жизни к профподготовке, к непрерывному образованию, к выбору профессии и места работы, т. е. к трудовой жизни. В то же время они не просто часть учебного курса, а его ядро, играющее координирующую роль в учебном плане. В некоторых странах

(Финляндия, Швеция, Япония) существуют подходы, близкие к пониманию профориентации как части более широкого процесса – развития карьеры.

Например, в Японии такой подход нашел отражение в законе о содействии в развитии людских ресурсов, предусматривающем оказание систематического и поэтапного воздействия на развитие личности в течение всей трудовой жизни с учетом профессиональных интересов человека, его намерений, способностей, опыта и других качеств, а также таких внешних факторов, как тенденции в техническом и экономическом развитии, ситуация на рынке труда, структурные изменения в промышленности и экономике, интернационализация экономических связей. Задачи профориентации в этом случае не ограничиваются только выяснением профессиональных способностей человека и предоставлением ему необходимой информации о профессиях и консультационных услугах, а рассматриваются шире – в процессе развития личности, как средство, помогающее планировать свой трудовой путь и продвигаться по нему.

Во многих странах профориентация в школе играет роль «переходных услуг», связующего звена между учебной и трудовой деятельностью и рассматривается как одно из средств, регулирующих вхождение молодежи в трудовую жизнь. В основном она выступает в форме профпросвещения или профпропаганды и при необходимости дополняется профконсультированием, проводимым психологами или специально подготовленными учителями школы. Следует отметить, что практика специальной подготовки учителей для проведения такой работы в последнее время получает все большее распространение. Такая подготовка учителей проводится в университете в течение одного года. Подготавливаемые учителями данные о школьниках служат в большинстве стран базой для работы с учащимися консультантов-психологов, которые не только дополняют, но и корректируют деятельность учителей по вопросам профориентации молодежи.

Следует отметить и некоторые негативные моменты, проявившиеся в развитии профориентации. Появляется беспокойство, что на нее все в большей степени начинают возлагать главную ответственность за решение вопросов занятости, что



задачи по трудоустройству молодежи все больше перекадываются на учителей, проводящих профориентационную работу в школе.

Профориентационная работа может осуществляться также через центры профориентации, которые могут функционировать и как самостоятельные подразделения организаций, и как структурные подразделения центров занятости населения.

В профориентационной работе с населением систематизируются и используются различные фактические и статистические данные о текущем и перспективном кадровом спросе, содержании, условиях, режиме и оплате труда по профессиям, рабочим местам, должностям, о требованиях к знаниям, личности человека, предъявляемых этими профессиями, и возможных противопоказаниях к работе по ним.

*Вопросы для самоконтроля:*

1. Дайте не менее трёх определений термина «профориентация». Определения можно давать своими словами.
2. Назовите цель профориентационной работы и не менее трёх её задач.
3. Перечислите максимально возможное количество элементов профориентационной работы.

## **Занятие 2. Рынок профессий в современном мире**

1. Краткая характеристика зарубежного рынка профессий.
2. Краткая характеристика рынка труда и профессий в России.
3. Основные тенденции развития современного рынка профессий.

*Литература:*

1. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – С. 56–78.
2. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М., 1992. – С. 32–67.

3. Климов Е. А. Как выбрать профессию. – М., 1990. – С. 45–67.

4. Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. – М., 1992. – С. 21–67.

*1.* На современном этапе развития общества существует огромный выбор профессий. В 1998 году в международный стандарт было занесено 9333 профессии, а в нашей стране специалисты насчитали около 7000 профессий. При этом ежегодно на рынке труда происходит обновление около 500 профессий. Вместе с тем многие профессии «живут» от 5 до 15 лет, а затем либо «умирают», либо меняются до неузнаваемости. При этом необходимо учесть, что раньше «идеальный» образ профессионала во многом был связан с образом конкретных людей и их «профессиональной» биографией, иногда это был собирательный образ, но всё равно он обладал конкретностью, которая помогала процессу идентификации молодого человека – сейчас мы наблюдаем, что «идеальный образ профессионала» заменился на «идеальный образ жизни», то есть профессия выступает как средство для достижения желаемого образа жизни.

На протяжении истории многие профессии – одни постепенно, а другие довольно быстро и непредсказуемо – становились ненужными. Параллельно возникала нужда в новых специальностях. Попытки предугадать будущее рынка труда ныне принимаются постоянно.

В исследовании динамики развития рынка труда в соответствии с меняющимися потребностями рынка, проведенном Майклом Робинсоном. Робинсоном для компании Career Planner был предложен список профессий, которые будут востребованы в ближайшем будущем. Технологическая революция продолжает влиять на структуру спроса на мировом рынке труда. Тем не менее, как считает Робинсон, все же есть такие отрасли, сотрудникам которых можно быть относительно спокойными. В основном, это низко технологичные отрасли, где влияние последних технических новшеств имеет относительно небольшое влияние. К таким отраслям Робинсон относит, например, предприятия розничной торговли и сферы обслуживания, где основной упор делается на качество сервиса – ювелирные магазины, рестораны,

парикмахерские, авторемонтные мастерские и т. д. Безработица не грозит большинству работников, занятых в индустрии развлечений. Им не грозит конкуренция со стороны иностранных производителей: в этом им помогают культурные и языковые барьеры.

С увеличением объемов интернет-торговли возрастет нагрузка на почтовые компании. Это может означать, что водители, пилоты, авто- и авиамеханики, доставляющие посылки, могут чувствовать себя в безопасности. Глобальный процесс старения населения увеличивает потребности в профессиях медсестры, санитарки, врача и дантиста. Даже учитывая быстрые темпы развития медицинских технологий, системы здравоохранения и социального обеспечения будут нуждаться во все большем количестве работников. Одной из самых перспективных в этом плане отраслей является сфера маркетинга и рекламы. С ростом конкуренции компании все больше будут нуждаться в уникальном отождествлении своей продукции и своей торговой марки. В полной безопасности находятся квалифицированные слесари, водопроводчики, электрики, плотники.

В США и иных индустриально развитых странах наибольшему риску будут подвергаться люди, работающие в сфере информационных и высоких технологий. Так, из-за перевода высокотехнологичных работ из США в более «дешевые» страны, такие, как Китай и Индия, со своими профессиями могут распрощаться американские программисты, операторы баз данных, телефонные операторы и пр. Данная тенденция может также распространиться и на бухгалтеров.

Профессии продавца в розничной торговле и кассиров со временем также могут оказаться под угрозой вымирания. С популяризацией интернет-торговли и появлением в супермаркетах США автоматических касс самообслуживания спрос на данные профессии значительно сократился. Кроме того, профессия посредника между производителем и продавцом также может исчезнуть – развитие коммуникаций позволяет установить непосредственную связь между производителем и конечным потребителем.

Робинсон приводит градацию профессий, которые должны быть максимально востребованы в будущем. В области бизнеса

особым успехом будут пользоваться менеджеры по маркетингу, работники в сфере финансовых услуг и услуг в сфере безопасности, специалисты по интернет-маркетингу, агенты по продаже недвижимости, специалисты по исследованию рынка.

В области образования особо будут востребованы преподаватели математики и других точных наук. Танцоры и танцовщицы, продюсеры, режиссеры, актеры, писатели также смогут найти себе работу без особых затруднений. В области информационных технологий особую ценность будут представлять системные аналитики, инженеры, специалисты в области Интернета, а также программисты, использующие язык программирования Java.

В области услуг на первые места выйдут ветеринары, социальные работники, парикмахеры, специалисты по ремонту телефонов и авиамеханики. Электроинженеры, биологи, электротехники, дизайнеры также смогут легко найти себе работу. Кроме того, потребуются новые носильщики багажа, бортпроводники и таксисты. США также будут нуждаться в большем количестве тюремных надзирателей и охранников.

Другой прогноз, подготовленный Бюро статистики рынка труда США (Bureau of Labor Statistics), показывает, что спрос на рынке труда Соединенных Штатов в обозримом будущем будет определяться двумя тенденциями: «старением» населения и распространением информационных технологий. Из 30 профессий, которые будут востребованы в ближайшие годы, 15 связаны с медициной и социальным обслуживанием, а 7 – с компьютерами.

Наименьшие проблемы с нахождением работы также будут иметь представители следующих специальностей: менеджеры; инженеры; помощники юристов; школьные учителя; специалисты по продажам и сервисному обслуживанию потребителей; повара; охранники; водители грузовиков. Безработица грозит американским железнодорожникам, лесорубам, ювелирам, текстильщикам, обувщикам, типографским рабочим, рыбакам, машинисткам, банковским клеркам и сельскохозяйственным рабочим.

2. Развитию современного рынка труда в России в значительной мере препятствует несоответствие наиболее важных его элементов – цены рабочей силы, потребительского уровня насе-

ления – со стоимостью рабочей силы. Это в свою очередь приводит к значительной деформации важнейших компонентов рынка труда – таких экономических понятий как спрос и предложение.

Как же проявляются на российском рынке труда спрос и предложение? Что касается первого показателя – спроса, который отражает емкость рынка труда, то здесь становится очевидным, что постепенно состояние нестабильности, которое было двадцать-тридцать лет назад все больше и больше сменяется состоянием определенности. Иными словами, спрос на рабочую силу имеет тенденцию к росту. Такой вывод можно сделать на основе данных о количестве имеющихся вакансий. Немалая доля вакансий на сегодняшний день так или иначе связана с физическим трудом. Конечно, развивающиеся новые рыночные структуры провоцируют увеличение спроса на работников сфер деятельности, не связанных физическим трудом – страховых агентов, работников налоговых служб, юристов и нотариусов, банковских работников. Назвать точное число вакансий в этой сфере не представляется возможным, так как трудоустройство не всегда происходит через федеральные службы занятости. В то же время снижаются показатели востребованности научных работников. Кстати, мужчины-работники востребованы гораздо больше, нежели женщины.

Предложение же в отличие от спроса, наоборот, растет – такие выводы позволяют делать количество зарегистрированных безработных. На основании них можно судить о том, что эта тенденция будет расти и что будет появляться все больше и больше людей, заинтересованных в трудоустройстве.

Складывающаяся за последние годы ситуация в стране постепенно приводит к тому, что стоимость рабочей силы возвращается к докризисным показателям. Процесс этот пока идет медленно. Рост показателей замедляют высокие показатели инфляции, а также переход к свободному ценообразованию. Согласно данным Росстата на 2010 год заработная плата выросла на 11 %, однако с учетом инфляции реальный показатель равен 4,5 %, что почти в два раза меньше, чем до кризиса.

Также стоит отметить, что снизившийся во время кризиса жизненный уровень населения повлиял на потребность в рабочих местах.

Россия – страна, имеющая огромную территорию, но при этом достаточно слабо развитую систему транспорта, информации и связи. Данная система не отвечает требованиям современного рыночного общества и законам бизнеса, и как следствие нуждается в модернизации, которая в свою очередь невозможна без значительных финансовых вложений.

Нельзя не отметить и недостаточный уровень организованности, который имеет рынок труда в России. В частности нет адекватной инфраструктуры, которая должна обеспечивать несколько функций:

- вести работу, цель которой – предотвратить критические ситуации на рынке труда, так называемый «перегрев»;
- облегчать контакт работника и работодателя, помогать им взаимодействовать для того, чтобы свести разрыв между предложением рабочей силы и спросом на нее до минимума;
- предоставлять достаточную информацию о спросе на рабочую силу, чтобы была корректно организована работа по обеспечению населения занятостью на официальном рынке труда;
- обеспечивать координацию деятельности служб занятости, объединений работодателей, общественных организаций, силовых структур.

Что касается формирования трудовых ресурсов, то есть необходимой рабочей силы, то на рынке труда ситуация стабилизировалась. Уровень безработицы в большинстве регионов России снижается. Согласно официальным данным Минздравсоцразвития количество зарегистрированных безработных граждан в органах службы занятости в апреле 2011 года сократилось на 1,1%. Теперь общее количество официальных безработных составляет 1 623 092 человека. Снижение уровня безработицы отмечается в 65 регионах Российской Федерации, а в 15 регионах безработица продолжает расти.

В условиях возникновения и развития новых профессий и отмирания старых, структуризации рынка труда, расширения альтернативных форм занятости, увеличения количества пред-

ложений потенциальной рабочей силы нужна оперативная разработка новых методов для решения проблемы занятости в стране. В частности одним из эффективных методов может стать государственное регулирование рынка труда.

Цель государственного регулирования российского рынка труда – достижение определенного обусловленного рациональными социально-экономическими условиями труда уровня занятости населения, а также соответствия профессионального направления потенциальных работников профессиональной структуре рабочего места. Направлено регулирование рынка и на смягчение последствий безработицы в стране.

Одной из эффективных мер может быть создание новых рабочих мест, в частности этому поспособствовало бы развитие малого бизнеса. Таким образом можно добиться увеличения спроса на рабочую силу.

Для того чтобы менять ситуацию, сложившуюся на рынке труда и нужно прибегнуть к его регулированию, воздействуя на отдельные компоненты. Регулировать рынок труда можно в нескольких направлениях.

Первым направлением становится принятие законов о минимальной зарплате работников, благодаря которым будет определен нижний ее предел. Также это законы о коллективных договорах, пособия для безработных и нетрудоспособных, о пенсиях.

Второе направление – решение вопроса об установлении минимально допустимых условий труда. В частности здесь затрагиваются такие факторы, как:

- ограничение на продолжительность рабочего дня;
- принятие законов против дискриминации по каким-либо признакам;
- участие работников предприятия в управлении им, в частности создание советов трудовых коллективов, в которые бы входили те работники, которые имеют авторитет среди прочих;
- принятие законов, которые бы ограничили право работодателя на увольнение наемных работников;
- принятие законов о передаче обязательств, которые бы обеспечили работникам существующий уровень заработной

платы в случае, когда предприятие переходит к другому собственнику;

- принятие законов об охране труда и соблюдении техники безопасности.

Но так ли необходимо регулировать современный рынок труда? Возможно, исходя из анализа плюсов и минусов регулирования, лучшим вариантом будет положиться на саморегулирование, которое присуще рыночной системе.

Благодаря регулированию трудового рынка свобода заключения трудовых соглашений становится ограниченной. При отсутствии официального трудового соглашения работодатель самостоятельно определяет условия труда и размер заработной платы для своих работников. На сегодняшний день эту свободу ограничивают вышеупомянутые законы об условиях труда и установленном минимальном размере жалования для наемной рабочей силы. Бесспорно, этот факт свидетельствует в пользу регулирования рынка, так как в этом случае полностью исключается фактическая эксплуатация работников работодателями. В то же время у тех, кто не является сторонниками регулирования, есть и другие доводы – эти законы увеличивают издержки работодателей и, как следствие, не позволяют им действовать гибко. Это в свою очередь провоцирует рост безработицы. Особенно высока ее концентрация в отдельных сферах деятельности. Причина в том, что устанавливаемый законом высокий уровень заработной платы и условия труда, которые выгодны, работникам являются невыгодными для фирм и организаций. А значит, они будут стараться избегать приема на работу тех людей, которые не имеют хорошего «послужного списка». Таким образом, люди, которые длительное время не имели работы или не обладают достаточной квалификацией остаются нетрудоустроенными.

Итак, если государственное регулирование рынка труда оказывается недостаточно эффективным методом для улучшения ситуации с занятостью в стране, то каким же образом можно улучшить ее? В первую очередь такой мерой должна стать активная государственная политика и в сфере занятости, и в сфере доходов. Необходимо отойти от старых методов решения проблемы – материальной поддержки нетрудоустроенного населе-



ния – и перейти к новым, более эффективным. Такие новые пути развития рынка труда предложил Президент России. Неэффективные рабочие места с маленькой зарплатой будут заменены новыми, отвечающими современным требованиям. Также он отметил, что необходимо сделать государственную политику в сфере занятости более гибкой, при этом поддержка безработных должна стать адресной. Особым инструментом государственной политики должны стать региональные антикризисные программы, направленные на снижение уровня безработицы.

3. Каждый год 2,5 млн молодых специалистов по всей стране начинают трудовую деятельность. Траектория движения по карьерной лестнице во многом зависит от выбранного старта. Выпускник XXI века, желающий успешно трудоустроиться, должен овладеть инструментами-ориентирами рынка труда. В последние годы для рынка труда в России с одной стороны, характерна устойчивая тенденция к росту спроса на молодых специалистов, с другой стороны, наблюдается прогрессирующее сокращение числа выпускников.

В западных странах рынки труда являются национальными и частично интегрированными, у нас же пока формируются локальные и региональные, которые в последнее время приобрели характер некоторой самостоятельности и самодостаточности. Однако под влиянием общемировой тенденции – увеличения мобильности и миграции трудовых ресурсов – можно прогнозировать, что в ближайшие пять лет мы будем наблюдать формирование национального рынка рабочей силы. Процесс национализации рынка труда, как отмечают многие кадровые агентства, уже начался. В целом на рынке труда ожидается благоприятная ситуация. Спрос на персонал будет увеличиваться, такая динамика будет продолжаться как минимум лет пять-шесть. И в первую очередь повышенным спросом будут пользоваться профессиональные управленцы, а уж потом те, кто сможет обеспечить технологический уровень предприятия.

Вопрос о малом количестве инженерно-технических сотрудников и специалистов на промышленных предприятиях стоит довольно остро. На рынке труда ощущается нехватка технических специалистов: инженеров, техников, технологов и т. д. Вы-

звано это, с одной стороны, ростом компаний, работающих в технической сфере, а с другой стороны – тем, что выпускники технических вузов в последние годы не всегда работали по специальности и часто не имеют серьезного практического опыта. Это приводит к удорожанию профессионалов в данной сфере. Старые сотрудники уходят, а замены им нет. Через шесть-семь лет на рынке может возникнуть острый дефицит молодых специалистов. Эта ситуация связана с демографическим кризисом в стране, с постоянным уменьшением доли трудоспособного населения и снижением доступности высшего образования. Уже сейчас консультанты некоторых кадровых агентств отмечают, что критерий «опыт работы» при подборе «нетоповых» специальностей уже не всегда играет главенствующую роль в требованиях, и очень вероятно, что в будущем он совсем отойдет на задний план.

Имеющийся сегодня структурный дисбаланс рынка труда также во многом определяется произошедшей за последнее время деформацией системы профессионального (в первую очередь высшего) образования, разрывом между уровнями образования, не отвечающим требованиям сегодняшнего дня уровнем доступности профессионального образования для различных социальных групп молодежи. Изменилась и система распределения, сейчас большинство вузов не ставят перед собой задачи обеспечить рабочими местами своих выпускников. В связи с этим молодые специалисты занимаются самостоятельным поиском работы.

Возможно, такая ситуация связана с тем, что выпускники не владеют информацией о рынке труда, не знают, как можно применить полученные знания. Поэтому лучше задуматься о своей карьере еще до поступления в вуз.

В связи с интенсивным развитием самых разных отраслей у сегодняшних выпускников есть выбор. Совсем не обязательно всем быть финансистами и юристами, хотя эти профессии, безусловно, останутся актуальными. Однако, например, в пищевой промышленности нужны инженеры, технологи, дизайнеры упаковки. С ростом благосостояния населения будут все больше востребованы профессии, связанные с дизайном: ландшафтные дизайнеры и дизайнеры интерьеров, модельеры.

Принято делить специальности на гуманитарные и технические. Тенденции рынка труда свидетельствуют о том, что растет спрос на выпускников технических специальностей. Гуманитарии в основном востребованы в: рекрутинговом, страховом бизнесе, в сфере недвижимости – везде, где работа основана прежде всего на общении с клиентами. Гуманитарии более коммуникабельны, считается, что им проще выстраивать отношения с клиентами. В то же время сегодня во многих компаниях оптимизируются бизнес-процессы, и если раньше были отдельно менеджеры по продажам и технические специалисты, то сейчас требуются универсальные специалисты, грамотные технически и в то же время имеющие прекрасные коммуникативные навыки.

Таким образом, можно сделать вывод, что в ближайшие 5–7 лет будет наблюдаться высокий спрос на технических специалистов и специалистов продаж, администраторов и профессионалов в области IT. Менее востребованными будут оставаться выпускники гуманитарных специальностей.

*Вопросы для самоконтроля:*

1. Назовите не менее 2–3 наиболее значимых особенностей современного рынка труда.
2. В чем заключаются особенности рынка труда в России?
3. Сравните возможные перспективы развития рынка труда в России и за рубежом.

### **Занятие 3. Место и роль профориентации в современном мире**

1. Сфера применения профориентации в современном мире.
2. Краткая история психологии труда и профориентации за рубежом.
3. Краткая история психологии труда и профориентации в России.
4. Основные проблемы профориентации в современных российских условиях.

*Литература:*

1. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М., 1987. – С. 34–89.

2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д, 1996. – С. 32–67.

*I.* На настоящий момент времени существуют несколько обширных областей применения профориентации.

Первая область связана с выбором своей дальнейшей профессиональной судьбы. Выбор профессии является одним из самых сложных решений в жизни человека. Не секрет, что иногда люди так и не могут определиться с выбором профессии и занимаются «не своим» делом. Предполагается, что специалисты, занимающиеся профориентацией, помогут не просто сориентироваться в вопросах выбора профессии, но раскроют таланты и уникальные качества. Зачастую менеджер по продажам даже не думает о том, что может стать великолепным дизайнером интерьеров, например, а воспитатель детского сада будет успешным и преуспевающим управленцем. Поэтому задача профориентации – не просто помочь в выборе профессии, а подобрать ту профессию, которая наиболее оптимально будет соответствовать интересам, способностям, личностным характеристикам, перспективам рынка труда и финансовому благополучию человека.

Вторая область рассматривает возможность применения профориентационных технологий уже с работающими сотрудниками, с целью наиболее оптимального использования их работы. Профориентация и адаптация персонала на рабочем месте является необходимым звеном кадрового менеджмента. К сожалению, важность мероприятий по профориентации и адаптации работников в нашей стране не достаточно серьезно воспринималась кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации. В то же время имеется большой зарубежный опыт использования адаптационных и профориентационных техник, который только в последнее время стали перенимать отечественные кадровики.

2. Становление психологии труда и первых попыток профориентации датируется 1879 г., когда созданная Вильгельмом Вундтом (1832–1920) первая в мире психологическая лаборатория стала Международным центром экспериментальной психологии. Изучение отдельных психических функций В. Вундтом послужило толчком для разработки аналитического и синтетического методов исследования и предопределило один из двух основных подходов к оценке профессиональной пригодности, использовавшихся в последующем.

Первые лаборатории собственно с целью профориентации работников появились в 1903 г. в г. Страсбурге (Франция) и в 1908 г. в г. Бостоне (США). Обычно называют следующие причины появления первых профориентационных служб: бурный рост промышленности, миграция людей из сельской местности в города в поисках работы и лучшей жизни, проблема самого поиска и выбора работы, проблема отбора наиболее «подходящих» людей уже со стороны работодателей.

Главная же психологическая причина появления профориентации заключается в том, что перед значительным количеством людей возникла проблема свободы выбора, чего раньше не было (или было характерно лишь для отдельных людей, которые не хотели жить по заранее заведенному, патриархальному порядку). Сама проблема свободы порождает перед людьми значительные трудности, т. к. предполагает ответственность за свои выборы. Страх перед ответственностью за свою судьбу и свое счастье часто порождает внутреннюю напряженность и даже особые неврозы. Но поскольку далеко не все люди готовы к такой ответственности, то на этой основе и возникает насущная потребность в специальных помощниках-консультантах, облегчающих эти сложнейшие жизненные выборы.

Первая биржа труда была открыта в 1887 г. в Париже, в 1892 г. – Центральная биржа Франции, к концу 1902 г. во Франции функционировали 94 биржи. Функционируя как самостоятельные организации, биржи получали субсидии от города, располагали казначейством, архивом, библиотекой, бесплатными бюро для поиска работы, профессиональными курсами, ссудными кассами для безработных. Подобная концентрация и организация рабочих, их право продавать свой труд, естественно, порожд-

дали социальные требования к их общей и профессиональной подготовке и переподготовке, проблемы подбора, отбора и распределения кадров. Быстрое расширение масштабов производства требовало научных знаний об управлении, о резервах снижения себестоимости продукции.

Психология труда – первоначально индустриальная (промышленная, профессиональная) психология, или психотехника, – продолжает активно развиваться и в плане изучения деятельности непосредственных исполнителей – рабочих. Термин «психотехника» в 1900 г. предложил Вильям Штерн (1871–1938) для обозначения прикладной психологии, «берущейся за решение задач общественной жизни, обращенных в будущее». В 1912–1914 гг. Гуго Мюнстерберг (1863–1916) наметил общие принципы психотехники и предложил первую программу хозяйственной психотехники, включающую три раздела.

1. Задачи, для успешного решения которых являются значимыми психические особенности человека (вопросы, предшествующие непосредственному производству: психологическое консультирование при выборе работы в интересах клиента и профессиональный отбор в интересах работодателя).

2. Экономические задачи, связанные с особенностями психической деятельности работников и с продуктивностью труда (рационализация трудовых движений, рабочего инструмента, снижение производственного утомления, преодоление монотонности, профилактика травматизма и аварий, рационализация профессиональной подготовки).

3. Экономические задачи, связанные с направленным воздействием на личность (проблемы продажи товаров и услуг в сфере торговли, рекламы и психологического воздействия на клиентов и покупателей, воздействия на персонал организаций).

В 1908 г. в Бостоне Ф. Парсон открывает первое бюро консультирования молодежи по выбору профессии. В 1923 г. в США оформляется Национальная ассоциация профессионального консультирования. Это движение развивается и в других странах. Например, в Германии в начале 1920-х гг. функционировали более 500 бюро профконсультирования населения. В начале XX в. в США и в европейских странах появляются институты индустриальной психологии, научные ассоциации, налаживается выпуск

научных журналов, в университетах появляются кафедры психологии и присуждаются звания в области психологии.

С развитием производства и общества изменяются и представления предпринимателей и ученых о человеке-деятеле в трудовых процессах в частности и социальном управлении активностью человека в целом. Социальные стереотипы менеджмента, характерные для разных стадий развития общества, одним из первых выделил Д. Мак-Грегор (теории «Х» и «К») и позже – У. Оучи (теория «Z»). Теории «Х», «У» и «Z» отражают историю взаимоотношений людей в процессе производства: от жесткого принуждения к труду и контроля над процессами работы исполнителей к пониманию человеческого потенциала как важнейшего производственного ресурса.

В доктрине «Х» человек рассматривается как винтик, который легко можно заменить другим; средний человек избегает ответственности и инициативы, ленив, ненавидит работу, предпочитает безопасность, способен к выполнению строго определенной профессиональной роли, нуждается в постоянном контроле; необходимо минимизировать его социальные контакты и конфликты, снижающие производительность труда и повышающие издержки производства.

Согласно доктрине «У», работник – человек, которого надо хорошо мотивировать и создавать ему оптимальные условия для эффективной работы; труд воспринимается им как естественный процесс и потребность, приобщение человека к общим ценностям организации способствует достижению максимального экономического эффекта; его ответственность и обязательства зависят от свободы в принятии решений по работе, от вознаграждения за труд; наиболее значимые вознаграждения связаны с удовлетворением потребностей человека в самовыражении и самоактуализации.

По «Z»-концепции человеческий потенциал понимается как важнейший фактор производства, поэтому задача кадровых служб – способствовать и максимально использовать активность, инициативу и предпринимательскую активность людей, создавая для этого соответствующие условия: создавать и поддерживать моральные стимулы труда; проявлять интерес к че-

ловеку как к личности, а не только как к работнику; уделять внимание его неформальным отношениям и взаимодействиям.

Большую роль в смене доктрины «X» на «У» и «Z» в кадровом менеджменте сыграли гуманистическая психология и школа «человеческих отношений», а также в последующем – ситуационный подход в управлении организацией и изучение управленческой практики Японии.

Становление системного подхода в науке и в практике вызвало революционные изменения в понимании самого управления в организации труда людей, в частности обусловило возникновение принципиально новой технологии кадрового менеджмента – управление человеческими ресурсами. Эта технология была введена в концепцию стратегического менеджмента, а функция управления персоналом стала компетенцией высших руководителей организаций.

Еще раз отметим, что исторически менялось не только представление об отдельном индивиде как о субъекте труда, но и представления о содержании кадровой политики в целом, и о самой организации по ряду ее «векторов»: от автономного самообеспечения – к безграничному партнерству с отдельными людьми и организациями – внутри и вне данного предприятия, фирмы; от иерархических и централизованных структур – к пластичным децентрализованным; от патриархальных моделей управления – к делегированию полномочий все большему числу работников; от ориентации на большие объемы и низкую себестоимость продукции – к ориентации на качество, быстроту и новации; от безошибочной работы субъекта – к ее измеряемому оптимизированию и гибким процессам; от закрытой организации – к открытой системе отношений с обществом; от ограниченных трудовых функций субъекта труда – к развитию потенциала человека как личности, как индивидуальности.

3. Первоначально психология труда и профориентация в России развивалась в той же логической последовательности, что и зарубежная индустриальная психология: развитие промышленности, законодательные акты о труде, необходимость оптимизации труда, подбора и подготовки рабочих традиционных и новых профессий.



Первоначально происходило накопление научного опыта (в университетах Тарту и Симферополя, в Военно-медицинской академии С.-Петербурга проводились исследования и разрабатывались диагностические методики; лауреат Нобелевской премии академик И. П. Павлов приступил к экспериментальному изучению высшей нервной деятельности) и практического опыта (на ряде предприятий применяется система Ф. У. Тейлора).

Научная и практическая работа в области психологии труда активизировалась после завершения Гражданской войны. Проблема подъема производительности труда, восстановления экономики стала проблемой выживания страны и сохранения независимости государства. Инициативы ученых по организации труда и управления получили действенную поддержку руководителей государства – В. И. Ленина, Л. Д. Троцкого, Ф. Э. Дзержинского, М. В. Фрунзе, В. В. Куйбышева и др.

Первая служба по «приисканию» работы в России появилась в 1897 г. (но только в годы Первой мировой войны подобные службы приобрели государственный статус). Еще задолго до официального открытия профориентационных служб в Санкт-Петербурге профессор Н. Киреев безвозмездно помогал молодым людям в выборе факультета и специализации в университете, а чуть позже М. А. Рыбникова и И. А. Рыбников перенесли эту инициативу в гимназии.

В целом в дореволюционной России вызревали демократические свободы (было «модным» считаться революционером, все общество ждало ожиданиями перемен...), создавалась социально-экономическая база для развития страны, но известно также, что в плане социальных, гражданских и политических свобод имелись сильнейшие проблемы. Например, более чем у 40 % призывников в период Первой мировой войны были зафиксированы следы пороков, а за период с 1905 по 1912 гг. было казнено около 3 млн человек, не согласных со столыпинскими реформами (появились даже термины «столыпинский галстук» – веревка на шее, «столыпинские тройки», каздившие без суда и следствия и др.). Таким образом, в условиях сильного ограничения свобод профориентации в России еще не было, но социально-экономические, психолого-педагогические и даже духовные условия для этого вызревали.

В Советской России проблемы труда, трудовой подготовки, а в дальнейшем и профориентации были важнейшими темами марксистской идеологии. При ЦИТе (Центральном институте труда, открытом в 1921 году по прямому указанию В. И. Ленина) была создана лаборатория, занимающаяся вопросами профориентации. Проблемы профориентации стали разрабатываться во Всеукраинском институте труда (Харьков), в лаборатории по выбору профессии при психофизиологическом отделении Казанского бюро НОТ, в Московском институте профзаболеваний им. Обухова и в др. местах. Еще в 1922 г. в Наркомате РСФСР был рассмотрен вопрос о создании для подростков бюро по выбору профессии. Активно занималась вопросами профориентации молодежи Н. К. Крупская.

В мае 1924 года появилась первая лаборатория профконсультации, организованная по инициативе А. Ф. Кларка при Ленинградском институте по изучению мозга. В апреле 1927 года по ходатайству Института мозга и благодаря энергичной поддержке его директора В. М. Бехтерева, Наркомтруд организует при институте мозга первого в СССР Бюро профконсультации. За 1927–1928 гг. обследовано 2700 подростков, а за последующие 10 лет – 7 млн 600 тыс. человек.

В 1928 году организуются Бюро профконсультации в Свердловске, Ростове-на-Дону, Иваново-Вознесенске, Брянске, Киеве и Одессе, а в 1929 году – в Перми, Ярославле, Шахтах. За период с 1930 по 1933 годы – открыто 47 бюро профконсультации. Сразу же стали готовить профконсультантов. В школах вопросами профориентации (профотбора) занимались педологи. В 30-е гг. Центральная лаборатория по профконсультации и профотбору ВЦСПС стала разрабатывать систему школьной профориентации. В 1932 г. создан штаб по координации исследований проблем школьной профориентации. Таким образом, в период НЭПа и в начале 30-х гг. профориентация активно развивалась.

Но уже в 1937 г. происходит отмена трудового обучения в школе и резкое свертывание профориентационной работы. Таким образом, в период сталинского тоталитаризма – профориентацию, реально связанную с проблематикой свободы выбора, просто запретили.

Только в конце 50-х гг. стали появляться первые диссертации по проблемам школьной профориентации. В 60-е гг. (в период хрущевской «оттепели») была организована группа профориентации в НИИ теории и истории педагогики АПН СССР (руководитель – А. Н. Волковский), открыта лаборатория профориентации в НИИ психологии в Киеве (руководитель – Б. А. Федоришин); организован Научно-исследовательский институт трудового обучения и профориентации при Академии педагогических наук СССР – НИИ ТООиПО АПН СССР (руководитель – А. М. Голомшток). Таким образом, в период хрущевской оттепели, т. е. в период возрождения некоторых демократических свобод в стране – явное возрождение профориентации. К сожалению, долгий перерыв в развитии профориентации во многом еще оставлял профориентационные разработки на достаточно простом (и даже примитивном) уровне.

В годы брежневского правления (с середины 60-х гг. до середины 80-х гг.) профориентацию не запрещали, но уровень работ еще более понизился. Это было время, когда на официальном уровне призывали: «Всем классом на ферму!», «...на завод!», «...на комсомольскую стройку!». В таких призывах на первом месте оказывались не интересы личности, а интересы народного хозяйства и обороноспособности страны. В итоге ущемления многих свобод в этот период профориентация стала деградировать.

Правда уже с середины 80-х гг. в стране даже на официальном и партийном уровнях стала вызревать потребность в существенных изменениях, и прежде всего, в плане увеличения свобод. В 1984 г. вышло Постановление ЦК КПСС «Основные направления реформы общеобразовательной и профессиональной школы», где особое место уделялось развитию трудового обучения и профориентации молодежи. В период горбачевской «перестройки» в этом направлении было сделано довольно много, а в 1986 г. была создана реальная государственная служба профориентации молодежи с перспективой дальнейшего совершенствования. Таким образом, явный рост свободы в обществе вызвал резкое возрождение и развитие школьной профориентации.

На смену горбачевской «перестройки» пришла эпоха «демократических преобразований». В 1992 г. вышел «Закон об обра-

зовании РФ» и сразу же резко сократилось финансирования школы и особенно профориентации. В 1991 г. вышел «Закон о занятости населения», где школьную профориентацию не запрещали, но она из школы фактически переводилась в службы занятости (заметим, что в США для работы в бюро по трудоустройству требования к подготовке специалистов заметно ниже, чем для специалистов, оказывающих помощь школьникам при планировании ими своей карьеры).

Профориентация частично перекочевала и в коммерческие структуры в виде «профотбора персонала». К сожалению, это также свидетельство некоторой примитивизации профориентационной работы. Еще в 20-е годы Г. Мюнстенберг говорил, что со временем профотбор должен постепенно заменяться профконсультацией. В варианте же коммерческого профотбора в большинстве случаев используются явно неадекватные тесты (идет банальное «охмурение» клиентов-претендентов и собственного руководства), но самое печальное, что такой профотбор практически исключает выход на серьезный уровень профессионального и личностного самоопределения (претендент – это лишь «обследуемый с помощью тестов»).

Решение конструкторских задач в системе «человек – техника» выявило в конце XX в. повсеместное неэффективное использование человеческих ресурсов, а порой и «конфликт» человека и техники (не ожидаемые разработчиками явления монотонии, депрессии, аварийности, травматизма, брака). Остро встала проблема гуманизации труда, гибкого управления всем спектром социально-экономических, социально-психологических и психогигиенических условий труда, что приводит к его переосмыслению и развитию организационной психологии, эргономики, эргодизайна.

Повышение роли и активности человека в производстве, равно как и ответственности и масштаба последствий за принимаемые решения, в последние десятилетия XX в. потребовало нового понимания самого человека – уже не только как субъекта труда, но и как активного субъекта своей жизни. Профессиональная деятельность уже не могла рассматриваться узко – как исключительно производственная активность. Жизнь потребовала пересмотра многих устоявшихся парадигм социальных на-

ук, образования, управления, подготовки персонала, карьеры людей. Воплощением нового подхода к деятельному субъекту труда являются акмеология, психология профессионализма и другие, еще формирующиеся научные дисциплины.

4. Следует отметить, что конструктивные усилия в сфере профориентации фактически обесценивались общей стратегией образования и политикой распределения трудовых ресурсов. Задачей «хорошей» школы негласно признавалась подготовка учащихся к поступлению в вузы, достоинство школы измерялось количеством поступивших в вузы. Обогнав весь мир по количеству представителей «интеллигентных» профессий на душу населения, мы тем самым неволью подготовили ту драматическую ситуацию, когда сегодня большая часть этой армии оказалась не востребована в изменившихся экономических условиях. На то, чтобы описывать нынешнюю ситуацию в области профессионального самоопределения, не хватает уже ни слов, ни эмоций. Неуклюжее вхождение в рынок в 90-е гг. вылилось в отказ государства от планирования и гарантий в сфере образования и трудоустройства. В сложившихся условиях молодой человек в сфере профессионального самоопределения оказался предоставлен сам себе. Во многих случаях родительский пример перестал быть убедительным, общественные запросы остаются расплывчатыми и неясными (кто сегодня может ответить, сколько на самом деле стране или региону требуется инженеров или учителей).

Усугубило ситуацию катастрофическое падение престижа многих общественно значимых профессий. Для многих молодых людей на первый план выступили не всегда адекватные реальности прагматические соображения, а также спонтанно-эмоциональный выбор по мотивам престижности. Печальные результаты этой ситуации можно наблюдать уже сегодня, когда нарастает «перепроизводство» специалистов в таких, казалось бы, доходных и престижных отраслях, как экономика и юриспруденция. Психологов, кстати, это тоже уже коснулось, поскольку при широко декларируемой престижности этой профессии возможности трудоустройства остаются довольно ограниченными, а материальные амбиции молодых специалистов –

трудно удовлетворимыми. В этой ситуации проблема профессиональной ориентации – причем в самом широком смысле, с учетом личностных факторов – становится в наши дни как никогда актуальной. Ее решение во многом ложится на плечи школьных психологов – по данным многих опросов, именно в этой сфере ждут помощи от психолога современные школьники, особенно старшеклассники. Для ее решения, вероятно, недостаточно стандартного набора диагностических методик. Современный рынок труда требует не только специфических способностей и склонностей, но и немалой личностной зрелости. В наши дни жизненный успех определяется не столько усвоенными навыками, сколько личностной позицией.

В целом можно выделить примерно следующие основные проблемы применения профориентации в России в современной социально-экономических условиях:

- Неясность вектора развития (изменения) общества, когда сложно становится определить и свое место в таком «неопределённом» (или, лучше сказать, «несамоопределившемся») обществе. В такой ситуации важно формировать у клиента готовность к различным вариантам самоопределения, а также – готовность ориентироваться не только в реальном обществе, но и хоть какие-то попытки прогнозировать (по-своему) изменение общества.

- Неясность с идеалами личностного и профессионального самоопределения (к чему стремится, с кого брать пример и т. п.). Это, прежде всего, столь нелюбимая и болезненная для многих психологов проблема «элиты» (элитарных ориентаций). Между тем, еще Э. Эриксон писал, что для подростка очень важно определить для себя «аристократию» (образец «лучших людей») и «идеологию», чтобы обосновать свои жизненные выборы, чего в России практически нет или пример настолько негативен, что дети выбирают «престижные профессии» киллера или рэкетира.

*Вопросы для самоконтроля:*

1. Какие сферы общества нуждаются в профориентационной работе?

2. Опишите основные запомнившиеся вехи в развитии психологии труда и профориентации в России и за рубежом?

3. Дайте краткую характеристику современного состояния профориентации в России и за рубежом.

### **Семинар 1. Особенности успешной профориентационной работы в современных социально-экономических условиях**

1. Планирование и организация профориентационной работы в современном обществе.

2. Роль психолога в процессе профессиональной ориентации работников и школьников.

3. Условия успешного профессионального определения в современных социально-экономических условиях.

#### *Литература:*

1. Гаврилов В. Е. Составление и использование психологических характеристик профессий в целях профориентации. – Л., 1988.

2. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М., 1987.

3. Климов Е. Л. Психология профессионального самоопределения. – М., 2004.

4. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2001.

5. Пряжникова Е. Ю. Введение в учебную и профессиональную деятельность психолога. – М., 2001.

6. Рабочая книга школьного психолога / под ред. д. психол. н. И. В. Дубровиной. – М., 1995.

7. Чебытева В. В. Психологические проблемы профориентации школьников // Вопросы психологии. – 1971. – № 1.

## **Форма отчета по изученному материалу раздела 1**

Необходимо в письменной форме (в виде файла Microsoft Word 2003 или 2007–2010) представить анализ работы центров трудоустройства или психологических центров, ведущих профориентационную работу. Для выполнения задания можно воспользоваться информацией, содержащихся на официальных сайтах этих центров (можно использовать региональные, районные и иные центры и организации, связанные с процессом трудоустройства граждан и вопросами их профориентации). Объем письменной работы должен составлять не менее 1–3 листов стандартного печатного текста.

В качестве примера можно порекомендовать сайт ГКУСО «Центр занятости населения городского округа Самара» (URL: <http://trud.samregion.ru/home/slugba/centrzan.aspx>).

Анализ должен включать в себя описание следующих областей:

- структура центра и основные направления его деятельности;
- конкретные задачи, которые решаются в настоящий момент центром;
- специфика предоставления информации и проведения иных форм профориентационной работы с населением;
- общая оценка деятельности центра с возможными предложениями по улучшению его работы.

При написании работы необходимо четко, по блокам, выделять ответы на поставленные области анализа деятельности, предваряя каждый блок заголовком.



## Раздел 2

Второй раздел предназначен для изучения особенностей состояния профориентации в современном мире. Без понимания специфики современного мира профессий, условий профессионального выбора в нём и требований к работнику невозможно выстроить грамотную, хорошо работающую систему профориентационной работы.

### **После изучения раздела студент должен:**

- знать особенности современного состояния и перспективы развития рынка труда и профессий;
- понимать специфику профориентационной работы в рамках рынка труда и профессий современного общества;
- уметь обосновать получения той или иной профессии исходя из особенностей современного рынка труда и профессий.

### **Краткое содержание раздела**

Актуальные области человеческой занятости в современном мире и их психологическая характеристика. Классификация профессий. Тенденции в развитии современного мира профессий. Критерии успешности профессиональной деятельности в современном мире. Основные психологические особенности, способствующие профессиональной успешности в современном мире. Способности и их роль при профессиональном выборе.

### **Занятие 1. Особенности профессионального и личностного самоопределения в современных социально-экономических условиях**

1. Общее понятие профессионального самоопределения и профессионального выбора.
2. Цели и задачи профессионального самоопределения.
3. Основные уровни профессионального самоопределения и работа с ними психолога-профконсультанта.

*Литература:*

1. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д, 1996. – С. 43–56.
2. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – С. 45–67.
3. Пряжников Н. С. Основы психологии труда и человеческого достоинства. Гл. 3. – М., 1993.

*1.* И профориентация, и профконсультация – это ориентирование школьника (оптанта), тогда как профессиональное самоопределение больше соотносится с самоориентированием учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения (по Е. А. Климову).

Профессиональное и личностное самоопределение имеют очень много общего, а в высших своих проявлениях они почти сливаются. Если же попытаться развести их, то можно выделить следующие два принципиальных отличия:

1) «профессиональное самоопределение» – понятие более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т. п.); «личностное самоопределение» – это более сложное понятие;

2) профессиональное самоопределение больше зависит от внешних (благоприятных) условий, а личностное самоопределение – от самого человека, более того, часто именно плохие условия позволяют кому-то проявить себя по-настоящему (герои появляются в переломные эпохи).

Правда, и в благополучные эпохи, полные «соблазнов» и «счастья», с застывшими улыбками (когда всем «положено» быть счастливыми), все-таки находятся люди, которые ищут для себя смыслы в решении каких-то особых, непонятных для обывателя проблем. Для таких людей благополучная эпоха превращается в самую страшную пытку, и они сами создают для себя дополнительные сложности, т. е. условия для подлинно личностного саморазвития.

При этом у таких людей – истинных героев – появляется возможность ставить сложные проблемы все-таки при относительно обеспеченных «тылах», когда не надо думать о выживании, об элементарном пропитании и т. п., поэтому личностное само-

определение в благополучные эпохи, с одной стороны, все-таки предпочтительнее, но, с другой стороны, и намного сложнее, чем в трудные, «героические» периоды развития общества, поскольку в эпоху относительного благополучия подлинное личностное самоопределение часто обрекает человека на настоящее одиночество, непонимание и даже осуждение со стороны окружающих. Именно поэтому призывать или как-то «формализовать» психологическую помощь в личностном самоопределении нежелательно. Лучше осторожно проводить ее на фоне более привычной и понятной для большинства людей работы по профориентации (профессиональному самоопределению).

Довольно тесно понятие самоопределения связано с таким термином как «карьера». Понятие «карьера» широко распространено на Западе (например, в США профориентация часто вообще называется «психологией карьеры»). В России существует своя традиция употребления слова «карьера» – это успех в какой-либо деятельности, но с некоторым негативным оттенком (типа «карьеризм»). В американской традиции карьера (по Дж. Сьюперу) – это определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни (ребенок, учащийся, отдыхающий, работник, гражданин, супруг, хозяин дома, родитель...). Такое понимание близко к жизненному самоопределению в русской традиции.

Правда, и в западной традиции понятие «карьера» все больше связывается с иронией и осуждением. Например, В. Берг в книге «Карьера-суперигра» пишет: «Успешная карьера – это не счастливая случайность. Постарайтесь не попадаться «на зуб» сумевшим сделать блестящую карьеру «волкам» экономики и политики, а научитесь выть и охотиться вместе с ними. Почему бы вам самому не начать травить окружающих вас коллег? Станьте убийцей, пока не стали жертвой. Но при этом всегда следует помнить, что это вам слегка подпортит совесть. Однако ваши враги, ваши конкуренты, ваши завистники – коллеги... ведь они-то поступают точно так же. Травля, интриги, зависть более не вызывают чувства стыда».

Профессиональный выбор, в отличие от профессионального самоопределения (по Е. И. Головахе), – это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника,

которое может быть осуществлено как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения, и в последнем случае выбор профессии как достаточно конкретный жизненный план не будет опосредован отдаленными жизненными целями. Дж. Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как чередующиеся выборы).

2. Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения:

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

Каждая из этих задач может решаться на разных уровнях сложности:

- проблема решается «вместо» клиента (клиент занимает пассивную позицию и еще не является «субъектом» выбора);
- проблема решается «вместе» (совместно) с клиентом – диалог, взаимодействие, сотрудничество, к которому еще надо прийти (в случае успеха клиент уже является частичным субъектом самоопределения);
- постепенное формирование у клиента готовности самостоятельно решать свои проблемы (клиент становится подлинным субъектом).

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

Чтобы выйти на третий уровень помощи, часто надо сначала организовать взаимодействие с клиентом на втором уровне. К сожалению, иногда приходится помогать клиенту, ограничиваясь только первым уровнем (например, в случаях, когда необ-

ходимо принимать быстрое решение, а времени для этого не хватает).

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

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

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

3. В области профессионального и личностного самоопределения выделяют несколько уровней, которые позволяют оценить степень развития самоопределения и построить психологу дальнейшую работу в этом направлении.

**Адаптационно-технологический уровень.** Здесь главное – помощь человеку в том, чтобы оптимально «вписаться» в опре-

деленную систему в качестве органичного «члена», «винтика» (в социальную профессиональную группу, коллектив, в производственную систему). Цель – максимальная эффективность данной системы при включении в нее самоопределяющегося человека. Психические качества клиента при этом учитываются (через тестирование, беседу), но более существенные интересы самого человека обычно игнорируются или же тесно увязываются с интересами данной производственной системы (это еще в лучшем случае).

***Социально-адаптационный уровень.*** Здесь главное – помочь человеку в адаптации к данному обществу, что предполагает помощь в построении определенного образа жизни. Сам выбор профессии часто рассматривается как средство для построения определенного образа жизни (важна не профессия, не работа, а что она даст данному человеку). Интересы клиента учитываются уже в гораздо большей степени (жизненный успех, материальное благо, престиж). Но остаются этические сомнения (например, успех может быть достигнут любыми путями, даже «через трупы» других людей).

***Ценностно-смысловой, нравственный уровень.*** Здесь профконсультант пытается затронуть проблемы смысла, совести. На этом уровне помощи сразу же возникают проблемы: не все клиенты хотели бы решать свои проблемы на данном уровне; не все профконсультанты готовы и хотели бы работать на этом уровне.

Если профконсультант работает в солидной коммерческой структуре, то, скорее всего, администрации, заказчикам, да и многим самим работникам ценностно-смысловой уровень не очень интересен (оборотистые, образованные люди нередко считают, что давно уже разобрались для себя со смыслами и ценностями: для многих из них «личностной проблемы» как бы и не существует), в таких условиях приходится внешне изображать работу на более примитивных уровнях, лишь только с некоторыми клиентами позволяя себе затрагивать наиболее интересные проблемы самоопределения. Да еще так, чтобы начальство не узнало, а клиенты не догадались.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Назовите как можно больше отличий между понятиями «профессиональное самоопределение», «личностное самоопределение» и «профессиональный выбор».

2. Назовите основные цели и задачи профессионального самоопределения.

3. Какие уровни профессионального самоопределения существуют и в чём их специфика?

## **Занятие 2. Проблема профессионального самоопределения школьников**

1. Основные направления работы со школьниками в рамках профессионального самоопределения и выбора.

2. Специфика профессионального самоопределения молодёжи и школьников.

3. Уровни реализации профессионального самоопределения школьников и их специфика.

*Литература:*

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

2. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996.

3. Рабочая книга школьного психолога / под ред. д. психол. н. И. В. Дубровиной. – М., 1995. – С. 56–79.

**I.** В системе общего (среднего) образования в наибольшей степени остро стоит вопрос профессионального самоопределения и выбора школьников. В связи с этим определяются следующие основные направления работы, которые позволяют добиться весомых успехов в ситуации профессионального самоопределения.

1. Предпрофильная подготовка.

Предпрофильная подготовка в первую очередь призвана облегчить школьнику выбор дальнейшего направления в учебе. Но поскольку проводится она в девятом классе, после которого

многие школьники продолжают обучение в учреждениях профессионального образования, ощущается необходимость не только в профильной, но в профессиональной ориентации. Определение профессионального пути не менее актуально и для учеников, которые собираются продолжать обучение в десятом классе. Ведь при выборе направления учебы и предметов, которые школьник будет изучать, неизбежно встает вопрос не только о склонностях и способностях учащегося, но и о целесообразности прохождения того или иного курса. Есть и еще одна причина заниматься со школьниками профориентацией. Профильное обучение должно, с одной стороны, способствовать становлению индивидуального образовательного сценария, но с другой – может ограничивать образовательное пространство для детей с разнообразными интересами. У многих одаренных детей способности проявляются в самых различных областях – в математике и литературе или в музыке, например. Профильность может сузить рамки обучения школьника, оставив вне внимания важные для него области. Проведение профориентационной работы должно помочь избежать таких ошибок.

Другая проблема заключается в том, какая помощь в ориентации нужна самим школьникам, какие жизненные ценности и идеалы существуют у молодежи. В исследовании С. Новиковой (Директор школы. 2005. № 8) показано, что подавляющее большинство школьников как главную жизненную ценность называют материальное благосостояние. И только на пятом месте в рейтинге находится достижение успехов в профессиональной сфере. Соответственно расставлены приоритеты и в мотивах выбора будущей профессии: вначале идет высокая заработная плата, престижность и перспективность профессии и только в конце (3 % опрошенных) – самореализация в профессии. Но это не значит, что в будущем их удовлетворит лишь внешний аспект ценностных ориентации и не заинтересует возможность самосовершенствоваться, применять свой творческий потенциал, получать удовлетворение от работы. Многие учителя, особенно живущие в небольших городах и поселках, считают, что при настоящем положении на рынке труда профориентация не нужна. Они считают, что выпускник школы должен думать только о том, как трудоустроиться.



Но если согласиться с мнением, что профориентация нужна, возникает множество других вопросов. Первый – когда начинать эту работу? Одни считают, что в девятом классе подростки еще не готовы к осмыслению профориентационных проблем. Другие уверены, что профориентационная работа в 11-м классе бессмысленна, так как все школьники уже выбрали себе профессию. Мнение психологов заключается в том, что в пятых-девятых классах, школьник впитывает в себя не только учебную, но и другую, часто более значимую для профориентации культурную информацию. В это время необходимо вести с детьми разговоры о сути человеческого труда и его социальной востребованности. Именно тогда 9-й класс будет не столько предпрофильным, сколько самоценным как выпускной класс основной школы.

## 2. Профильное образование.

Модель системы профильного образования, в современных социально-экономических и образовательных условиях, строится на принципе внутришкольной дифференциации и профилизации, при которой создаются классы, дающие через систему урочной деятельности академические знания базисного минимума в рамках базисного учебного плана, и группы, где реализуются задачи профильного обучения через специальные и элективные курсы по самым разным направлениям.

Профильное обучение обычно в нашей современной школе закладывается на третьей ступени (9–11-е классы), когда в учебном плане появляются курсы по выбору, отражающие тип профилизации. На второй ступени (9-е классы) обучение носит предпрофильный характер. Для проработки профориентационного обучения многие предметы изучаются по скорректированным программам, предусматривающим перенос части содержания учебного материала программ старшей школы в 5–9-е классы на доступном для соответствующего возраста детей уровне.

## 3. Центры профориентации.

В настоящее время существуют множество центров профориентации, в чьи задачи входит ознакомление школьников с изменяющимися потребностями рынка труда и с требованиями работодателей. Подростки могут приобрести здесь навыки адекватной самооценки своих профессиональных возможностей, познако-

миться с многообразными профессиями и основными путями получения конкретных специальностей, получить консультацию по другим вопросам, связанным с выбором профессии.

По всем этим направлениям в центрах ведется методически обеспеченная и комплексная профориентационная работа, имеющая массовый и – что очень важно – достаточно систематический характер. Положительный опыт работы таких центров подтверждают результаты социологических исследований, предоставляющих данные о профессиональном самоопределении молодежи разных городов.

2. Как уже отмечалось, профессиональное самоопределение продолжается на протяжении всей трудовой жизни и, соответственно, психолог постоянно уточняет смыслы профессионального труда клиента, соотнося их со смыслами всей жизни. Однако в наибольшей степени роль профессионального самоопределения возрастает в молодом возрасте, особенно в школьном, когда часто нет даже самого простого опыта работы и человек находится в состоянии крайней неопределенности, выбора профессии.

Чтобы хоть как-то помочь сориентироваться самоопределяющемуся студенту, молодому специалисту или школьнику, можно попытаться выделить основные типы и уровни профессионального самоопределения именно в этих возрастах, которые и могут рассматриваться как возможные ориентиры профессионального развития и саморазвития при работе психолога в этом направлении.

Условно можно выделить следующие основные типы самоопределения: профессиональное, жизненное и личностное. Возникает вопрос, как эти типы между собой соотносятся? На высших уровнях своего проявления эти типы почти взаимопроникают друг в друга. Например, профессионал, который обнаружил в работе главный смысл всей своей жизни, несомненно реализует себя и как личность. В другом случае, человек в своем хобби (например, при сочинении песен и стихов) достигает таких высот, которым мог бы позавидовать иной «профессионал», да и окружающие говорят о таком человеке как о «настоящем поэте».

Основными отличиями (отличительными, специфическими признаками) этих типов самоопределения могут быть следующие.

1. Для профессионального самоопределения характерны: а) большая формализация (профессионализм отражается в дипломах и сертификатах, в трудовой книжке, в результатах труда и т. п.); б) для профессионального самоопределения требуются «подходящие», благоприятные условия (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование и т. п.).

2. Для жизненного самоопределения характерны: а) глобальность, всеохватность того образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек; б) зависимость от стереотипов общественного сознания данной социокультурной среды; в) зависимость от экономических, социальных, экологических и других «объективных» факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы.

3. Для личностного самоопределения характерны: а) невозможность формализации полноценного развития личности (как уже отмечалось, трудно представить себе на уровне здорового воображения, чтобы у человека был диплом или сертификат с записью о том, что «обладатель данного документа является... Личностью»); б) для полноценного личностного самоопределения лучше подходят не «благоприятные» в обывательском представлении условия, а, наоборот, сложные обстоятельства и проблемы, которые не только позволяют проявиться в трудных условиях лучшим личностным качествам человека, но часто и способствуют развитию таких качеств. Недаром большинство героев появляются именно в трудные, переходные общественно-исторические периоды. Правда, в «благополучные» эпохи у человека также есть возможность все-таки найти для себя достойную проблему и постараться решить ее, а не просто «наслаждаться жизнью», как это делает большинство обывателей.

Такое самоопределение (в «благополучные» эпохи, полные «соблазнов» и «пошлости») может даже более значительным, чем геройство во время войны и других очевидных бедствий, когда человеку иногда просто приходится быть «личностью». В современном мире, когда основную часть времени взрослые люди проводят на работе, личностное самоопределение в большей степени связано с профессиональным самоопределением (с «главным делом» жизни). Хотя в перспективе возможны си-

туации, когда у человека будет все больше появляться свободного от работы времени для личного развития. В свое время именно в этом видел К. Маркс сущность культурно-исторического прогресса, все больше и больше высвобождающего (благодаря развитию производственных сил и производственных отношений) свободного времени для развития творческих способностей индивидуумов. И тогда, возможно, именно жизненное самоопределение (за рамками многих рутинных видов профессиональной деятельности) станет для многих людей основой их личностного самоопределения.

Например, трудно себе представить, чтобы какой-нибудь мусорщик связывал со своей работой главный смысл своей жизни: скорее всего, он выполняет данную деятельность по необходимости и не рассматривает ее как главное средство реализации своих потребностей в творчестве. Но, в творческих профессиях (в психолого-педагогических, например) у специалиста имеется счастливая возможность реализовать лучшие свои творческие устремления.

3. В целом можно выделить условно примерно следующие уровни реализации имеющихся возможностей (общие уровни по профессиональному и жизненному типу самоопределения) у школьников и молодых специалистов:

1. Агрессивное неприятие деятельности по данному типу, демонстративное игнорирование и даже разрушение имеющихся возможностей. Об этом уровне, например, может свидетельствовать постоянные «выяснения отношений», склоки, со своими коллегами, начальством или клиентами. При жизненном самоопределении это может быть, например, неиспользование возможностей для решения важных житейских проблем или создание искусственных трудностей для реализации каких-то благородных общественных дел.

2. Молчаливое избегание деятельности. Например, работник ищет любую возможность, чтобы не выполнять свои профессиональные обязанности. В житейской жизни это проявляется в банальной лени и жизненной пассивности.

3. Реализация стереотипных способов деятельности. Например, ученик настроен работать только «по инструкции», сам

существенно обедняя свою профессиональную жизнь и не реализуя в полной мере даже те возможности, которые у него наверняка имеются. В жизни это проявляется в банальных, стереотипизированных и потому неизбежно «пошлых» способах проведения досуга (пьянстве, сидении перед телевизором, когда вместо реальной жизни человек уходит в вымышленный мир и т. п.). Опасность данного уровня в том, что формально человек делает все, что «положено» и никаких придирок к нему быть не может, но при этом жизнь такого человека проходит обычно впустую и иногда под конец жизни человек даже может осознать, чего он лишился.

4. Стремление усовершенствовать отдельные элементы своей деятельности, т. е. фактическое начало настоящего творчества, но в рамках традиционных способов жизнедеятельности. Например, ученик не просто делает, что «положено», но стремится сформировать у себя индивидуальный стиль деятельности, берется за новые, более сложные задачи или ищет неординарные способы и методы работы. В жизни это проявляется в существенном изменении взаимоотношений с окружающими людьми, в поиске новых возможностей для решения имеющихся жизненных проблем и т. п.

5. Наконец, высший уровень – стремление существенно усовершенствовать свою деятельность в целом. Например, работник в своей работе кардинально меняет уже не отдельные способы, а весь характер и даже цели своего труда, что часто предполагает непонимание окружающих и даже конфликты с ними, что, естественно, не каждому «по плечу», не каждому дано. В жизни это может выражаться в существенном изменении всего образа жизни, в поиске принципиально новых подходов к решению важных жизненных проблем и т. п.

Однако, как уже не раз отмечалось, для начинающего работника или только ищущего работу, последний или даже предпоследний уровень самореализации (а скорее даже – для самотрансценденции, т. е. для выхода за рамки самого себя и за рамки общепринятых представлений) скорее всего, недостижим, так как для него нужна солидная база и опыт самореализации на более доступных уровнях. Иначе начинаются проблемы, характерные для так называемых «непризнанных гениев».

Но все-таки более желательная для творческой личности ситуация выражается в том, чтобы и возможности свои расширять, и находить в себе силы для реализации этих расширяющихся возможностей. По нашим наблюдениям, в молодости начинающие студенты и специалисты большее внимание уделяют расширению своих возможностей, иногда справедливо полагая при этом, что реализация этих возможностей – это дело ближайшего будущего. А вот взрослые работающие специалисты постепенно переключают свое внимание на реализацию имеющихся профессиональных возможностей. Идеальной ситуацией могла бы считаться следующая: школьников специально обучают реализации малых возможностей, ведь профессиональная судьба не у всех будет складываться благоприятно (кому-то придется довольствоваться на первых этапах весьма ограниченными возможностями для профессионального роста и построения успешной карьеры); работающих специалистов поощряют расширению своих профессиональных возможностей. Но поскольку все это реально почти не делается, то перед самоопределяющимся учеником или уже работающим специалистом возникает новая творческая задача – одновременное расширение своих профессиональных возможностей и повышение в себе готовности (уровня) к полноценной реализации имеющихся возможностей.

*Вопросы для самопроверки:*

1. Какие направления работы по организации профессионального самоопределения в рамках отечественной системы образования существуют?
2. Перечислите основные типы самоопределения и опишите их отличия.
3. Какие существуют уровни профессионального определения школьников и в чём их отличие?

## **Семинар 2. Особенности организации профессионального самоопределения в старшем школьном возрасте**

1. Планирование и организация работы по созданию среды, способствующей профессиональному самоопределению, в школе.
2. Роль педагога-психолога в процессе профессионального самоопределения школьников.
3. Условия успешного профессионального определения школьников в современных социально-экономических условиях в системе отечественного образования.

### *Литература:*

1. Рабочая книга школьного психолога / под ред. д. психол. н. И. В. Дубровиной. – М., 1995.
2. Чебытева В. В. Психологические проблемы профориентации школьников // Вопросы психологии. – 1971. – № 1.
3. Гаврилов В. Е. Составление и использование психологических характеристик профессий в целях профориентации. – Л., 1988.
4. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М., 1987.

## **Форма отчета по изученному материалу раздела 2**

После завершения изучения раздела необходимо внимательно ознакомиться с профориентационными методиками, которые применяются для работы со школьниками. Затем нужно сдать в письменной форме (в виде файла в формате Microsoft Word 2003 или 2007–2010) ответы на следующие вопросы (объем работы не должен превышать 1–3 листа стандартного текста).

1. Используя представленные методики (см. приложение 1), провести их сравнительный анализ, оформить в письменной форме в виде таблицы, которая должна содержать следующие столбцы:

- 1) общие и особенные элементы представленных методик;
- 2) цель методик;
- 3) используемые методы и средства достижения цели (беседа, убеждение, пример, тренинг и т. п.);
- 4) возраст учащихся, на который рассчитаны методики;

5) какие-то специфические условия или особенности применения методик (если они есть).

2. Обосновать возможность использования данных методик для организации процесса профессионального самоопределения старшеклассников. Свое мнение доказать, указав на какие-то элементы представленных методик или особенности их использования в рамках какого-либо направления профориентационной деятельности.

3. Описать возможные пути использования методик для решения каких-то задач личностного роста старшеклассника и его личностного самоопределения.

#### *Рекомендуемая литература*

1. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М., 1992.

2. Климов Е. А. Как выбрать профессию. – М., 1990.

3. Пряжников Н. С. Профориентационные игры. – М., 1991.

4. Рабочая книга школьного психолога / под ред. д. психол. н. И. В. Дубровиной. – М., 1995.

5. Чебытева В. В. Психологические проблемы профориентации школьников // Вопросы психологии. – 1971. – № 1.



### Раздел 3

Третий раздел описывает специфические особенности профориентационной работы. Затрагиваются особенности составления профессиограммы, психограммы и проведения профессиональных консультаций. Направленность материала раздела имеет больше практический, чем теоретический характер.

***После изучения раздела студент должен:***

- знать особенности создания и применения основных инструментов профориентационной работы;
- уметь осуществлять изучение специфики профессиональной деятельности;
- иметь представление о работе психолога-профконсультанта в системе современных профессиональных отношений;
- знать специфику профориентационной работы в рамках отечественной системы обучения.

***Краткое содержание раздела***

Понятие профессиограммы, психограммы, профессионального отбора и их роль в процессе профессиональной работы. Типы профессиограмм и методы их составления. Схемы профессиографирования и анализа профессии. Изучение профессиональной деятельности в условиях современного общества. Принципы организации и проведения профконсультации и профотбора. Основные методы профориентации. Профессиональное самоопределение. Профессиональные требования к психологу-профконсультанту и особенности его работы.

Планирование и организация профориентационной работы в школе. Роль педагога-психолога в процессе профессиональной ориентации. Возрастные особенности профессионального самоопределения. Принципы проведения профконсультации и профотбора в отечественной системе образования. Условия успешного профессионального самоопределения школьников.

## **Занятие 1. Общее понятие об основных методах профориентации**

1. Принципы классификации основных методов профориентации.

2. Основные признаки методик, активизирующих профессиональное самоопределение и выбор в школьном возрасте.

3. Виды активизирующих методик и специфика их использования.

4. Особенности методики организации профориентационной помощи.

### *Литература:*

1. Гарбер Е. И., Козача В. В. Методика профессиографии. Гл. 2. – Саратов, 1992.

2. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М., 1992. – С. 78–89.

3. Климов Е. А. Как выбрать профессию. – М., 1990. – С. 32–67.

**I.** Основные группы методов профориентации, обычно полностью сообразны с целями и задачами профориентационной помощи.

1. Информационно-справочные, просветительские методы, основанные на ознакомлении с информацией с помощью:

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

- справочной литературы (при условии достоверности справочной информации);

- информационно-поисковых систем – ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): «ручных» вариантов ИПС (например, карточные, бланковые, в виде картотек и т. п.), компьютеризированных ИПС (банки информации в ЭВМ); профессиональной рекламы и агитации (при

условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена);

- экскурсий школьников на предприятия и в учебные заведения (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);

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

- познавательных и просветительских лекций о путях решения проблем самоопределения;

- профориентационных уроков со школьниками как системы занятий (а не как отдельные «мероприятия»);

- учебных фильмов и видеофильмов;

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

- различных «ярмарок профессий» и их модификации, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только безработным, но и выпускникам школ.

2. Методы профессиональной психодиагностики (в идеале – помощь в самопознании):

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

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

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

- опросники профессиональных способностей (требуется избирательное их использование и особая подготовка профконсультанта при интерпретации результатов; эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда; для большинства же профессий профпригодность формируется в самой трудовой деятельности, по Е. А. Климову);

- личностные опросники (для их использования требуется особая подготовка профконсультантов, понимание смысла и ограничений применения такого типа опросников в профконсультации);

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

- сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов (при условии тактичности и этической корректности такого опроса, когда получение косвенной информации не ставит знакомых и интересующего профконсультанта человека в неловкое положение и не влечёт за собой разглашение личной конфиденциальной информации);

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

- профессиональные пробы в специально организованном процессе по типу Р-теста японского профессора Фукуямы. Но, обычно они требуют очень больших материальных затрат (создание мастерских, обеспечение «заинтересованности» фирм и организаций и т. п.) и, к сожалению, не очень подходят к условиям современной отечественной системы образования;

- использование различных игровых и тренинговых ситуаций, когда моделируются различные аспекты профессиональной деятельности (например, особенности общения или нравственного развития), что позволяет строить прогнозы относительно

будущего профессионального поведения участников этих процедур;

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

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

### 3. Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов;

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

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

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

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

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

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

- «праздники труда», повышающие престиж конкретных профессий (естественно, при умелой организации и учете специфики той аудитории, для которой такой праздник организуется).

- методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решений, построение «цепочки» основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, которые позволяет наглядно (на листочке) представить возможные жизненные перспективы самоопределяющегося века;

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

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

2. Активизирующая методика во многом близка к игровой методике, но имеет и свои особенности. Главными характеристиками активизирующей профконсультационной методики являются следующие:

- интересность, увлекательность процедуры методики для большинства клиентов;

- личная значимость обсуждаемых в методике вопросов. Замечено, что если обсуждаемые вопросы и проблемы пока еще не значимы для клиентов, то для повышения к ним интереса следует провести другую методику (например, укрепить эмоционально-доверительный контакт с клиентом или рассмотреть другие, более простые и понятные проблема, все это может стать основой для рашения к первоначальной, более сложной проблеме);

- добровольность участия клиентов в процедуре (насилно не активизируешь, так как есть риск вызвать у клиента прямо противоположные реакции);

- двухплановость действия (как и в игре), предполагающая с одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции,

говору, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий. Например, профконсультант и клиент в воображении могут перемещаться в иные времена, в самые разнообразные ситуации самоопределения, позволять себе работать с абстрактными образами тех или иных «пространств» самоопределения и т. п.;

- профконсультация во многом предполагает работу с воображаемыми объектами – своеобразный мысленный эксперимент (например, планирование и рассмотрение будущей жизни клиента, о которой можно только догадываться). Однако не все клиенты и не все консультанты готовы к такой (внутренней) активности, основанной на развитом воображении. И тогда возникает проблема выбора того метода активизации, который соответствует общему уровню развития участников консультационного взаимодействия. Например, в обычных ситуациях (когда многие ученики в классе не готовы к мысленному экспериментированию), профконсультант вынужден использовать методики, где больше задействован план реальных, понятных для большинства игровых действий (с реальными «прихлопам» и «притопами»), и лишь потом, сумев заинтересовать учеников внешними действиями, потихоньку переходить к более сложным активизирующим процедурам внутреннего (воображаемого) плана;

- организация совместного с клиентом рассмотрения профориентационных проблем, что в свою очередь, предполагает: выделение общей цели работы (если представления консультанта и клиента о целях будут разными, то взаимодействия не получится); использование общего средства для решения выделенных проблем и целей (консультант должен подобрать средства, методы, приемы, которые клиент может понять и наравне с самим консультантом использовать эти средства для рассмотрения обсуждаемых вопросов); обеспечение постепенного перевода средства решения проблем во внутренний план действий клиента, т. е. профконсультант должен не просто показать, как это средство используется, но и обучить клиента использовать такое средство самостоятельно при решении своих проблем.

В идеальном случае консультант помогает клиенту построить свое собственное (индивидуальное) средство для решения многообразных профориентационных проблем. Но в основе активизации все-таки лежит специально сформированный интерес. Таким образом, активизирующая методика – это не просто «интересная» для клиента методика, но прежде всего методика, вооружающая клиента средством для самостоятельных действий. Если сравнивать активизирующую методику с игровыми методами, то активизирующая методика – это более широкое понятие.

Как уже отмечалось, активизация направлена на формирование субъекта профессионального самоопределения и предполагает не только формирование у консультируемого интереса (мотивации) к рассмотрению своих проблем, но и вооружение его доступным и понятным средством для планирования, корректировки и реализации своих профессиональных перспектив.

Почти любая методика и форма работы обладает определенным активизирующим потенциалом. Проблема лишь в том, чтобы определить и использовать этот потенциал. Например, даже такая традиционно «неактивная» форма работы, как лекция, может оказаться более активизирующей, чем иная психотерапевтическая группа (если лекция проводится с умелым сочетанием вербальных невербальных средств, по умело выстроенной и понятной логике изложения, а также при расчете на подготовленную аудиторию).

3. Существуют методы, у которых активизирующий потенциал по сравнению с другими методиками представлен в более доступном и понятном для многих психологов и их клиентов виде. Такие методы и называются собственно активизирующими. Среди таких методик выделяются:

- профориентационные игры с классом – рассчитаны на реальные условия работы в школе: многие игры проводятся в рамках урока; предполагают работу с целым классом; проводятся одним ведущим (учителем); предполагают высокую динамику работы; имеют более скромный эффект, чем более длительные терапевтические группы и консультации;



- игровые профориентационные упражнения. По процедуре близки к терапевтическим упражнениям и рассчитаны на работу подгруппой;

- карточные профконсультационные методики. Выделяются следующие основные группы карточных методик: 1) информационно-поисковые системы – ИПС («профессьянсы»), внешне напоминающие раскладывание «пасьянсов», когда из специальных карточек на столе выстраиваются образы наиболее привлекательных профессий); 2) игровые карточные методики, предназначенные не для выбора профессии, а для моделирования жизненного пути, где клиент, преодолевая по специальным правилам различные игровые «трудности», часто моделирующие реальные трудности жизни, должен достичь своих жизненных и профессиональных целей. Однако, при практическом внедрении карточных консультационных технологий можно столкнуться с целым рядом трудностей: трудность изготовления карточек; трудность обучения (обучение непростое и рассчитано на небольшую группу будущих консультантов в 3–6 человек, что в условиях «рынка» оказалось «нерентабельно»); карточные методики обычно занимают много времени, от 40 минут до 2,5–3 часов (хотя в психотерапии и личностном консультировании времени на рассмотрение важных жизненных проблем не жалеют, но в профориентации еще сильны стереотипы быстрой и легкой помощи);

- настольные карточные игры (они были разработаны с учетом интереса подростков к настольным играм). Поначалу эти методики задумывались как «домашнее средство», хотя опыт показал, что они эффективны и при использовании их профконсультантом (например, во внеурочной работе, на базе психологического центра, в детском лагере);

- бланковые карточные методики. Идея – самостоятельное изготовление участниками карточек и игровых бланков, с последующей игрой в карты и отражением результатов игры в своих бланках;

- активизирующие профориентационные опросники. Это скорее «игра в тесты», так как главная цель – заставить задуматься о тех вопросах, которые при их обсуждении в режиме

дискуссии или в обычной беседе кажутся «скучными», в активизирующем опроснике эти сложные вопросы просто включены в деятельность по заполнению бланка. Опыт показал, что данные методики обладают и некоторым диагностическим эффектом (часть таких методик даже снабжены приблизительными нормами, что является редкостью для традиционных профориентационных опросников);

- бланковые игры с классом. Основная идея таких методик – играть со всем классом и с каждым в отдельности (психолог играет на доске, а каждый присутствующий – на своем бланке). Данные методики позволяют моделировать некоторые нравственные аспекты таких «престижных» на сегодняшний день профессий, как бизнесмен, юрист и т. п.;

- ценностно-смысловые опросники (главный акцент – на нравственно-ценностные аспекты профессионального и личного самоопределения). Эти опросники содержат некоторые игровые элементы, позволяющие в интригующей форме затрагивать те вопросы, которые на сегодняшний день, в эпоху ориентации значительной части молодежи на ценности массового общества и потребительского примитивизма, в открытую обсуждать просто рискованно сам факт открытого разговора о некоторых вещах может быть воспринят как изначально воспринимаемое подростками очень негативно «морализаторство».

4. Традиционно выделяют две основные стратегии (подхода) в оказании помощи школьнику в его профессиональном самоопределении: диагностическую (диагностико-рекомендательную) и развивающую. Если мы рассмотрим ситуацию более подробно, то в рамках этих двух мощных направлений работы, можно выделить более мелкие группы методов, среди которых выделяют допустимые и недопустимые (нежелательные).

Допустимые стратегии:

- тестологическая (в основе – стандартизированные испытания профпригодности);
- информационно-просветительская (главная идея – вооружить клиента необходимой информацией, а там уж он «сам разберется»);

- рационалистическая. Предполагается, что профессиональный выбор и вообще самоопределение можно «рационально просчитать». Наиболее популярны сейчас разработка и использование компьютерных методов при принятии решения, что вполне обосновано при условии рассмотрения компьютера только как вспомогательного средства;

- «глубинная», психоаналитическая стратегия, основанная выявлении «внутренних» стремлений самоопределяющегося человека и направление этих стремлений в позитивное русло (че сублимацию и т. п.). На наш взгляд, перспективно рассмотрено такого стремления как «элитарные ориентации» (ориентации творчество и достоинство, с одной стороны, или же ориентации на псевдоэлиту, на внешние признаки жизненного «успеха», другой стороны);

- «гуманистическая-психотерапевтическая», основанная на отношении к уникальности и целостности самоопределяющегося человека. При всей привлекательности и эффективности многих психотерапевтических процедур следует признать, что гуманистические психологи «недооценивают роль социума при формировании личности» (по Б. В. Зейгарник), хотя самоопределяется человек именно в пространстве общества и культуры. К сожалению, многие клиенты-пациенты, у которых осуществляется личностный рост» на занятиях в психотерапевтических группах, часто неспособны понять, что происходит в окружающем мире;

- организационно-управленческая. В основе – реально работающая система профориентации, предполагающая взаимодействие самых разных социальных институтов: школы, психологических центров, общественных организаций, предприятий, учебных заведений и т. п., что, конечно же, облегчает работу конкретного профконсультанта. Подобная система предполагает жесткий контроль, который часто осуществляется некомпетентными лицами. И тогда важнейшим условием эффективной работы становится способность консультанта писать «нужные» для проверяющих отчеты без особого внутреннего напряжения и без внутренних компромиссов;

- «частичные услуги», предполагающие ограниченную помощь, например, только профдиагностика или только профинформирование, или помощь в принятии решения. Многие профконсультанты вынужденно работают в режиме «частичных услуг», так как не всегда возможно оказать полноценную помощь;

- идеологическая (воспитательная, мировоззренческая). В основе – предположение о том, что на жизненные выборы оказывают сильное влияние господствующие в обществе идеи. Например, идея «служения царю и отечеству» в дореволюционной России, или идеи «индустриализации», «освоения целины» и т. п. в советские периоды истории страны. Очень важно понять, какие идеи господствуют в обществе сейчас. К сожалению, все это мало исследовано, но, может быть, это самое главное в профессиональном и личностном самоопределении;

- «принудительная». Подобная стратегия – для особых случаев, например при выборе рода войск для призывника, распределении работ среди заключенных. В ряде случаев это выбор профессии и места работы, которые явно не соответствуют высокой квалификации безработного в условиях развала производства. На первый план здесь выходит помощь в обретении смысла даже в случае самого непривлекательного и даже унижительного выбора;

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

Нежелательные стратегии:

- стратегия «обмана». В консультационной практике нередко возникает проблема, кого «обманывать» – клиента или заказчика-администрацию (оба обязывают психолога работать определенным образом и строго наказывают за иные варианты работы). Если удастся переубедить (или «просветить») заказчика или администратора, то лучше делать все так, как подсказы-

вает совесть квалификация, а в отчетах рапортовать, что работа выполнена «как положено». Опыт показывает, что при некотором навыке это вполне достижимо и даже без особых усилий;

- стратегии «самообмана». Здесь психолог имитирует помощь или просто манипулирует клиентом, но находит оправдание такой работе. Основой такого оправдания является «полное удовлетворение» клиентов, в том числе и их профконсультационных запросов. Можно выделить варианты такого самообмана психолога-профконсультанта:

- директивное консультирование. Особенно наиболее коварна форма, когда психолог ласково улыбается клиенту, но про себя думает: «Все равно, ты ничего не понимаешь и сделаешь так, я тебе скажу». Такой психолог обычно легко очаровывает или создает атмосферу безоговорочного доверия и буквально прямо или косвенно берет клиента под контроль. При этом сам клиент зачастую бывает в восторге того, что работает с таким знающим и приятным специалистом. А в результате получается ситуация, при которой навязывается чуждое решение проблемы, практически всегда вызывающее только новые отрицательные моменты в жизни клиента;

- игра в «терапию». Например, подростка в центре профориентации сразу же отправили в психотерапевтическую группу, После занятий в группе подросток заявляет: «Вообще-то было здорово, но я как пришел со своей профориентационной проблемой, так и ушел с ней». Но в целом подросток доволен и консультанта сложно упрекнуть в непрофессионализме (его позиция – «Спросите у детей, они вам скажут, помог ли я им»);

- деструктивно-рекомендательная – выражается в стремлении обязательно менять судьбы людей, нужно это или нет, и часто самоутверждаться таким способом (характерно для начинающих профконсультантов);

- адаптивно-манипулятивная. Главная проблема здесь: как не позволять консультанту манипулировать самим собой в случае, когда клиент или мама клиента уже совершили какой-то явно неудачный выбор и буквально навязывают его психологу (сам приход к психологу – это скорее подтверждение собственной правоты и одновременно перенесение ответственности на психолога-консультанта, если он «согласится» с клиентом).

*Вопросы для самоконтроля:*

1. Какие методы профориентационной работы можно считать основными и почему?
2. Какие методики можно считать активизирующими профориентационный выбор и почему?
3. Приведите пример активизирующей профориентационной методики.
4. Опишите любую стратегию оказания профориентационной помощи школьнику.

## **Занятие 2. Психологические особенности профессиографии**

1. Понятие профессиограммы, психограммы и их виды.
2. Структура профессиограммы.
3. Методика организации профессиографирования.

*Литература:*

1. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д, 1996. – С. 32–67.
2. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – С. 45–78.
3. Методика индивидуальной профконсультации. – М., 1982. – С. 21–67.
4. Психологический справочник популярных профессий / под ред. Е. С. Романовой. – М., 2000.

**1.** Современному психологу-практику и профконсультанту важно понимать, каким образом составляется грамотное описание различных видов профессионального труда, какие общие характеристики используются для полного рассмотрения профессий. Помимо использования готовых описаний профессий (профессиограмм) профконсультанту следует быть готовым к самостоятельному выделению и описанию особенностей профессий, характерных для конкретных условий того или иного

города, региона и не представленных в профессиограммах для всеобщего пользования. Кроме того, в ряде случаев возникает необходимость самостоятельного рассмотрения отдельных (особо интересных) профессий совместно с клиентом.

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

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

В современной профессиографии существует еще одно важное понятие – системная профессиограмма, рассматриваемая как сама технология психологического изучения субъекта труда, в которой как бы соединяется собственно профессиограмма и психограмма (на основе описательно-технологических характеристик профессии по определенной схеме выделяются профессионально важные качества для данной профессии).

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

- информационные профессиограммы (предназначены для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес);
- ориентировочно-диагностические профессиограммы (служат для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда и организуются на основе сопоставления реальной работы данного человека или рабочей группы с требуемыми эффективными образцами организации трудовой деятельности);
- конструктивные профессиограммы (служат для совершенствования эргатической системы, на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала);

- методические профиограммы. Служат для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы, т. е. направлены на рефлексию и последующую организацию труда самого специалиста, составляющего профиографическое описание конкретной работы. Поскольку речь идет о рефлексии и организации собственной деятельности психолога, то, на наш взгляд, такие профиограммы уместнее было бы назвать методологическими;

- диагностические профиограммы, целью которых является подбор методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров (например, организация работы по схеме составления аналитической профиограммы, где сначала исследуется профессия на нормативно-описательном, технологическом и «бюрократическом» уровнях, а затем все это переводится на язык, необходимый для успешной работы ПВК, для которых и подбираются соответствующие психодиагностические методики).

2. А. К. Маркова анализирует и выделяет следующие основные подходы к содержанию и структуре профиограмм:

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

- аналитическая профиограмма (по Е. М. Ивановой), где раскрываются не отдельные характеристики компонентов профессии, а обобщенные нормативные показатели профессии и показатели психологической структуры профессиональной деятельности. При этом специально анализируются объективные характеристики труда и психологическая характеристика труда, что в итоге и позволяет выделять ПВК, соответствующие данным задачам;

- психологически ориентированная профиограмма (по Е. И. Гареру), где выделяются: 1) описание внешней картины труда, трудовое поведение: фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий,



временная динамика производственной активности, типичные ошибки и т. п.; 2) внутренняя картина труда: типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования личности работника (способности, структуры научения и опыт), психические состояния (интеллектуальные и эмоциональные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомоторика);

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

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

А. К. Маркова формулирует также основные требования к профессиограмме:

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

Определенную дискуссию вызывает само использование понятия «модель специалиста», которую часто путают с профессиограммой, считая её одним из видов профессиограммы. В самом общем плане «модель специалиста» предполагает выделение: 1) профессиограммы, 2) профессионально-должностных требований (ПДТ), 3) квалификационного профиля (требований по рядам, категориям). Причем пункты 2) и 3) – это то, что обычно отражается в должностных инструкциях.

Кроме того, при построении «модели специалиста» выделяют: модель реально действующего, «готового» специалиста, куда входят: а) модель деятельности специалиста (цели, задачи, действия, операции); б) модель личности специалиста (традиционно личность определяется «личностными профилями», а фактически – системой ПВК); в) модель самой подготовки специалиста. Однако такие модели могут варьироваться в зависимости от опыта обучающегося (или переобучающегося) специалиста, поэтому реальное построение таких моделей значительно осложнено.

**3. В психологии труда традиционно выделяют следующие основные методы профессиографирования.**

Организационные методы, целью которых является планирование, построение самого исследования трудовой деятельности:

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

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

- комплексный подход, объединяющий различные междисциплинарные исследования.

Методы сбора эмпирических данных:

- изучение документации по данной профессии;
- наблюдение за работой специалистов;
- опрос специалистов (экспертный метод);
- изучение продуктов (результатов) данного труда, анализ ошибок;

- трудовой метод (метод «включенного эксперимента», который называют иногда «методом Петра I»), предполагающий работу исследователя по данной профессии с целью лучшего ее познания и даже «прочувствования» изнутри;

- метод искусственной деавтоматизации: исследование не столько сформированных – автоматизированных – навыков работника, сколько самой трудовой деятельности, которую осваивает обучающийся рабочий. Этот метод может быть положен в основу более тонкого профотбора;

- биографический метод, позволяющий исследовать профессиональный путь работника на основании опроса и изучения документации;

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

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

Методы обработки эмпирических данных:

- качественные методы анализа – экспертная оценка; сравнительный анализ эмпирических данных; анализ ошибок; раз-

личные процедуры описания наблюдаемых трудовых процессов или своих впечатлений от выполняемой работы;

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

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

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

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

Можно выделить различные конкретные схемы профессиографирования. Е. М. Иванова выделяет две основные составляющие: субъект и объект труда. Субъект труда предполагает выделение и описание следующих характеристик:

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

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

- профессиональная когнитивно-мотивационная структура (знание о трудовом процессе в целом; знание предмета, целей, условий и задач трудового процесса; личностное отношение к труду как к процессу и как к результату);

- операторная психологическая структура «отдельной» деятельности (выделение цели, способность выполнять действия и операции);
- эмоционально-волевая структура субъекта труда (индивидуальный стиль деятельности; функциональное состояние субъекта труда).

Объект труда:

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

Е. С. Романова и Г. А. Суворова предложили несколько более компактные варианты описания профессий, которые также могут быть использованы профконсультантами. Ниже представлены несколько таких вариантов.

Ориентировочная схема экспресс-изучения профессии:

- 1) технико-экономическое описание (технология, оборудование, нормы, оплата труда);
- 2) организация и условия труда (социальные и физические условия, освещенность, температура, влажность, профвредности, режим труда);
- 3) документация по текучести кадров, по сбоям в работе и т. п.;
- 4) подробное описание самой трудовой деятельности (основные операции и действия);
- 5) психофизиологическая характеристика трудовой деятельности (характеристика ПВК).

Общая схема (основные вопросы) для разработки комплексной профессиограммы:

1. Как называется работа и в чем она состоит (ее существенные характеристики)?

2. Какова эффективность (основные критерии эффективности) и цель работы?

3. Что является предметом труда (над чем работают)?

4. Каким способом (как) выполняется работа (каков технологический процесс)?

5. На основании чего делается работа (нормативная и производственная документация)?

6. Каковы конкретные критерии оценки труда?

7. Какая необходима квалификация?

8. При помощи каких средств выполняется работа?

9. В каких условиях выполняется работа (территориальных, гигиенических, эстетических)?

10. Какова организация труда (график работы, трудовые смены, баланс труда и отдыха)?

11. Какова кооперация труда (кто, что и с кем делает)?

12. Какова интенсивность труда?

13. Какова степень опасности и ответственности труда?

14. Какова степень воздействия труда на работника (степень полезности / вредности)?

15. Какова польза для конкретного работника от его труда (зарплата, премии, общественное признание и т. п.)?

16. Какие условия, требования и ограничения характерны для работы (кто может и кто не может ее выполнять: административно-правовые, политические, медицинские, общественные и другие детерминанты)?

Ответив на эти вопросы, можно вполне построить простую, но относительно верную профессиограмму любой профессии.

*Вопросы для самоконтроля:*

1. Выделите как можно больше различий между профессиограммой и психограммой.

2. Назовите элементы структуры профессиограммы.

3. Опишите схемы профессиографирования.

### **Занятие 3. Профессиональная консультация как основной метод работы психолога-профконсультанта**

1. Общее понятие о профессиональном консультировании.
2. Особенности работы психолога-профконсультанта.
3. Краткая характеристика схемы процесса профессионального консультирования.
4. Осуществление профессионального консультирования в рамках системы образования.

#### *Литература:*

5. Рабочая книга школьного психолога / под ред. д. психол. н. И. В. Дубровиной. – М., 1995. – С. 56–79.
6. Исмагилова Ф. С. Профессиональное консультирование. – Екатеринбург, 2011.
7. Фукин А. И. Как составлять профессиограммы. – М., 1990. – С. 45–90.

**1.** Профессиональная консультация в основном предназначена для молодежи с целью профессиональной ориентации с учетом характерных особенностей, темперамента, склонностей, интересов, возможностей и потребностей индивида. Профессиональная консультация выполняет просветительскую функцию, позволяя вникнуть в суть различных профессий, содержание трудового процесса, требований к работникам и перспективам развития отрасли в целом, статуса профессии и механизмов получения образования в рамках определенной трудовой деятельности. В современной России профессиональная консультация необходима не только молодежи, но и людям, оставшимся без работы. Переориентация безработных является важным аспектом профессионального консультирования, поскольку позволяет реинтегрировать человека в профессиональное сообщество.

Целью профессионального консультирования является оптимизация возможностей, потребностей и интересов индивида в рамках профессионального самоопределения. Особенно важна профессиональная консультация в период окончания образовательного учреждения. Кроме того, профессиональное консуль-

тирование предоставляет информацию о статусных характеристиках профессии, ее возможностях и сложностях, соответствии определенных данных кандидата требованиям профессии.

Информирование о различных специальностях особенно актуально в период окончания школы и выбора профессии и включает:

- информацию об учебных заведениях, которые занимаются подготовкой профессионалов по какой-либо специальности;
- информацию о востребованности специалистов различных профессий на рынке труда;
- информацию о реалиях деятельности специалистов различных профессий;
- информацию о средней заработной плате специалистов;
- информацию о возможности самореализации и карьерного роста в выбранной профессии.

Информация о различных специальностях обычно предоставляется специалистами центров по трудоустройству либо представителями учебных заведений. Особенно важно, чтобы человек, стоящий перед выбором будущей профессии, осознавал выбранную специальность в комплексе профессиональных факторов: свою собственную профессиональную пригодность, интерес к данной профессии, возможности трудоустройства по выбранной специальности.

2. Профконсультирование является специальной деятельностью по оказанию помощи клиенту в решении проблем индивидуальной занятости с учетом его особенностей и реальной ситуации на рынке труда. Эти проблемы связаны с выбором профессии, определением профиля профессионального обучения, трудоустройством, сменой сферы деятельности.

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

Общение с консультантом имеет большую личностную значимость для клиента. Каким будет вмешательство консультан-



та – развивающим или разрушающим личность клиента – зависит от соблюдения этических принципов профессиональной деятельности:

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

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

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

4. Конфиденциальность. Информация, полученная профконсультантом в процессе работы с клиентом, не подлежит разглашению (сознательному или случайному), а передача её другим лицам возможна лишь с согласия консультируемого и если это соответствует его интересам.

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

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

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

3. Схема процесса профконсультирования может быть следующей.

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

*I этап.* Задача консультанта – помочь клиенту сформулировать свою профконсультационную проблему, то есть увидеть ее глазами клиента. Данный этап начинается со знакомства и во многом определяет успешность всей консультации. В самом начале встречи консультант должен представиться. С самого начала консультации необходимо позаботиться о дружеской, доверительной атмосфере. Успешность установления контакта с клиентом зависит от уровня коммуникативной культуры профконсультанта, которая предполагает контроль за собственным невербальным поведением (визуальным контактом, эмоциональным тоном речи, позами и жестами, межличностным пространством), диагностику состояния клиента по посылаемым им невербальным сигналам, а также вербальную культуру.

Далее консультант оценивает исходную ситуацию по следующим позициям:

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

- Условия: организационные, временные, информационная и методическая оснащенность.

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

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

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

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

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

*V этап.* На этом этапе происходит совместное подведение итогов консультации (окончательных или промежуточных).

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

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

Конечно, эта схема носит общий характер, и должна ориентироваться на каждую конкретную ситуацию.

**4.** В основе использования профессионального консультирования системе образования лежит обязательное стремление к использованию профконсультации в качестве активизирующего профессиональное самоопределение и профессиональный выбор метода. Развивающая (активизирующая) профконсультация не исключает активности самого субъекта из процесса решения жизненно важной задачи, в отличие от директивной профконсультации. Основной её целью является активизация процесса формирования психологической готовности учащегося к профессиональному самоопределению, которая должна быть включена в учебно-воспитательный процесс. Развивающая профконсультация подразумевает работу с учащимися разного возраста. Главный момент в ней – перенесение акцента с акта выбора профессии на подготовку к ней путём правильной оценки природных особенностей и направленного формирования необходимых качеств, свойств личности.

Следующий принцип развивающей профконсультации – это реализация нового подхода к использованию и интерпретации психодиагностических методик. Ещё один принцип состоит в

отказе от наращивания арсенала методик психодиагностики и сосредоточения основного внимания на разработке и применении специальных коррекционных программ и систем психотренировок.

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

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

Хорошо зарекомендовала себя следующая схема консультирования учащихся:

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

У учащихся старших классов есть выраженная потребность посоветоваться с психологом по поводу своего профессионального выбора. В зависимости от степени развития их профессио-

нальных планов и уровня развития способностей профконсультант намечает стратегию проведения консультации. Для одних достаточно две-три беседы и краткое диагностическое обследование, чтобы принять решение о выборе профессии и начать подготовку к ней. Для других требуется углубленное обследование и многократные консультации, чтобы подойти к этому решению. Поэтому психолог должен начать изучение профессиональных намерений учащихся с 7-го класса, а начиная с 8-го класса проводить индивидуальные консультации с теми, кто планирует после 9-го класса продолжить обучение в техникуме или колледже. До начала индивидуальных профконсультаций надо провести изучение профессиональных намерений и уровня развития некоторых способностей школьников.

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

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

По окончании этого этапа профконсультант приступает к диагностической и коррекционной работе. Подбор методов диагностики должен опираться на адекватное понимание профессиональной деятельности: понимание содержания профессии

как совокупности требуемых знаний, умений и навыков, целей деятельности и т. д., определённых требований к психике (т. е. скорости, темпу и интенсивности протекания психофизиологических процессов). Соответственно, в каждом индивидуальном случае углубленное психодиагностическое обследование должно вестись прицельно, исходя из понимания проблем учащегося и из полученных на предыдущих этапах профконсультации результатов. Если у учащегося не обнаружено серьёзных проблем в развитии важных качеств, намечается план самоподготовки и формирования требуемых способностей, предлагается система психотренировок (развитие нужного вида внимания, памяти, пространственного мышления и т. п.), а затем обстоятельно обсуждаются достижения, возникающие сложности и пути их преодоления.

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

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

*Вопросы для самоконтроля:*

1. Выделите как можно больше отличий профессиональной консультации и обычного психологического консультирования.
2. Назовите этапы процесса профессионального консультирования.
3. Опишите содержание каждого этапа процесса профессионального консультирования.

4. В чем заключается специфика проведения профконсультационной работы в школе?

#### **Занятие 4. Особенности успешной профориентационной работы в системе отечественного образования**

1. Цели и задачи профориентационной работы в школе.
2. Критерии успешности профориентационной работы в школе.
3. Основные методы и принципы профориентационной работы в школе.
4. Особенности организации профориентационной работы с учетом возрастных особенностей школьников.

##### *Литература:*

1. Бендюков М., Соломин И., Ткачев М. Азбука профориентации. – СПб., 1997.
2. Овчарова Р. В. Справочная книга школьного психолога. – М.: Просвещение, 1996.
3. Психологический справочник популярных профессий / под ред. Е. С. Романовой. – М., 2000.
4. Рабочая книга школьного психолога / под ред. д. психол. н. И. В. Дубровиной. – М., 1995.
5. Сазанов А. В. Профессиональная ориентация учащихся. – М., 1998.

**1.** Современная экономическая и политическая обстановка предъявляет все более высокие требования к индивидуальным психофизиологическим особенностям человека. Рыночные отношения кардинально меняют характер и цели труда: возрастает его интенсивность, усиливается напряженность, требуется высокий профессионализм, выносливость и ответственность. В связи с этим огромное внимание необходимо уделять проведению целенаправленной профориентационной работы среди молодежи и школьников, которая должна опираться на глубокое знание всей системы основных факторов, определяющих фор-



мирование профессиональных намерений личности и пути ее реализации.

Профориентация в школе – это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию школьникам лично ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии, а также формирование потребности и готовности к труду в условиях рынка, многоукладности форм собственности и предпринимательства.

Она реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внешкольную работу с учащимися.

Целью оказания профориентационной поддержки учащимся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности является выработка у школьников сознательного отношения к труду, профессиональное самоопределение в условиях свободы выбора сферы деятельности в соответствии со своими возможностями, способностями и с учетом требований рынка труда.

Исходя из цели профориентационного процесса в школе, можно выделить следующие задачи:

- получение непротиворечивых данных о предпочтениях, склонностях и возможностях учащихся для разделения их по профилям обучения;
- обеспечение широкого диапазона вариативности профильного обучения за счет комплексных и нетрадиционных форм и методов, применяемых на уроках элективных курсов и в воспитательной работе;
- дополнительная поддержка некоторых групп школьников, у которых легко спрогнозировать сложности трудоустройства – учащихся коррекционных классов и школ и др.;
- выработка гибкой системы кооперации старшей ступени школы с учреждениями дополнительного и профессионального образования, а также с предприятиями города, региона.

Таким образом, профессиональная ориентация в школе – это многоаспектная система, включающая в себя просвещение, вос-

питание, изучение психофизиологических особенностей, проведение психодиагностики, организация элективных курсов, а также, что особенно важно, занятий по психологии. Это неслучайно, т. к. только на них происходит прямое воздействие на психику школьника через специально организованное общение.

Таким образом, можно выделить следующие аспекты профессиональной ориентации в школе: социальный, экономический, психолого-педагогический, медико-физиологический.

Социальный аспект заключается в формировании ценностных ориентации молодежи в профессиональном самоопределении, где делается акцент на изучении требований к квалификации работника той или иной сферы.

Экономический аспект – это процесс управления выбором профессии молодежи в соответствии с потребностями общества и возможностями личности (изучение рынка труда).

Психологический аспект состоит в изучении структуры личности, формировании профессиональной направленности (способность к осознанному выбору).

Педагогический аспект связан с формированием общественно значимых мотивов выбора профессии и профессиональных интересов.

Медико-физиологический аспект состоит в разработке критериев профессионального отбора в соответствии с состоянием здоровья, а также требований, которые предъявляет профессия к личности кандидата.

Решение задач профориентации осуществляется в различных видах деятельности учащихся (познавательной, общественно полезной, коммуникативной, игровой, производительном труде). С этой целью ежегодно составляются школьные и городские планы работы по профориентации. Это направление прослеживается в плане каждого классного руководителя (раздел профориентации). Ответственными за профориентационную работу в школах являются заместители директоров по воспитательной работе. Помощь классным руководителям в организации этого блока работы также оказывают социальные педагоги, психологи, преподаватели-организаторы ОБЖ, учителя технологии. Тесные контакты школ с центрами профориентации молодежи, предприятиями, учебными заведениями профтехобразования,

средними и высшими учебными заведениями, внешкольными учреждениями, являются одной из составляющих сторон системы профориентации, наряду с диагностикой профессиональной направленности учащихся 7–9-х классов, которую проводят психологи. На основании этих данных дальнейшую работу с родителями и учащимися проводят классные руководители.

2. В профориентационной работе к наиболее важным относятся вопросы определения критериев и показателей эффективности профориентации. Сейчас эффективность профориентационной работы школы нередко определяется по тому, сколько учащихся (в процентах) выбрали профессии, на которые их ориентировали, но если это сделать главной целью профориентации, притом без серьезной диагностической и воспитательной работы с учащимися, то вся работа приобретает своеобразный уклон, мешающий в первую очередь самой профориентации, подрывающий доверие к ней со стороны учащихся и их родителей. Достижение поставленной цели возможно и оправдано только при активной целенаправленной работе со школьниками, при выявлении их реальных интересов и способностей, формировании убежденности в правильном выборе профессии, отвечающем как их личным склонностям и возможностям, так и потребностям города, района, села, в котором они живут, общества в целом.

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

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

1. Достаточная информация о профессии и путях ее получения. Без ясного представления о содержании и условиях труда в избираемой профессии школьник не сможет сделать обоснован-

ного ее выбора. Показателем достаточности информации в данном случае является ясное представление о требованиях профессии к человеку, конкретном месте ее получения, потребностях общества в данных специалистах.

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

3. Уверенность школьника в социальной значимости труда, т. е. сформированное отношение к нему как к жизненной ценности. По данным исследований жизненных ценностей учащихся 8–11-х классов, отношение к труду как к жизненной ценности прямо соотносится у них с потребностью в обоснованном выборе профессии.

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

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

В качестве процессуальных критериев эффективности профориентационной работы выделяются следующие: индивидуальный характер любого профориентационного воздействия (учет индивидуальных особенностей школьника, характера семейных взаимоотношений, опыта трудовых действий, развития профессионально важных качеств); направленность профориентацион-

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

3. Начиная с первого года обучения детей учителю, классному руководителю необходимо вести работу по профессиональной ориентации учащихся в следующих направлениях:

1. Профессиональная информация, включающая в себя сведения о мире профессий, личностных и профессионально важных качествах человека, существенных для его трудового самоопределения, о системе учебных заведений и путях получения профессии, о потребностях общества в специалистах разного профиля. Задача педагогов, осуществляющих профориентацию, – довести эти сведения до учащихся через различные формы профориентационной работы.

2. Профессиональное воспитание, включающее в себя формирование склонностей и профессиональных интересов школьников. Сущность педагогической работы в плане профессионального воспитания заключается в том, чтобы побуждать учащихся к участию в разнообразных формах учебной и внеклассной работы, общественно-полезному и производственному труду, к активной пробе сил. Это позволяет учащимся на практике определить свои склонности и способности. Последние формируются и развиваются в процессе деятельности, а профессиональные знания успешно накапливаются при наличии профессиональных интересов. Важно, чтобы школьник пробовал себя в самых различных видах деятельности, поэтому в школе необходимо использовать различные формы учебной и внеклассной работы в соответствии с индивидуальными особенностями учащихся.

3. Профессиональное консультирование – это изучение личности учащегося и на этой основе выдача ему профессиональных рекомендаций. Профессиональная консультация чаще всего носит индивидуальный характер, поэтому классный руководитель может использовать такие методы работы, как наблюдение

за деятельностью и развитием учащихся, изучение результатов их учебной и внеучебной деятельности, анкетирование, составление психолого-педагогических характеристик учащихся, встречи и беседы с их родителями.

При планировании и проведении профориентационной работы нужно соблюдать следующие принципы:

- Систематичность и преемственность, то есть профориентационная работа не ограничивается работой только со старшеклассниками. Она ведется с первого по выпускной класс с учетом возрастных запросов и особенностей детей.

- Дифференцированный и индивидуальный подход к учащимся в зависимости от возраста и уровня сформированности их интересов, от различий в ценностных ориентациях и жизненных планах, от уровня успеваемости.

- Оптимальное сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм профориентационной работы с учащимися и их родителями.

- Взаимосвязь школы, семьи, профессиональных учебных заведений, центров профориентации молодежи, службы занятости, общественных молодежных организаций.

- Связь профориентации с жизнью (органическое единство с потребностями общества в кадрах), то есть для работы по профессиональной ориентации в школе ее педагогическому персоналу рекомендуется: располагать социально-экономическими характеристиками различных профессий; знать перспективы развития профессии, районы распространения профессий; уровень доходов профессионалов, пути получения квалификации и перспективы профессиональной карьеры, а также особенности рынка труда.

Кроме того, рекомендуется:

- пользоваться технологическими характеристиками профессий, включающими в себя описание производственных процессов и профессиональных задач;

- медико-физиологическими и санитарными характеристиками условий труда с перечнем показаний и противопоказаний;

- требованиями профессий к индивидуальным особенностям людей.

Довольно широко в рамках профориентационной работы в школе можно использовать и профессиограммы. Профессиограммы по различным профессиям вместе с другими материалами необходимо накапливать в кабинете по профориентации. Для успешного составления профессиограммы необходимо сотрудничать прежде всего с территориальной службой занятости населения, предприятиями, организациями, работодателями, которые окажут практическую помощь в накоплении материала по конкретным профессиям.

**4.** При проведении профориентационной работы следует обязательно учитывать возрастные особенности школьников. Обучение на начальной, основной и старшей ступени должно быть организовано по-разному.

Ключевую позицию в организации работы по профориентации должно занимать психологическое сопровождение ученика с учетом его индивидуальных особенностей на протяжении всего периода обучения в школе. Это поможет подготовить учащегося к осознанному выбору будущей профессии.

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

- 1–4-е классы: формирование у младших школьников ценностного отношения к труду, понимание его роли в жизни человека и в обществе; развитие интереса к учебно-познавательной деятельности, основанной на участии детей в различных видах деятельности;

- 5–7-е классы: развитие у школьников личностного интереса к профессиональной деятельности; формирование образа Я; приобретение первоначального опыта в различных сферах социально-профессиональной практики: технике, искусстве, медицине, сельском хозяйстве, экономике, культуре. Этому способствуют профессиональные пробы, которые позволяют соотнести свои индивидуальные возможности с требованиями, предъявляемыми профессиональной деятельностью к человеку;

- 8–9-е классы: уточнение образовательного запроса в ходе факультативных занятий и элективных курсов; групповое и ин-

индивидуальное консультирование с целью оказания помощи в выборе профиля обучения;

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

На каждом этапе профориентационной работы рекомендуется обязательное проведение классных часов по профориентационной тематике с учетом возрастных особенностей учащихся.

Работа по профориентации в 1–7-х классах (первый этап) представляет собой пассивно-поисковый период. Это этап первичного профессионального выбора. Цель учителя 1–4-х классов – развить интересы и способности школьников, сформировать потребности ребят в профессиональном самоопределении.

Для учащихся 5–7-х классов необходимо увеличить число кружков и факультативов, привлекать их к коллективной творческой деятельности, организовывать встречи с родителями как профессионалами.

Кроме того, начиная с 1-го класса рекомендуется создавать портфолио и папки достижений. Все материалы, собранные в портфолио по профориентации, сопровождают учащегося до самого выпуска.

Второй этап (активно-поисковый) для учащихся 8–9-х классов.

Цель учителя – помочь каждому подростку сформулировать конкретные задачи профессионального и личностного самоопределения, обеспечить психолого-педагогическое сопровождение выбора выпускников основной общей школы (9-го класса).

На этом этапе рекомендуется на классных часах знакомить с миром профессий, с учебными заведениями начального и среднего профессионального образования, с конкретной ситуацией на рынке труда, оказывать помощь в выборе профиля обучения. Параллельно с этим нужно вести индивидуальную работу с подростками, требующими особого отношения и внимания, устраивать тематические родительские собрания, привлекать школьников к работе в каникулярное время и проводить первые профессиональные пробы.

Третий этап – профессиональное определение учащихся 9, 10–11-х классов. Главная цель педагогов – подготовить выпу-



скников школы к адекватному выбору профессии, карьеры, жизненного пути с учетом способностей, состояния здоровья и потребностей на рынке труда города, региона. Обязательным является введение в 8–9-х классах предпрофильной подготовки, а в 10–11-х классах профильных классов, классов с углубленным изучением отдельных предметов.

*Вопросы для самоконтроля:*

1. Выделите основные цели и задачи профориентационной работы в школе.
2. Какие методы профориентации наиболее применимы в школе и почему?
3. В чем специфические особенности применения профессиональной консультации в рамках системы отечественного образования?
4. Какие особенности профессиональной ориентации можно отметить при её проведении в разных школьных возрастах?

### **Семинар 3. Профессиональные особенности психолога, ведущего профориентационную работу в школе**

1. Условия и особенности деятельности психолога, занимающегося профориентацией, в рамках отечественной системы образования.
2. Основные требования к психологу-профконсультанту и условия успешности его работы.
3. Специфика построения профессиограммы психолога, занимающегося профориентационной работой и его профессионально-важные качества.
4. Психологические методы активизации профессионального самоопределения учащегося и его профессионального выбора.

*Литература:*

1. Климов Е. А. Введение в психологию труда. – М., 1998.
2. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. – М., 1995.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996.

4. Митина Л. М. Психологическое сопровождение выбора профессии. – М., 1998.
5. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. – М., 1998.
6. Овчарова Р. В. Справочная книга школьного психолога. – М.: Просвещение, 1996.
7. Рабочая книга школьного психолога / под ред. И. В. Дубровиной. – М., 1991.
8. Решетова З. А. Психологические основы профессионального обучения. – М., 1985.

### **Форма отчета по изученному материалу раздела 3**

После завершения изучения раздела необходимо сдать в письменной форме (в виде файла в формате Microsoft Word 2003 или 2007–2010) одно из двух практических заданий на выбор.

#### **Практическое задание 1. Построение профессиограммы**

1. На основе представленной схемы (см. приложение 2) составить в письменной форме профессиограмму любой профессии.
2. Рассказать о возможности использования данной профессиограммы в ситуации профессионального отбора и профессиональной ориентации.
3. Определить тип составленной профессиограммы. Свое мнение обосновать, указав на элементы профессиограммы, говорящие о её принадлежности к определённому типу.
4. Назвать, исходя из составленной профессиограммы, смежные профессии и указать на те элементы профессиограммы, которые бы отличались у описываемой профессии и смежной.

#### *Рекомендуемая литература*

1. Бендюков М., Соломин И., Ткачев М. Азбука профориентации. – СПб., 1997.
2. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М., 1992.

3. Митина Л. М. Психологическое сопровождение выбора профессии. – М., 1998.
4. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М., 1996.
5. Психологический справочник популярных профессий / под ред. Е. С. Романовой. – М., 2000.
6. Романова Е. С., Суворова Г. А. Психологические основы профессиографии. – М., 1990.
7. Сазанов А. В. Профессиональная ориентация учащихся. – М., 1998.
8. Фукин А. И. Как составлять профессиограммы. – М., 1990.

## **Практическое задание 2. Основы процесса профессионального консультирования**

1. Описать любой случай, требующий профессионального консультирования. Указать на те признаки ситуации, которые позволяют говорить именно о необходимости профессионального, а не психологического консультирования.
2. На основании представленной схемы организации профессиональной консультации (см. приложение 3) дать письменное краткое описание протекания каждого этапа для описанного случая в виде цели этапа, используемых методов, достигнутых результатов. Описание должно иметь схематичный характер.
3. Спрогнозировать возможные варианты развития проблемной ситуации у клиента без проведения профконсультации.
4. Используя описанный случай, указать на различия в способе решения проблемы клиента в ситуации профконсультации и психологического консультирования.

### *Рекомендуемая литература*

1. Климов Е. А. Введение в психологию труда. – М., 1998.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д, 1996.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996.
4. Методика индивидуальной профконсультации. – М., 1982.
5. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2003.

6. Решетова З. А. Психологические основы профессионального обучения. – М., 1985.

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

## Список литературы

### *Основная литература*

1. Зеер З. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. – М., 2008.
2. Зеер Э. Ф. Основы профориентологии. – СПб., 2005.
3. Мордовская А. В., Панина С. В., Макаренко Т. А. Основы профориентологии. – М., 2013.
4. Прокофьева В. А. Основы профориентации: учебное пособие – СПб., 2010.
5. Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С. Профориентация. – М., 2008.
6. Романова Е. С., Суворова Г. А. Психологические основы профессиографии. – М., 2009.
7. Фукин А. И. Как составлять профессиограммы. – М., 1990.

### *Дополнительная литература*

8. Гарбер Е. И., Козача В. В. Методика профессиографии. – Саратов, 1992.
9. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М., 1992.
10. Климов Е. А. Как выбрать профессию. – М., 1990.
11. Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. – М., 1992.
12. Профконсультационная работа со старшеклассниками. – Киев, 1980.
13. Пряжников Н. С. Профориентационные игры. – М., 1991.
14. Психологический справочник популярных профессий / под ред. Е. С. Романовой. – М., 2000.
15. Рабочая книга школьного психолога / под ред. д. психол. н. И. В. Дубровиной. – М., 1995.
16. Чебытева В. В. Психологические проблемы профориентации школьников // Вопросы психологии. – 1971. – № 1.
17. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М., 2001.

## Интернет-ресурсы

<http://psyfactor.org/personal0.htm>

Краткий словарь-справочник по тематике профессионального отбора, управления персоналом, процесса профориентации персонала.

<https://lyc1-brr.edusite.ru/p271aa1.html>

Краткий словарь-справочник для специалиста, работающего в рамках отечественной системы образования с учащимися в области профориентации и профконсультации.

<http://www.vashpsixolog.ru/areer-oriented-high-school/77-education-teachers>

Сборник методических материалов в помощь профориентационной работе педагога в системе отечественного образования.

<http://www.profguide.ru/test/category/proforient/>

Профориентационные тесты онлайн (включая тест Е. А. Климова и методику профессионального определения Дж. Голланда).

<http://www.rabotka.ru/infoworker/>

Справочник профессий содержит описание около 480 наименований профессий. Поддерживается компанией «Росработа».

<http://www.edu.ru/abitur/act.6/index.php> (ВПО)

<http://www.edu.ru/abitur/act.20/index.php> (СПО)

На страницах портала «Российское образование» можно узнать из действующих стандартов среднего и высшего профессионального образования о требованиях к выпускникам по выбранной специальности, о совокупности приобретённых в процессе обучения знаний, умений и навыков.

## Электронные библиотеки, доступные студентам

### *Электронная библиотека университета*

В университете создана электронная библиотека, которая регулярно пополняется. Доступ к библиотеке по ссылке: <https://samara.mgpu.ru/podrazdelenija/mediacentr/elektronnye-resursy>

*Электронно-библиотечные системы «Znaniium.com», «Юрайт», «IPRbooks»*

Доступ осуществляется по индивидуальным логинам и паролям из любой точки доступа в сеть Интернет круглосуточно без ограничения времени пользования. Для получения логина и пароля необходимо обратиться в библиотеку учебного заведения.

## Вопросы для подготовки к сдаче зачета (экзамена)

1. Цель и основные задачи профориентационной работы в системе образования.
2. Развитие профориентации и её роль как психологического направления в современном мире.
3. Психологические основы профотбора и аттестации кадров.
4. Основные профессиональные и этические требования к психологу, который занимается профориентационной работой в системе образования.
5. Особенности профессиональной деятельности в современном мире. Краткая характеристика современного мира профессий.
6. Принципы классификации профессий. Классификация профессий Е. А. Климова и Дж. Голланда.
7. Личностные качества и способности, их роль в профессиональной деятельности.
8. Учет способностей и личностных качеств в профориентационной работе.
9. Понятие профессионально важных качеств личности их роль в профориентационной работе с учащимися.

10. Использование профессионально важных качеств личности в ситуации профессионального отбора.
11. Психологические основы метода профессиографии.
12. Понятие профессиограммы, психограммы и их роль в процессе профессиональной работы.
13. Типы профессиограмм и психограмм, методы их составления.
14. Особенности использования профессиограмм в профориентационной деятельности.
15. Основные методы профориентации.
16. Задачи и функции профконсультации.
17. Отличие процесса профконсультации от психологического консультирования.
18. Типичные ошибки при проведении профконсультации, способы их устранения.
19. Цель, функции и особенности психологического исследования при осуществлении профориентационной работы.
20. Роль профориентационных игр при осуществлении профориентационной работы.
21. Использование тестовых методик при осуществлении профориентационной работы.
22. Понятие профессионального самоопределения школьников.
23. Оценка успешности работы по профессиональному определению и самоопределению в условиях образовательного учреждения.
24. Роль профессионального самоопределения в становлении личности ребенка.
25. Профориентационная работа в младшем школьном возрасте.
26. Профориентационная работа в среднем школьном возрасте.
27. Профориентационная работа в старшем школьном возрасте.
28. Цель и задачи профориентационной работы после получения профессионального образования.
29. Профинформирование как направление профориентационной деятельности.



30. Возможности и ограничения использования методов беседы и лекции в профориентационной работе.
31. Возможности и ограничения использования игровых методов в профориентационной работе.
32. Возможности и ограничения использования бланковых диагностических методов в профориентационной работе.
33. Проблемы использования для работы с учащимися разного возраста результатов профессиональной диагностики.
34. Основные этапы становления человека как субъекта труда. Специфика профессионального самоопределения на разных возрастных этапах.
35. Общие и специальные требования к составлению профориентационных программ.
36. Проблема оценки эффективности профориентационной работы (количественные и качественные, оперативные и долгосрочные показатели эффективности и т. д.).
37. Проблемы профориентационной деятельности в условиях современной отечественной системы образования.
38. Понятие профессиональной деятельности, специальности, должности.
39. Психологическая структура профессиональной деятельности.
40. Основные типы и виды профессиональной деятельности.

### **Профориентационная игра «Разные роли»**

С самого начала, еще до объявления названия игры, необходимо выбрать трех добровольцев на главные роли. Сразу может оказаться, что желающие не объявятся, даже тогда, когда по многим признакам видно, что учащиеся хотели бы «поиграть». Есть простые приемы, позволяющие решить эту проблему. Например, ведущий может просто сказать, что если через 3 (5) секунды добровольцев не будет, то игры не получится и придется заняться чем-то другим. Обычно на последней секунде появляется даже больше желающих, чем требуется. Или другой прием: опытный педагог сразу увидит, кто хочет быть главным игроком, но еще не «созрел», чтобы заявить об этом. Иногда достаточно легкого кивка головой такому учащемуся, чтобы тот смело вышел для участия в игре.

Общая инструкция: «Представьте, что дело происходит в школе будущего, где-то в середине следующего столетия. К нам на диспут о смысле жизни приглашены три уважаемых человека-ветерана, каждый из которых в конце 90-х годов XX столетия закончил среднюю школу и прожил потом интересную жизнь. Каждому из приглашенных где-то около 70 лет. Но гости наши необычные (в школе будущего много чего необычно): мы решили пригласить разных по своим жизненным ориентациям людей. Первый – это труженик, уверенный, что только в честном труде заключается настоящее счастье. Второй – «выдающийся лентяй», считающий, что работать должны только дураки. Третий – «удивительная бездарность», убежденная, что высшее счастье – заниматься таким делом и сидеть на таких постах, которым ты явно не соответствуешь (и пусть перед тобой трепещут более умные и более достойные...), то есть как в бизнесе – выгодно продавать себя, даже тогда, когда ты гроша ломаного не стоишь... Но вот загадка, мы не будем знать, кто из наших гостей кем является. Сейчас они выйдут в коридор и сами решат, какую роль на себя возьмет (при этом они могут вообще играть одну и ту же роль...). Мы за это время попробуем придумать для наших гостей интересные вопросы, чтобы лучше понять этих

людей, действительно ли они счастливы, а потом постараемся угадать, какие роли они играли». Возможны разные варианты использования данного правила. Например, ведущий может сам раздать карточки участникам с указанием их ролей, может вообще не задавать ролей, а может в присутствии всего класса предложить игрокам самим распределить эти три роли.

Главные игроки примерно на 3–4 минуты отправляются в коридор, чтобы разобраться с игровыми ролями и продумать основные этапы своей жизни, а ведущий предлагает оставшимся придумать по 2–3 вопроса, касающихся не только профессиональной деятельности, но и их личной, семейной жизни, досуга и всего, из чего складывается жизнь.

Когда ведущий пойдет в коридор приглашать главных игроков в класс, он должен спросить у них (еще в коридоре), какие роли (стереотипы) каждый из них собирается представлять.

Главные игроки приглашаются в класс, усаживаются на «почетные места», и им предлагается по очереди кратко (за 3–4 минуты) рассказать об основных этапах прожитых жизнью.

После того как все главные игроки кратко расскажут о своих судьбах, ведущий предлагает начать пресс-конференцию, то есть предлагает остальным учащимся задавать краткие вопросы и получать на них краткие ответы. Чтобы обращение к гостям было более уважительным, можно каждого из них попросить представиться, обязательно по имени и отчеству. Может оказаться так, что на каком-то этапе вопросы иссякнут, и тогда, чтобы поддержать интерес к игре, сам ведущий должен задать один-два интересных вопроса. Но для этого он должен подготовить их заранее... Может оказаться, что все вопросы будут адресованы только одному (самому интересному) игроку. В этом случае ведущий также должен сам задать вопрос тому, о ком вроде бы и «позабыть успели», переключив таким образом внимание класса и на других «гостей».

Примерно за 15–20 минут до конца занятия пресс-конференция прекращается, гостей благодарят, им предлагается занять свои места в классе, чтобы участвовать в общем обсуждении.

Обсуждение организуется следующим образом. Сначала ведущий может спросить у всех присутствующих, кто из «гостей»

показался более счастливым и почему. При этом мнения могут быть очень разными. Далее можно поинтересоваться, у кого какие роли (стереотипы) получились, и соотнести их с теми ролями, которые планировались самими игроками (еще в коридоре).

Опыт показывает, что до данного этапа игра проводится без особых затруднений, а все сложности начинаются именно на этапе обсуждения. Главная трудность – кого же считать настоящим тружеником, лентяем и бездарностью. При всей внешней легкости и очевидности их различения на «интуитивном» уровне сказать об этом внятно, понятно и просто получается далеко не у всех, даже у взрослых...

Чтобы разобраться, кому какие роли удалось (или не удалось) сыграть на самом деле, ведущий может задать классу вопрос: «А чем вообще принципиально различаются труженик, лентяй и бездарность (безотносительно к нашей игре: в чем их различие вообще)? Если мы вообще сможем их различить, то это поможет нам разобраться и с нашими игроками».

На доске ведущий выписывает критерии различения этих стереотипов, предлагаемые школьниками, но сам пока никак их не комментирует и свои критерии не называет. Единственное, о чем должен напомнить ведущий игрокам, – это о том, что критерий различения не должен быть применим ко всем рассматриваемым стереотипам, например, если какое-то качество есть у труженика, то либо у лентяя, либо у бездарности его быть не должно, иначе все оказываются одинаковыми, без различия... При этом сами учащиеся могут высказывать сомнения в том, что выписанные на доске критерии действительно позволяют различать труженика, лентяя и бездарность. Очень часто в таких спорах участники игры сильно запутываются и в группе наступает некоторая растерянность (это особенно ощущается, когда игра проводится не в спешке, а при наличии резервного времени).

Когда группа явно растеряется, ведущий может предложить свои критерии различения труженика, лентяя и бездарности. Для этого он использует уже нарисованную на доске таблицу (см. таблицу на с. 110–111, нижняя часть).

Прокомментировать таблицу можно следующим образом. Выделяется только два основных критерия: 1) желание хорошо делать конкретное дело; 2) способность хорошо его делать (чем

меньше таких критериев, тем понятнее, о чем идет речь). Труженик (настоящий, а не карикатурный) – это человек, который умеет и мечтать, и реализовывать свои мечты. Лентяй (по определению) – это тот, кто не хочет, не способен по-настоящему мечтать, хотя способности у него могут и быть. В этом смысле лентяй близок к дураку: мог сделать что-то значительное, но не захотел, не сумел использовать свои возможности (лучший пример – алкоголики, любимая тема разговоров у которых – «вот какой я был – молодец, герой, супермен – раньше», «вот если бы я раньше захотел»...). Бездарность – это тот, кто может и очень даже хочет, но совершенно не способен... (бездарность при этом может быть большим начальником и даже президентом). Бездарность способна пробраться на престижную работу, но саму работу она делать не умеет, потому и «бездарность».

Для логической полноты можно выделить и такой стереотип, который и мечтать о значительном не способен (разрушенная мотивационная сфера), и делать толком ничего не умеет (разрушенная операциональная сфера) – это, скорее всего, больной человек, над которым просто грешно смеяться. И наконец, такой стереотип, который мечтает скромно и, главное, способен осуществлять свои скромные мечты, но не более того: он «свое место знает» – это обычный, нормальный человек, у которого все как у людей (потому и «норма»...). Стереотип «нормального человека» как раз и интересен тем, что по сравнению с «настоящим тружеником» он близок к «стандарту», к однозначно понимаемому счастью. Суть «нормального человека» в том, что он не способен на жизненное творчество и строит свое счастье по уже проторенной кем-то дорожке...

В данной игре не стоит слишком сильно акцентировать внимание на стереотипе «нормального человека», поскольку это может быть неприятно многим подросткам, которые и планируют свои перспективы, исходя из существующих «норм» и «стандартов», ловко рекламируемых современными средствами массовой информации. Смысл обращения к данному стереотипу – как бы между прочим сравнить стереотип «нормального человека» с другими вариантами построения своего жизненного и профессионального пути в расчете на то, что, может быть, хотя бы у некоторых из подростков со временем появится желание про-

жить свою жизнь действительно творчески... Игра как бы указывает принципиальную возможность построения иного, не «стандартизированного» счастья.

Кто же по-настоящему счастлив из выделенных стереотипов? Если за критерий счастья взять степень соответствия того, что человек способен хотеть, и того, что он способен достичь, то счастливыми должны быть труженик, как это ни удивительно – больной человек, если его хотя бы не обижать, ведь очень многого ему не надо (вероятно, из зависти к их простому счастью больных очень любят обижать недалекие люди...), а также счастливым должен быть нормальный человек, так как «звезд с неба» он не хватает, да и не нужны ему эти «звезды» (для нормального предел мечтаний – это машина, дача, семья, вещи и, конечно же, поездка за границу...). А вот несчастными должны быть лентяи (к своему несчастью, они часто бывают неглупыми и рано или поздно осознают, что прожили жизнь пустую), а также бездарности (даже на высоких постах бездарность чувствует, что ничего у нее не получается, если, конечно, такая бездарность еще не вошла в полный маразм или не превратилась в откровенно больную личность, но это уже другой случай...).

*Таблица*

### **Принципиальное различие стереотипов труженика, лентяя-дурака, бездарности и др.**

Обозначения: (+) – критерий соответствует стереотипу, (0) – не соответствует, (!) – неопределенная степень соответствия, (+/-) – немножко соответствует, немного не соответствует («как у обычных людей»).

Критерии различения стереотипов	Труженик	Лентяй (он же – дурак)	Бездарность	Большой	Нормальный человек
Возможные критерии класса:					
– активность,	+	?	+	9	9
– целеустремлённость,	+	+	+	9	9
– интеллект,	+	+	0	9	9
– умения,	+	+	0	9	9
– и др.					
Критерии ведущего:					
– желание хорошо делать конкретное дело,	+	0	+	0	+/-
– способность хорошо делать данное дело,	+	+	0	0	+/-
– счастье	+	0	0	-	+

Быстро сделав такие небольшие комментарии к таблице, ведущий может под конец игры обратиться к главным игрокам, чтобы каждый из них сам сказал, какой стереотип он пытался изобразить, насколько у него это получилось. Не оказалось ли так, что, играя лентяя, игрок на самом деле, сам того не поняв во время игры, представил настоящего труженика (или наоборот)?

Нередко после знакомства с таблицей участники игры признаются, что им не удалось по-настоящему представить первоначально избранные роли-стереотипы. Опыт показывает, что трудно сыграть настоящего лентяя, чуть легче сыграть бездар-

ность и труженика. Очень часто по-настоящему хорошо и убедительно удается сыграть обычного (нормального) человека.

Может оказаться и так, что кто-то из участников игры захочет поспорить со схемой (с преподавателем). Конечно, хорошо, что игроки проявляют такую активность, но поскольку вопросы эти достаточно непростые и ведущий не всегда может сразу ответить на замечания игроков, то лучше перенести такую дискуссию либо на перемену, либо после уроков (для желающих), а может, даже получше подготовиться и провести эту дискуссию во время другой встречи с данными школьниками.

Если педагог или психолог не понял смысла данной игровой процедуры или если он что-то понял, но не согласен с некоторыми идеями этой непростой игры, то лучше пока ее не проводить. А если психолог все-таки решит (решится) провести эту методику, то особое внимание следует уделить именно этапу обсуждения и комментариям к схеме.

### **Профориентационная игра «А вот и я!»**

Упражнение в шуточной форме позволяет смоделировать некоторые элементы собеседования при приеме на работу и при поступлении в учебное заведение и, таким образом, повысить уровень готовности поступающих к подобным собеседованиям.

Методика проводится в кругу, но может использоваться и при работе с классом. Количество участников – от 6–8 до 15–20 человек. Время проведения – от 30 до 40–50 минут. Игровая процедура по первому варианту предполагает следующие этапы:

1. Участникам игры объясняется её общий смысл – проверить и, по возможности, хоть немного повысить свою готовность к прохождению собеседования при трудоустройстве. Само название игры как бы говорит: «Вот я пришел, посмотрите, подхожу ли я для вашего заведения». По условию игры предполагается, что итоги собеседования являются решающим фактором зачисления на работу или поступления на учебу.

2. Каждый участник на отдельном листочке выписывает 5–7 самых главных правил поведения для поступающих и 5–7 глав-



ных правил проведения беседы для члена приемной комиссии, которые позволили бы ему не ошибиться при выборе претендента. На это отводится примерно 5–7 минут.

Все садятся в круг. Ведущий предлагает двум игрокам-добровольцам выполнить первое игровое задание: в течение 7–10 минут разыграть сценку собеседования. Сразу же уточняется, кто будет играть претендента на вакантное место, а кто – руководителя заведения. Целесообразность включения в игру роли руководителя (члена приемной комиссии) объясняется тем, что претендент на работу или поступающий в учебное заведение должны понимать позицию руководителей фирмы (заведения), а также лучше осознавать, чего от них ожидают при собеседовании. Все это повышает шансы претендента произвести хорошее впечатление и быть зачисленным...

3. После этого обязательно следует уточнить, что это за заведение (конкретный вуз, фирма и т. п.), а также какая именно вакансия предлагается для претендента, то есть о чем пойдет речь. Желательно, чтобы заведение и вакантное место в нем были достаточно престижными, но в то же время реалистичными для трудоустройства. Уточнить это должен игрок, изображающий руководителя.

4. Другой игрок – претендент – сразу же уточняет, какими основными характеристиками и качествами обладает его герой, например, его возраст, образование, пол, жизненный опыт и т. п.

5. Во время проигрывания остальные участники внимательно наблюдают за действиями руководителя и претендента, отмечая для себя, насколько их действия соответствуют выписанным на их листочках правилам поведения для руководителя и претендента.

6. После первого проигрывания всем (включая главных игроков) дается задание: по 5-балльной шкале оценить успешность действий отдельно для претендента и для руководителя.

8. Первое слово предоставляется главным игрокам. Сначала они по очереди называют свои оценки (и самооценки), а потом кратко комментируют их, не забыв соотнести с выписанными ранее правилами поведения для руководителя и для претендента. После этого могут кратко высказываться и остальные участники. Желательно завершить первое обсуждение за 5–7 минут.

При наличии большего времени можно даже быстро подсчитать, сколько баллов набрали руководитель и претендент по оценкам остальных игроков.

9. Перед тем как начать общую игру, ведущий может озвучить (для общего развития) основные правила для человека, желающего произвести хорошее впечатление, и для руководителя, который не хочет ошибиться в своем выборе.

Например, чтобы понравиться другим людям, можно ориентироваться на следующие известные правила, выделенные Д. Карнеги<sup>1</sup>:

1 – искренне интересуйтесь другими людьми;

2 – улыбайтесь;

3 – помните, что имя человека – это самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке;

4 – будьте хорошим слушателем, поощряйте других говорить о самих себе;

5 – говорите о том, что интересует Вашего собеседника;

6 – внушайте Вашему собеседнику сознание его значительности и делайте это искренне.

Для руководителей можно порекомендовать следующее<sup>2</sup>:

1 – не поддаваться первому впечатлению от внешности претендента (важнее для работы все-таки деловые качества);

2 – не переоценивать красноречие претендента, которое далеко не всегда свидетельствует об организаторских способностях;

3 – не переоценивать различные дипломы «с отличием» (они вполне могли быть купленными или полученными без особого труда);

---

<sup>1</sup> См. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. М.: Прогресс, 1989. С. 67–104. Заметим, что хотя данные правила и носят откровенно манипулятивный характер и не должны использоваться в искренних человеческих отношениях, но при жесткой необходимости они могут оказаться довольно эффективными.

<sup>2</sup> В несколько сокращенном и модифицированном виде использованы рекомендации для руководителей фирм, описанные в книге Власовой Н. ...И проснешься боссом: справочник по психологии управления. Ч. 1. Новосибирск: Экор, 1994. С. 170–173.

4 – при первой встрече следует поменьше говорить самому руководителю (рассказывать об организации) и больше слушать претендента;

5 – даже если претендент поначалу и не произвел впечатления, не следует ему отказывать сразу, можно вежливо предложить ему позвонить через несколько дней секретарю;

6 – руководитель должен хорошо сам понимать, какой же работник ему нужен (хотя бы примерно представлять, какими качествами и характеристиками он должен обладать, чтобы выполнять конкретную работу или обучаться по конкретной специальности).

10. После этого ведущий предлагает выйти следующему добровольцу на более сложную и интересную роль – претендента, беседующего с целой приемной комиссией.

11. Доброволец сам определяет, в какое заведение и на какую вакансию (специальность) он собирается оформиться, а также кратко называет основные характеристики своего «героя».

12. Роль руководителей, а точнее – членов приемной комиссии будут играть все остальные участники, при этом для большей остроты игры все делятся на две команды, то есть беседовать с претендентом будет не одна, а сразу две приемные комиссии на конкурсной основе. Каждая комиссия располагается за отдельным столом.

13. Смысл дальнейшего задания заключается в том, что члены комиссий будут по очереди задавать претенденту различные вопросы, а он должен сразу же на них отвечать. Примерно через 5–7 минут таких вопросов-ответов члены комиссий должны будут на листочках по 5-балльной шкале оценить, насколько готов претендент к зачислению в их организацию. После этого в каждой команде (в каждой комиссии) проводится небольшое обсуждение и быстро подсчитывается средний балл готовности претендента (по баллам, проставленным в листочках).

14. Наконец, проводится итоговое обсуждение. Если у приемных комиссий разные мнения, то организуется небольшая дискуссия как между командами-комиссиями, так и между отдельными игроками. Общим итогом игры могут стать совместно разработанные и уточненные правила поведения для претендента и для руководителя (члена приемной комиссии).

Возможны и *другие варианты проведения данного игрового упражнения*. Например, после разыгрывания ситуации собеседования в паре всем предлагается также разделиться на пары и воспроизвести эту ситуацию (или же самим определить, в какое заведение, на какую вакансию и какой по своим качествам человек собирается поступать). В других случаях можно заранее выбрать из числа играющих (а может, даже и из числа приглашенных специалистов) специальное жюри, которое и будет проставлять основные баллы и говорить свое решающее слово. Можно также после первого проигрывания в паре всем разделиться на команды, выбрать в каждой команде своего добровольца-претендента и разыграть его беседу с членами приемных комиссий (в каждой из команд) и т. д.

Главное для упражнений такого типа – постараться меньше фантазировать и быть ближе к реальности. Для этого требуется и самому ведущему лучше представлять, какие сложности ожидают претендентов при поступлении в те или иные учебные заведения, а также при оформлении в государственные организации и частные фирмы.

## Схема составления профессиограммы

Общие сведения о профессии:

- название профессии;
- предмет труда;
- цель труда;
- ответственность;
- особенности труда.

Характеристика процесса труда:

- орудия, средства;
- условия труда;
- содержание труда;
- характер труда;
- преимущественная поза;
- характер общения.

Требования профессии к человеку (профессионально важные качества).

Противопоказания.

Пути получения профессии.

Зарплата, перспективы.

Родственные профессии.

Место работы.

## Схема профконсультирования

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

**I этап.** Задача консультанта – помочь клиенту сформулировать свою профконсультационную проблему, то есть увидеть эту проблему глазами клиента. Данный этап начинается со знакомства и во многом определяет успешность всей консультации. В самом начале встречи консультант должен представиться. Необходимо позаботиться о дружеской, доверительной атмосфере. Успешность установления контакта с клиентом зависит от уровня коммуникативной культуры профконсультанта, которая предполагает контроль за собственным невербальным поведением (визуальным контактом, интонацией, позами и жестами, межличностным пространством), диагностику состояния клиента по посылаемым им невербальным сигналам, а также вербальную культуру.

Далее консультант оценивает исходную ситуацию по следующим позициям:

- *Клиент:* в чем заключается его проблема, как он относится к консультации и профконсультанту, в каком состоянии находится, каков может быть внутренний мотив обращения к консультанту.
- *Условия:* организационные, временные, информационная и методическая оснащенность.
- *Профконсультант:* осознание профессиональной квалификации и компетентности относительно данной ситуации, функциональная готовность к ней, статус в глазах клиента.

Если контакт с консультируемым не получается, можно использовать несложные методики, например ДДО, «Карту интересов», конструктивный рисунок человека из геометрических

фигур. Для неуверенных клиентов рекомендуется создать условия, способствующие переживанию успеха, с помощью заданий на сообразительность, внимание.

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

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

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

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

ны клиента, отметить интересные мысли, выразить надежду на его удачное профессиональное будущее.

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