

Л.В. МАЛЬЦЕВА

**ПРОФДИАГНОСТИКА
И ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ
В РАБОТЕ ПСИХОЛОГА**

Курганский
государственный
университет



Библиотечно-издательский
центр
65-48-12

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Курганский государственный университет»

Л.В. МАЛЬЦЕВА

ПРОФДИАГНОСТИКА
И ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ
В РАБОТЕ ПСИХОЛОГА

Учебное пособие

Курган 2018

ББК 88.4
УДК 154.4
М 21

Рецензенты

Е.В. Алфеева, зав. каф. дошкольного и начального общего образования ГАОУДПО ИРОСТ, канд. психол. наук, доцент;
Ю.И. Валдас, педагог-психолог МБОУ «Гимназия №32» г. Кургана.

Печатается по решению методического совета Курганского государственного университета.

Мальцева Л. В.

Профдиагностика и профконсультирование в работе психолога : учебное пособие. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2018. – 120 с.

В учебном пособии изложены теоретические подходы к определению понятия «профессиональное самоопределение» в современной отечественной и зарубежной психологии, влияние различных факторов на выбор профессии старшеклассников. Рассмотрены практические методы и способы оказания диагностической и консультационной помощи по профессиональному самоопределению старшеклассников.

Учебное пособие предназначено для самостоятельной работы студентов-психологов, педагогов-психологов системы образования, психологов-профконсультантов и работников службы занятости населения.

© Курганский государственный
университет, 2018
© Мальцева Л.В., 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
Глава 1. Теоретические основы профессионального самоопределения	8
1.1 Краткий обзор теоретических подходов к проблеме профессионального самоопределения в отечественной и зарубежной психологии	8
1.2 Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение	23
Глава 2. Основные направления деятельности психолога образования по профессиональному самоопределению старшекласников.....	35
2.1 Этика проведения профдиагностической и профконсультационной работы	35
2.2 Профессиональное просвещение	39
2.3 Профессиональная диагностика.....	43
2.4 Профессиональное консультирование	48
Глава 3. Психолого-педагогическая модель формирования психологической готовности к профессиональному самоопределению	60
3.1 Структура и содержание психологической готовности старшекласников к профессиональному самоопределению.....	60
3.2 Реализация модели формирования психологической готовности старшекласников к профессиональному самоопределению .	70

Глава 4. Формы и методы активизации процесса профессионального самоопределения	76
4.1 Описание и сравнительная характеристика программ по профессиональному самоопределению	76
4.2 Профориентационные игры.....	85
Заключение.....	97
Список литературы	99
Приложения	103

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональное самоопределение – это событие, которое кардинально меняет дальнейшую жизнь. Сложно выделить хоть один аспект жизни, на который не повлиял бы выбор профессии, сделанный после окончания школы. Это семейные перспективы и материальное благосостояние, психологическая гармония, самооценка и взаимоотношения с самим собой и т. д.

Профессиональный выбор – это первый в жизни большинства людей нормативный, т.е. обязательный, вынужденный выбор, от которого нельзя уйти. Человеку необходимо, завершая определённый этап своей жизни, определить дальнейший путь, причем ответственность за выбор ложится на его собственные плечи. Большинство же школьников обычно оказываются не готовы как к самому выбору, так и к принятию ответственности за него.

На сегодняшний день подобная работа проводится, не расставляя основных акцентов в сознании старших школьников по данному вопросу. А вместе с этим основной целью психологической службы в системе образования является максимальное содействие психическому, личностному и индивидуальному развитию ребенка, обеспечивающее психологическую готовность к самостоятельной взрослой жизни.

Дисциплина «Профдиагностика и профконсультирование в работе психолога» относится к профессиональному циклу дисциплин и имеет межпредметные связи с фундаментальными психологическими дисциплинами «Общая психология», «Психология развития и возрастная психология» и «Педагогическая психология». Дисциплина опирается на общепсихологические теории и знакомит студентов с теориями профессионального самоопределения и психологическими особенностями подросткового и юношеского периодов, и содействует развитию ценностно-смысловой сферы и профессиональной мотивации, закладывает фундамент научно-гуманистического мировоззрения.

Задачами освоения дисциплины «Профдиагностика и профконсультирование в работе психолога» являются: изучение психологических осо-

бенностей в подростковом и юношеском периодах, основных теорий профессионального самоопределения и профессионального развития; овладение методами профессиональной психологической диагностики, формирование навыков профессионального консультирования и активизации профессионального самоопределения.

В результате изучения дисциплины студент должен знать: основные теории профессионального самоопределения и развития, психологические особенности подросткового юношеского возрастов (для компетенций ОК-6; ОК-7; ПК-9; ПК-12; ПК-13; ПК-14); уметь: осуществлять профессиональную диагностику, профессиональное консультирование, профессиональный подбор отбор, активизировать процесс профессионального самоопределения подростков и старшеклассников (для компетенций ОК-6; ОК-7; ПК-8; ПК-9; ПК-12; ПК-13; ПК-14); владеть: методами профессиональной диагностики оптантов, отбора персонала учреждений (для компетенций (ОК-6; ПК-8; ПК-9; ПК-13).

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

- *общекультурные компетенции (ОК)*: способность и готовность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- *профессиональные компетенции (ПК)*: способность и готовность к: проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии (ПК-8); реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях (ПК-9); просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества (ПК-12); проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13); реализации психологических технологий, ориентированных на

личностный рост сотрудников организаций и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14).

Задачами данного учебного пособия являются:

1 Ознакомление студентов с основными теоретическими положениями психологии профессионального самоопределения;

2 Ознакомление с направлениями деятельности психолога образования в аспекте профессионального самоопределения старшеклассников;

3 Ознакомление с существующими в настоящее время программами по профессиональному самоопределению и способами его активизации.

В данном пособии использованы основные психологические теории профессионального самоопределения (К.К.Платонов, А.Е. Голомшток, Е.А. Климов, Е.И. Головаха, С.Н. Чистякова, Н.С. Пряжников, Дж.Холланд, Д. Сьюпер и др.), профориентационные игры (Н.С. Пряжников, М.С. Валитов), программы по профессиональному самоопределению (Н.В. Самоукина, С.Н. Чистякова, Г.В. Резапкина, А.П. Чернявская и др.), разработанная автором данного пособия психолого-педагогическая модель формирования психологической готовности к профессиональному самоопределению.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1 Краткий обзор теоретических подходов к проблеме профессионального самоопределения в отечественной и зарубежной психологии

На сегодняшний день в психологической науке большое количество работ посвящено проблеме профессиональной ориентации. За последние годы изданы специальные программы для учителей и школьных психологов по формированию профессионального самоопределения у учащихся. К сожалению, всё это оказалось не до конца востребованным современной школой. В учреждениях общего образования до сих пор не набрал силу специальный курс профориентации, для него нет подготовленных кадров, не предусмотрена возможность широкого практического ознакомления школьников с различными сферами профессиональной деятельности, не осуществляется работа, приучающая школьников оценивать свои личностные возможности и профессиональные умения. И всё это происходит, несмотря на то, что подготовка учащихся к профессиональному самоопределению является одной из основных функций школы.

Все выше описанные проблемы приводят к тому, что старшеклассник очень часто не знает, чего он хочет, кем бы он хотел быть. И даже знание об отдельных профессиях не делает их автоматически альтернативами для профессионального самоопределения. Реальными альтернативами они становятся лишь тогда, когда приобретают для выпускника определённый смысл, т.е. вписываются в контекст его жизненного мира.

Чтобы сделать оптимальный выбор в ситуации профессионального самоопределения, необходимо обладать навыками построения воображаемой картины взаимосвязи жизненных событий и экстраполяцией этой картины в будущее. Исследования Я.-Э. Нурми позволяют усомниться в том, что познавательная сфера у всех выпускников школы вполне готова для таких сложных действий. Экспериментально подтверждено, что в возрасте 16-17 лет развитие психологической функции планирования отнюдь

не завершено, оно продолжается даже после двадцатилетнего рубежа. Из этого следует, в частности, что к моменту профессионального самоопределения выпускники не готовы сделать зрелый, полноценный выбор по причине недостаточной сформированности соответствующих психологических функций. Наконец, надо учитывать вмешательство личностной психодинамики, склонность принять желаемое за действительное или вытеснить неприятные ожидания.

Проблема профессионального самоопределения личности относится к числу активно разрабатываемых в современной психологии. Большое внимание к ней объясняется тем, что профессиональное самоопределение – «ядро», наиболее значимый компонент профессионального развития человека и критерий одного из этапов процесса профессионального становления личности.

Интерес к проблеме профессионального самоопределения не ослабевает независимо от социальных или экономических изменений в любом обществе. Изменяются лишь акценты и ракурсы. На современном этапе акцент в профессиональном самоопределении сделан на личность и процесс ее социализации и самоактуализации, что обусловлено следующими факторами:

- изменения в мире профессий (появление новых профессий, трансформация одних профессий в другие и др.);
- изменения и обновление действий и операций в профессиональной деятельности с приходом компьютеризации, вследствие чего изменяются требования профессий к человеку;
- возрастание роли специализации и профессионализации труда;
- внедрение во все сферы деятельности человека различных технических средств и современных технологий.

Исследователи Института профессионального самоопределения молодежи РАО приходят к выводу о том, что в настоящее время люди вынуждены за свою трудовую жизнь в среднем шесть раз осваивать другую профессию, что связано либо с изменением технической базы, либо с переходом в новую профессию. Соответственно повышаются и требования к человеку, к его умственному развитию, уровню образования и личност-

ным качествам. Это в свою очередь требует от человека любой профессии мобильности трудовых функций, способности адаптироваться к новой современной технике и технологии. Поэтому в настоящее время становится особо актуальной проблема подготовки высокоорганизованной, компетентной, предприимчивой, конкурентоспособной личности, способной проявлять инициативу и деловитость, профессионализм и взвешенность при выборе решений.

Для решения проблемы профессионального самоопределения старшеклассников необходимо, прежде всего, осознать, какие задачи оказания помощи оптантам являются первоочередными, какие последующими и каков должен быть результат. В зависимости от этого профконсультант строит алгоритм своей деятельности. Современная трактовка цели профессионального самоопределения состоит в формировании личности оптанта как субъекта будущей профессиональной деятельности.

Психологические аспекты профессионального выбора личности выступают в качестве объекта научного исследования с первого десятилетия XX века. Но, несмотря на столь долгий срок изучения, многие вопросы в этой области остаются неизученными. Существует достаточно большое количество подходов к проблеме психологических основ профессионального выбора и становления личности. Остановимся на некоторых из них.

В работах С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева, К.А. Абульхановой-Славской проблема профессионального самоопределения рассматривается в связи с исследованиями жизненного пути человека. С.Л. Рубинштейн показал, что проблема самоопределения не может быть разрешена в отрыве от проблемы взаимоотношений человека с окружающим миром, ибо отношение человека к самому себе, являющееся ключевым моментом в понимании феномена самоопределения, в значительной степени зависит от его отношения к окружающим и окружающих к нему.

В исследованиях Л.И. Божович проблема профессионального самоопределения изучается в контексте исследований психологических закономерностей формирования личности старшеклассника. Показано, что потребность в самоопределении является центральным компонентом социальной ситуации развития старшеклассников, а самоопределение – «мо-

тивационным центром, который определяет их деятельность, поведение и их отношение к окружающему» [24]. Для старшеклассника важно не только объективное, общественное значение возможных направлений деятельности, но и поиск её личностного смысла, понимание, что может дать эта деятельность ему самому, насколько соответствует она его индивидуальности: каково именно его место в этом мире, в какой именно деятельности в наибольшей степени раскроются его индивидуальные способности.

Самое разработанное в отечественной психологии направление связано с изучением психологической готовности к профессиональному самоопределению в подростковом и юношеском возрасте (А.Е. Голомшток, Е.А.Климов, С.Н. Чистякова и др.).

Специфическим предметом профессионального самоопределения, по мнению Н.С. Пряжникова, является специально-организованное психолого-педагогическое взаимодействие с оптантом с целью оказания помощи в поиске смыслов будущей профессиональной деятельности, а также в нахождении смыслов в самом процессе самоопределения [36]. Организация такого эффективного взаимодействия и является основной целью психолога-профконсультанта и психолога образования при работе со старшеклассниками.

Неоценимый вклад в методологию, теорию и практику профессионального самоопределения внес Евгений Александрович Климов. Выделим основные моменты его теории.

Е.А. Климов сформулировал основные принципы руководства профессиональным самоопределением [12]:

1) равно уважать разные виды труда: не следует воспитывать любовь к одной профессии за счет обесценивания других видов труда. Нужно изыскивать положительные примеры, мотивирующую информацию в рамках внутренних ресурсов каждой профессии, не противопоставляя ее другим, как менее важным, неинтересным, непривлекательным, недостойным.

2) культивировать представления о полной психологической структуре труда при характеристике любой профессии: результата труда, цен-

ного для общества; сознание обязательности достижения поставленной цели; владение внешними и внутренними средствами деятельности; осознание реальной системы межлических отношений в труде. Е.А. Климов пишет: «знакомя подрастающего человека с миром профессий, важно подавать этот мир не как безлюдную пустыню, заселенную машинами, станками, технологиями, а как область человеческих деяний; как мир людей, знающих и любящих свое дело, людей, которым свойственны указанные выше признаки сознания и деятельности. Опасность видеть жизнь общества как бы без людей весьма реальна» [14].

3) относиться к знаниям о мире разнообразных профессий, как к знаниям об обществе и как к важному звену мировоззрения: содержание образования традиционно включает множество сведений обо всех странах, континентах, истории, растительном и животном мире, но не дает системы знаний о том живом, изменяющемся, развивающемся множестве человеческих деятельностей, к которому каждый подрастающий человек должен со временем приобщиться.

4) культивировать представления о профотборе не как об «отсеве» неподходящих, а как об идее отыскания, развития и максимального использовании ценных качеств человека; заботиться не столько о психодиагностике, сколько о формировании профессиональной пригодности человека.

5) не решать вопрос за выбирающего профессию, а активизировать процесс его самоопределения, помогать различными средствами принять самостоятельное решение о выборе, о продолжении трудового пути. «Хозяин» выбора, «автор проекта» профессионального будущего – сам оп-тант, а педагог, психолог – это советчик, помощник.

6) считать сознательный и самостоятельный выбор профессионального пути, личный профессиональный жизненный план подрастающего человека необходимым условием успешности его труда и удовлетворенности в будущем.

7) доходить до каждого в деле руководства профессиональным самоопределением. Важно сочетать при этом групповые, массовые и индивидуальные формы работы.

8) считаться с имеющимися особенностями, личными качествами, опытом конкретного оптанта и его жизненной ситуацией, а также с ситуацией в обществе в целом.

9) соблюдать профессиональную педагогическую и психологическую тайну, требования педагогического акта.

10) действовать в интересах оптанта, помогая ему согласовывать их с представлениями о благе общества.

Также Е.А. Климов разработал типологию профессий, где в качестве критерия выступает отношение человека – субъекта труда к предмету труда.

В первом ярусе классификации выделяются пять **типов** профессий, которые разделены по признаку предмета труда:

1 «Человек – живая природа» («П»). Предмет труда – растительные и животные организмы, микроорганизмы и условиями их существования. Примеры профессий: плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог и др.

2 «Человек – техника и неживая природа» («Т»). Предмет труда – неживые, технические объекты и энергия. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик и др.

3 «Человек – человек» («Ч»). Предмет труда – социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец-консультант, парикмахер, педагог-организатор, врач, учитель и др.

4 «Человек – знаковая система» («З»). Предмет труда – естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы. Примеры: программист, чертежник-картограф, математик, корректор, редактор издательства, языковед, переводчик и др.

5 «Человек – художественный образ» («Х»). Предмет труда – явления, факты художественного отображения действительности. Примеры – художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра и др.

Е.А. Климов отмечает, что границы между типами профессий не являются строгими и нельзя строго распределить по пяти типам огромное

количество существующих профессий. Необходимо осознавать, что профессия может характеризоваться одновременно признаками разных типов, но в разной мере.

Ко второму ярусу относятся **классы** профессий, которые существуют в каждом типе и выделяются по признаку целей труда.

Целью *гностических* профессий («Г») является распознать, различить, оценить, проверить, разобраться в известном.

Преобразующие профессии («П»). Цель – обработать, организовать, оказать помощь, переместить, обслужить, преобразовать.

Изыскательские профессии («И»). Цель – изобрести, придумать, найти новый образец, получить новый результат, вариант.

Здесь границы между классами профессий также могут быть размыты.

В третьем ярусе выделены **отделы** профессий. Классификационный признак – орудия и средства труда.

Профессии ручного труда («Р»). Примеры: художник, скульптор, дворник.

Профессии машинно-ручного труда («М»). Орудиями и средствами труда здесь являются машины с ручным управлением для обработки, преобразования, перемещения предметов труда. Примеры: машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.

Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем («А»): оператор энергосистем, оператор станков с программным управлением, машинист котельной.

Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда («Ф»), которыми являются внутренние, психологические ресурсы организма, которыми может быть речь, мимика, пантомимика и другие выразительные средства, а также способы решения теоретических и практических задач. Примеры: диктор радио и телевидения, сурдопереводчик, артист балета, певец и т.д.

По условиям труда профессии можно разделить четвертый ярус классификации (**группы** профессий):

1 Работа в условиях микроклимата, близких к бытовым, «комнатным» («Б»): лаборанты, бухгалтеры, операторы ЭВМ.

2 Работа, необходимо связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду («О»): агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, пастух.

3 Работа в необычных условиях (на высоте, под водой, под землей, при повышенных или пониженных температурах и т.п.) («Н»): водолаз, шахтер, кузнец, металлург, пожарный.

4 Работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей и большие материальные ценности («М»): воспитатель детского сада, учитель, следователь, охранник, инкассатор.

Описанные группы являются не взаимоисключающими, но частично совпадающими. Они выделены как возможное средство различения профессий по тем признакам, которые человек сочтет для себя важными. Данная классификация, разработанная во второй половине XX века, явилась фундаментальной базой для дальнейшего разветвления «дерева профессий».

Помимо классификации профессий Е.А. Климов разработал теорию профориентации, большое значение в которой придавал профессиональной направленности личности и профессиональному намерению.

В книге «Психология профессионального самоопределения» он пишет, что «предметная область профессионального самоопределения предполагает для психолога ориентировку в четырёх блоках довольно-таки разнородных явлений [14]:

А) многолетний процесс возрастного (физического и психического) развития человека на всём протяжении жизненного пути (от младенчества до естественного финала);

Б) множество разнотипных профессий в современном обществе («пространство выбора», перед которым рано или поздно оказывается подрастающий человек);

В) возможные варианты соотношения (приведения в соответствие) личных качеств человека с теми требованиями, которые предъявляет каждая работа к человеку;

Г) своеобразие методов и средств педагогического руководства процессом развития, становления человека как субъекта профессионального труда на разных его этапах» [22].

Важной задачей является ознакомление учащихся с миром профессий посредством использования профориентационных возможностей самих школьных учебных предметов.

Е.А. Климов подчёркивал идею уважения к самостоятельности подрастающего человека и задачу формирования у него способности и умения самостийно определять и осуществлять свои жизненные профессиональные планы.

Он акцентирует понятие самоопределения в том смысле, что учащийся должен чувствовать, как будто он сам проектирует и строит свой жизненный путь. Такая постановка дела повышает требования к профессиональному искусству педагога и психолога.

Е.А. Климов разработал общую структуру личного профессионального плана (как образа желаемого будущего), которая представлена так:

- главная цель (что ученик предполагает в будущем делать, какой трудовой вклад вносить в общенародное дело, или у него нет помыслов этого рода, каким хочет быть, кем быть, с кем быть, что хочет достигнуть, каковы его идеалы жизни и деятельности на данный момент развития);

- представление о цепочке ближайших и более отдаленных целей – «жизненная перспектива» (первая область деятельности, которая может мыслиться, впрочем, и как единственная; специальность, работа, возможные варианты предварительной пробы своих сил, возможные профессиональные учебные заведения, желательные трудовые посты после окончания профессионального учебного заведения – как видится в мечтах свой «рабочий день»; перспективы повышения профессионального мастерства, «роста», построения «карьеры»);

- представления о путях и средствах достижения ближайших жизненных целей (изучение справочной литературы, беседы со знающими людьми, самообразование, поступление в определенное профессиональное учебное заведение или для начала в специальный кружок и пр.);

- представления о внешних условиях достижения намеченных целей (трудности, возможные препятствия, возможное противодействие тех или иных людей);

- представления о внутренних условиях достижения намеченных целей (свои возможности, способности к обучению, состояние здоровья – напомним, что подростки и юноши часто недооценивают отклонения своего здоровья от нормы; настойчивость, терпение, склонности к практической или теоретической работе и другие личные качества, необходимые для учебы или работы по намечаемой специальности);

- запасные варианты целей и путей их достижения на случай возникновения непреодолимых трудностей в реализации основных вариантов.

Следует отметить, что подростки и юноши часто имеют единственный вариант жизненного плана и переживают невозможность его реализации (скажем, по причинам экономического, семейного характера) как жизненную катастрофу: «не прошел по конкурсу... ну... все рухнуло!». Очень важно культивировать мысль, что мы живем в вероятностном мире, и всегда надо планировать жизнь с учетом вероятности непредвиденных обстоятельств [14].

Также Е.А. Климов выделил специальные умения, необходимые для профессионального самоопределения:

- умение соотнести требования профессии к человеку со знаниями о своих индивидуальных особенностях;

- общетрудовые умения и навыки;

- умение прогнозировать развитие выбираемых профессий в ближайшей перспективе;

- умение отказываться от безоговорочной ориентации на существующие «моды» по отношению к довольно ограниченному числу профессий. Умение определить свои профессионально важные качества – непременное условие удачного выбора.

По мнению Е.А. Климова, готовность к профессиональному самоопределению – внутренняя убежденность и осознанность фактора выбора профессии, осведомленность о мире труда, о том, какие психологические

и физические требования профессия предъявляет к человеку [10]. Готовность к профессиональному самоопределению формируется с помощью специальных активных форм и методов профориентационной работы. Это способность к познанию индивидуальных особенностей (образ «Я»), к анализу профессий и принятию решения на основе сопоставления этих и других видов знаний, то есть способность к сознательному выбору.

Формирование готовности, как считает Климов, есть результат целенаправленной подготовки к обоснованному выбору профессии с учетом индивидуально-психологических свойств и качеств личности и овладение набором комплексных знаний об особенностях выбранной профессии.

Помимо Е.А. Климова многие исследователи, изучая проблему профессионального самоопределения, выделяли различные ее аспекты.

Е.И. Головаха, разрабатывая теорию профессиональной ориентации, пишет, что она должна быть органически увязана с жизненными перспективами и ценностными ориентациями. Отсюда он дает несколько рекомендаций:

- 1) профессиональная ориентация не должна ограничиваться профессиональной сферой, но всегда замыкаться на цели молодежи;
- 2) нужно знакомить обучающихся с примерами удачных и неудачных жизненных путей, связанных с выбором профессии;
- 3) необходимо учитывать, что для молодежи важен размер будущей зарплаты и благоприятные условия труда;
- 4) необходимо владеть профессиональной информацией;
- 5) надо учитывать эмоциональные особенности личности[18].

С.Н. Чистякова внесла большой вклад в теоретический и прикладной аспект проблемы профессионального самоопределения. В основе ее теории лежит самопознание, с помощью которого оптанты могут оценить себя, свои интеллектуальные способности, волевые качества, особенности адаптации, переживаний, морально-нравственные ориентиры, социальную направленность, мотивы, характер и многое другое.

Немаловажный фактор в формировании готовности к выбору профессии, по мнению С.Н. Чистяковой, – это составление профессионального плана. При этом полезно продумать реальные пути и средства достиже-

ния поставленной цели. Это значит определить, где, в каких учебных заведениях или на каком производстве можно получить необходимое образование и специальность, наметить пути развития и изменения, совершенствования своих качеств с целью подготовки себя к избранной профессии. Подобный план С.Н. Чистякова называет «программой профессионального самовоспитания».

Среди современных исследователей инновационным подходом к профессиональному самоопределению выделяется Н.С. Пряжников, который обосновал методологию и теорию профориентационных игр как способ активизации профессионального самоопределения.

Вопросы профессионального самоопределения молодежи активно изучали зарубежные психологи. Рассмотрим коротко некоторые концептуальные подходы к данной проблеме, разработанные нашими коллегами за рубежом.

Первая психологическая теория профессионального выбора в русле подхода с позиций теории черт и факторов была разработана в 1909 году Ф. Парсоном, которым сформулированы следующие положения:

- каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, наиболее оптимально подходит к единственной профессии;
- профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;
- профессиональный выбор является сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант определяет индивидуальную диспозицию психологических и физиологических качеств и соотносит её с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий.

Д. Сьюпер в 1952 году в рамках своей теории развития выдвинул следующие положения:

- 1) люди характеризуются своими способностями, интересами, свойствами личности;
- 2) на этой основе каждый человек подходит нескольким профессиям;

3) в зависимости от времен и опыта человека меняются объективные и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает профессиональный множественный выбор;

4) профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий;

5) особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями;

6) на разных стадиях развития можно управлять профессиональным развитием, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и поддерживая его в стремлении «попробовать» реальной жизни и в развитии его Я-концепции;

7) профессиональное развитие состоит в развитии и реализации Я-концепции;

8) взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии.

Д. Сьюпер считает, что сущность компромисса, происходящего при выборе профессии, состоит в том, что человек выбирает для себя занятие, соответствующее его представлению о той роли, которую он может хорошо выполнить. Представления о собственном опыте человека, о своих психологических и других качествах, знание социальных требований определяют как актуальное, так и будущее профессиональное становление.

В теории компромисса с реальностью Эли Гинзберг обращает свое внимание на тот факт, что выбор профессии – это развивающийся процесс, все происходит не мгновенно, а в течение длительного периода. Этот процесс включает в себя серию «промежуточных решений», совокупность которых и приводит к окончательному решению. Каждое промежуточное решение важно, так как оно в дальнейшем ограничивает свободу выбора и возможность достижения новых целей. Гинзберг выделяет в процессе профессионального выбора три стадии:

- стадию фантазии (до 11-летнего возраста);
- гипотетическую стадию (с 11-летнего до 17-летнего возраста),

которая в свою очередь подразделяется на 4 периода:

- период интереса (с 11 до 12 лет),
 - период способностей (с 13 до 14 лет),
 - период оценки (от 15 до 16 лет),
 - переходный период (около 17 лет), в течение которого осуществляется переход от гипотетического подхода к выбору профессии к реалистическому, под давлением школы, сверстников, родителей и прочих обстоятельств на момент окончания школы;
- реалистическая стадия (от 17 лет и старше) как принятие окончательного решения выбрать профессию.

Гинзберг признавал, что выбор карьеры не заканчивается с выбором первой профессии.

В основе взглядов Дж. Холланда на процесс выбора профессии лежит традиционное представление, что все профессии можно свести к нескольким группам, а специфика качеств каждого человека позволяет отнести его к определенной группе. Дж. Холланд выделяет шесть профессиональных групп или типов деятельности: моторную (станочники, машинисты, водители и др.), интеллектуальную (исследователи и др.), поддерживающую (учителя, врачи и др.), реалистичную (бухгалтер, математик и др.), эстетическую (музыканты, художники и др.), предприимчивую (брокер, менеджер, бизнесмен и др.). Каждая профессиональная группа, по его мнению, это специфический образ жизни, отличающийся своеобразием проблем и выполняемых ролей. Соответственно и все люди могут быть отнесены к той или иной профессиональной группе. Процесс выбора профессии может быть представлен как поиск и нахождение каждым своей основной профессиональной группы. С одной стороны, Дж. Холланд представляет выбор профессии как процесс развития, а с другой – само развитие он сводит к поиску профессиональной группы, к которой каждый человек принадлежит, якобы, по рождению.

В Японии профориентация является одним из основных направлений государственной политики. Японский ученый С. Фукуяма выделяет три основных фактора данного выбора: самоанализ, анализ профессий, профессиональные пробы. Чтобы узнать свои возможности, учащиеся

должны подвергнуть анализу свой характер, умения, навыки, интеллектуальные способности и физическую силу [31].

Чтобы больше узнать о профессиях, учащийся должен подвергнуть анализу все возможные роды занятий путем изучения и наблюдения. В процессе профиспытания учащийся получает опыт той работы, которую он выбрал, и пытается определить, соответствует ли характер данной работы его способностям и умениям. Профиспытание является наиболее важным этапом в процессе профориентации. Пробы обеспечиваются в индивидуальном порядке для каждого учащегося. Если даже учащийся знает свои возможности, имеет представление о профессиях и сделал свой выбор, он не может принять решения, нравится ему эта работа и сможет ли он ее выполнять прежде, чем реально не попробует себя в ней.

С. Фукуяма выделяет 16 направлений профессиональных проб, которые помогают определиться с выбором профессии: выращивание овощей и злаков, уход за животными, ловля рыбы и сбор моллюсков, переработка пищевых продуктов, рисование (дизайн), управление машинами, выполнение канцелярской работы, предпринимательская деятельность, прием посетителей (организация контактов с людьми), приготовление пищи, уход за людьми, представительская деятельность, занятия спортом, исследовательская работа.

То есть способность молодого человека к профессиональному самоопределению формируется через диалектику самоанализа, анализа профессий и профессиональных проб [31].

Таким образом, профессиональное самоопределение личности – сложный и длительный процесс, охватывающий значительный период жизни. Его эффективность определяется степенью согласованности психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также сформированностью у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям в связи с устройством своей профессиональной карьеры [12].

Контрольные вопросы

1 Объясните, почему проблема профессионального самоопределения не утрачивает своей актуальности.

2 Проанализируйте общее и частное в отечественных и зарубежных теориях профессионального самоопределения.

3 Выделите противоречия в теориях различных авторов.

4 Сформулируйте свою точку зрения на проблему профессионального самоопределения.

5 Каковы цель и задачи психолога в профессиональном самоопределении старшеклассников?

6 Подготовьте доклад по организации профориентации в зарубежных странах.

1.2 Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение

Ученые–исследователи, изучая различные факторы влияния на оптантов, классифицировали их по разным признакам. Рассмотрим некоторые из этих классификаций.

Н.С. Пряжников выделяет следующие уровни влияния на самоопределяющегося человека [36]:

1 Культура в целом через книги и другие носители опыта человечества.

2 Государство и глобальные административные системы как один из посредников между человеком и культурой оказывает свое воздействие через различные социальные институты и служащие им средства массовой информации.

3 Определенные социально-профессиональные слои и прослойки оказывают воздействие на конкретных людей через так называемое «общественное мнение», также активно используя СМИ и неформальные средства коммуникации (легенды, анекдоты, сплетни о представителях этих слоев или конкурирующих социальных групп).

4 Конкретные организации (учебные и производственные) заботятся о том, чтобы к ним приходили новые свежие кадры, а также чтобы работники ощущали значимость своей деятельности в данных организациях. Они воздействуют с помощью административных и специфических психолого-педагогических средств, используя методы поощрения, рекламы, агитации, информации, специального обучения и т.п.

5 Конкретные люди (родные, друзья, специалисты-человековеды, включая педагогов, психологов и др.) имеют больше всего возможностей для воздействия на выбор конкретных людей.

А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев выделили систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда, позволяющих определять основные мотивы выбора тех или иных профессий [37]:

1 Внешние факторы

1.1 Давление: рекомендации, советы, указания со стороны людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и др.;

- требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи и др.);

- индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности и т.д.);

1.2 Притяжение – отталкивание: примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны «социального преуспевания» (мода, предрассудки, престиж);

1.3 Инерция: стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах и т.д.); привычные занятия (возникшие под действием школьных предметов, увлечений).

Также к внешним факторам ученые относят различные каналы социальной коммуникации (СМИ, близкое окружение, фильмы, книги, школьные педагоги, родственники и т.д.).

На отношение людей к труду, к своей роли и положению в обществе оказывают влияния изменения в стране. Структура профессиональных склонностей и побуждений постоянно стягивается в сторону высокопрестижных специальностей и профессий.

Профессиональное самоопределение понимается не только как определение себя относительно профессии, но и как некое социальное пространство, в границах которого оно происходит.

Социальный престиж понимается как значимость, привлекательность, приписываемая в общественном сознании различным сторонам деятельности людей: социальному положению, профессии, действиям людей, их психологическим качествам (инициативность, интеллектуализм), физическим достоинствам (красота), различным благам и услугам и, что особенно важно, социальным группам, институтам, организациям. «Престиж профессии, – отмечают В.Н. Шубкин и Т.А. Бабушкин, – является результатом сложного взаимодействия своего собственного опыта и информации, полученной в процессе соответствующего обучения. Он оказывает в то же время большое влияние на наше понимание своих способностей, занимаемой профессиональной позиции» [12].

Одним из решающих факторов, влияющих на выбор профессии в настоящее время, является социальное происхождение. Социальные группы готовят своих выходцев к выбору профессии неодинаково, в чем проявляется социальная направленность выбора.

Огромную роль в выборе профессии подростка, как считает Б. Вульф, играют родители. И здесь забота родителей о своих детях – явление понятное и естественное, но «очень важно иметь в виду, чтобы дума о детях не превращалась в думание за детей» [6].

Ни один из институтов воспитания не может сравниться с семьей, т. к. именно благодаря семье ребенок приобретает значительный опыт познания окружающего мира и межлюдских взаимоотношений. В семье закладывается личность ребенка, что служит основой построения дальнейшей жизни ребенка.

Каждый из родителей видит в детях свое продолжение, реализацию определенных установок и идеалов. Неоспоримым является тот факт, что родители явно или опосредованно влияют на выбор профессии своих детей. Это возникает на основе специфических признаков семьи. Существующая в семье среда (социальное положение родителей, профессиональная политика, степень квалификации, общественные функции, культурный

уровень членов семьи, ориентация на определенные ценности, мировоззрение, материальные условия жизни и др.) также имеет большое значение, определяя дифференцированное влияние родителей на профессиональное самоопределение детей.

У некоторых родителей проявляется стремление к тому, чтобы дети компенсировали их недостатки в будущем в той деятельности, в которой они не смогли себя проявить.

Рассмотрим, как влияют наиболее распространенные стили семейного воспитания на профессиональное самоопределение детей.

При авторитарном стиле воспитания, как известно, родители требуют беспрекословного подчинения и не считают нужным объяснять причины своих указаний или запретов. Они жестко контролируют все сферы жизни, особенно когда речь идет о таких важных моментах, как выбор учебного заведения после окончания школы или будущей профессии. Родители в такой ситуации пытаются навязать свою точку зрения («Я знаю жизнь, а ты ничего еще не понимаешь») или решают за ребенка этот вопрос, не принимая во внимание его желания, склонности, интересы.

При гиперопеке родители очень близко принимают к сердцу проблему выбора профессии и активно содействуют реализации любого профессионального желания ребенка, если оно возникает. Часто родители стараются сделать все возможное за ребенка (записать на курсы, собрать документы, сходить в приемную комиссию, сделать конспекты ответов и т.д.). В результате формируется инфантильное отношение ребенка к сложной проблеме профессионального самоопределения.

При демократичном стиле воспитания родители ценят в ребенке самостоятельность и дисциплинированность. Взрослые пытаются создать условия для активного и самостоятельного поиска детьми ответа на вопрос «Кем быть?». Родители знакомят детей с разнообразием профессий, обращают внимание на «сильные» и «слабые» стороны его индивидуальности, в игровых ситуациях «примеряют» на ребенка различные профессии, обсуждают те или иные перспективы будущей карьеры, строят совместно с ребенком профессиональные планы, создают возможности для пробы сил ребенка в разных направлениях. А если профессия выбрана,

помогают найти дополнительные сведения об ее особенностях и учебных заведениях, где такую профессию можно получить. В основе такого стиля лежит решение проблемы соответствия индивидуальных особенностей ребенка и требований выбранной профессии.

В исследованиях А. Ро отмечается, что существенное влияние на формирование профессиональных планов оказывают взаимоотношения в семье. Атмосфера сотрудничества и взаимной поддержки, преобладание методов поощрения и убеждения толкает детей на закрепление этой системы отношений и поддержание ее в будущей жизни и при выборе профессии. Дети из таких семей выбирают профессии, связанные с работой с людьми (социально-экономические профессии). Преобладание во взаимоотношениях между родителями и детьми эмоциональной стороны способствует ориентации детей на сферу искусства (художественные профессии). Существование в семье атмосферы отчуждения, преобладание методов наказания приводит к тому, что в последующей жизни ребенок стремится избегать контактов с людьми и выбирает профессии из «мира вещей».

Е.Г. Силаева считает, что далеко не все старшеклассники осознают значимость момента выбора профессии, поэтому направить их размышления в нужное русло, побудить присмотреться к тому, какие есть профессии: выбирать на вкус – первоочередная забота родителей, но окончательный выбор должен быть сделан ребенком самостоятельно. Этот период Е. Силаева называет временем «вырывания корней», некоторого дистанцирования от родителей, вынужденных с пониманием относиться к растущей эмоциональной независимости детей. Однако многочисленные исследования показывают, что и подростки, и юноши по-прежнему остро нуждаются в контакте со взрослым, более опытным человеком.

2 Внутренние мотивационные факторы:

2.1 Собственные мотивационные факторы профессии:

- предмет труда;
- процесс труда (привлекательный – непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие – однообразие деятельности, детерминированность – случайность успеха, трудоемкость работы, индивидуальный – коллективный труд, возможности развития человека в данном труде);

- результаты труда.

2.2 Условия труда:

- физические (климатические, динамические характеристики работы);

- территориально-географические (близость местоположения, необходимость разъездов);

- организационные условия (самостоятельность – подчиненность, объективность – субъективность в оценке труда);

- социальные условия (трудность – легкость получения профессионального образования, возможности последующего трудоустройства; надежность положения работника; свободный – ограниченный режим; социальный микроклимат).

2.3 Возможности для реализации внепрофессиональных целей:

- для общественной работы;

- для достижения желаемого общественного положения;

- для создания материального благополучия;

- для отдыха и развлечений;

- для сохранения и укрепления здоровья;

- для психического самосохранения и развития;

- для общения.

Рассмотрим подробнее содержание каждой из этих групп.

Внутриличностные факторы. В своих работах А.М. Кухарчук, А.Б. Широкова, П.А. Шавир содержательной характеристикой профессионального самоопределения называют *профессиональную направленность личности*.

В системе мотивов, определяющих профессиональную направленность будущих специалистов, выделены 2 группы *мотивов*: 1) связанных с ориентацией человека на содержание профессиональной деятельности; 2) связанных с ориентацией человека на результативные характеристики выполняемой деятельности.

Мотив фиксирует направленность и осознанность побуждений, которые в свою очередь заложены в интерес. Интерес определяется потребностью человека, выступает одной из форм её проявления. С.П. Крягжде

под профессиональным интересом понимает сложный, многоступенчатый симптомокомплекс психических свойств и состояний личности, включающий в себя избирательную, познавательную, эмоциональную и волевою активность человека, совокупность которых направлена на выбранную или выбираемую профессиональную деятельность. Успешность профессионального самоопределения, овладения и осуществления профессиональной деятельности зависит от уровня развития интересов, степени их активности, глубины, устойчивости, субъективной и объективной детерминированности.

Исследованию проблемы о выборе профессии как о процессе, в основе которого лежат *профессиональные намерения*, посвящены работы А.Г. Голомштока, Е.А. Климова, С.П. Крягжде, В.Д. Шадрикова и других учёных. Профессиональные намерения рассматриваются как «регулятивный компонент акта поведения в процессе принятия решения относительно будущей профессиональной деятельности, её внутриспсихическая компонента, обладающая определёнными качествами и особенностями и складывающаяся под влиянием различных групп факторов» [37]. Как особое функциональное образование психики и важная психологическая характеристика индивида, профессиональное намерение включает в себя осознанное положительное отношение к сфере профессиональной деятельности, стремление избрать профессию в данной сфере и получить соответствующее образование.

Т.Б. Курбацкая отмечает, что существует совокупность категории «профессиональные намерения» и профессиональной направленности личности, необходимо отметить их развитие на уровнях:

1) влечения к профессии, что представляет собой малодифференцированное смутное стремление, направленное на выполнение какой-либо профессиональной деятельности, вследствие той или иной маловыраженной потребности; для данной категории характерно отсутствие цели;

2) желания приобрести профессию, что представляет собой более высокую форму направленности, при которой личность осознаёт цель своего стремления; это особая форма активности личности, стремящейся удовлетворить потребности;

3) профессиональных интересов, где интерес представляет собой непосредственное эмоциональное практико-познавательное отношение к профессии, при благоприятных условиях переходящее в направленность личности на конкретную профессиональную деятельность, мотивы и цели которой совпадают;

4) профессиональных склонностей, характеризующихся появлением профессионального призвания. Профессиональная склонность – это избирательная направленность на профессиональную деятельность. Возникновение склонностей обычно является предпосылкой развития способностей;

5) профессиональных идеалов, где профессиональный идеал представляет собой высшую цель профессиональной деятельности, профессиональных стремлений;

6) профессионального мировоззрения, где мировоззрение представляет собой систему взглядов, сложившихся под влиянием профессии на объективный мир и место в нём личности, на отношение личности к окружающей его действительности, к самому себе, а также обусловленные этими взглядами основные жизненные позиции личности, её убеждения, установки, идеалы, ценностные ориентации.

Отмечая множество мотивов, провоцирующих возникновение профессиональных намерений, Т.Б. Курбацкая классифицирует их в 5 блоков *мотиваторов*:

- блок материально-бытовых мотивов (мотив вознаграждения, получения лёгкой и чистой работы, освобождения от влияния родителей, чувства долга перед родителями, безопасности, смены места жительства, получения определённой категории льгот);

- блок мотивов самоутверждения в труде (мотивов приобретения самостоятельности, реализации своих способностей, получения привлекательной работы, приобретения нового статуса, получения положительного результата в работе, личного развития и роста, вызова интереса);

- блок мотивов собственного труда (мотив получения интересной специальности, создания собственного профессионального имиджа, инте-

реса к деятельности (аффиляции), наличия определённой рабочей среды, цели как таковой, наличия хорошего коллектива, чувства причастности);

- блок мотивов социального статуса (мотив получения престижной работы, достижения положения в обществе, желания находиться и работать среди определённого круга людей, желания выполнять работу, необходимую обществу, приобретения профессии, с которой легче найти работу, приносить пользу обществу и людям, выполнения работы, способствующей развитию государства);

- блок мотивов профессионального мастерства (мотив приобретения глубоких профессиональных знаний (профессиональная информированность) приобретения определённых умений и навыков, стремления к профессиональному росту, стремления утвердиться в среде профессионалов, увеличения прав и обязанностей (приобретение повышенной ответственности) за счёт роста профессионального мастерства, приобретение власти над подчинёнными, увеличения оплаты труда за счёт роста профессионального мастерства).

Важным и необходимым результатом деятельности самоопределения является и отчётливое сознание того, что «я сам» выбрал профессию. Если всего этого нет, то нет и самоопределения как такового.

Активность профессионального самоопределения связана с глубокими, сильными эмоциональными переживаниями развивающегося человека. Здесь возникают не только предпосылки для счастливой осмысленной жизни в будущем, но и риск ситуаций душевного неблагополучия, утраты смысла жизни, невротических срывов и более серьёзных нарушений внутреннего мира.

Ответить на вопрос «кем быть?» фактически означает найти способ реализации собственного «Я». Однако на пути свободного поиска своего «Я» люди сталкиваются с различными неожиданностями, препятствиями и сложностями. Связано это с недостаточной информированностью о мире профессий, нехваткой знаний о самих профессиях и требованиях, которые ими предъявляются к работникам. Между тем можно выявить и оценить собственные интересы, склонности и способности при составлении

собственного профессионального плана. Конечно, эти представления могут быть реальными и фантастическими.

Но большинство старшеклассников, по мнению И.С. Кона, выбирают профессию более или менее стихийно. Здесь существует опасность: затягивание и откладывание старшеклассником профессионального самоопределения в связи с отсутствием устойчивых интересов. Эта задержка часто сочетается с общей незрелостью, инфантильностью поведения. Хотя раннее и твердое самоопределение обычно считалось фактором положительным, оно тоже имеет свои издержки. Подростковые увлечения нередко обусловлены случайными факторами.

При низком уровне самосознания человек не в состоянии воспринимать предлагаемую ему информацию. Поэтому первым условием развития информированности является развитие автономности. Второе условие – полнота представления об источниках получения информации. Если человек не замыкается на одном источнике (семью, друзей и так далее), то у него возникает возможность принять более объективное и обоснованное решение.

Выбор профессии может усложняться субъективными факторами, а именно, особенностями молодой личности (повышенная впечатлительность, романтическая настроенность, часто неумение трезво сообразовать мечты со своими возможностями).

Часто под влиянием различных, в том числе случайных обстоятельств у молодых людей формируется ложное призвание, т.е. такая профессиональная направленность, которая не соответствует личностным особенностям и способностям человека. Результатом же бывает разочарование в себе, переживание собственной неполноценности, жизненной неудачи.

Рассмотрим *типичные ошибки* старшеклассников при выборе профессии, которые подразделяются на три категории.

К первой категории относится искаженное представление учащихся об особенностях профессий. Это может быть отождествление школьного учебного предмета с профессией, когда, например, старшеклассник увлекается математикой и поступает на физико-математический факультет пе-

дагогического института, не имея склонностей к работе с детьми. Зачастую учащиеся отождествляют личность учителя-предметника с профессией, а желание быть похожим на учителя является основополагающим при выборе профиля дальнейшего обучения. Например, школьник решает учиться на филологическом факультете, потому что хочет быть похож на любимого учителя литературы. Ошибкой при выборе профессии является увлечение внешними или частными сторонами профессии. Ребенок решает стать юристом, потому что «престижно», программистом, т.к. это «современно», дизайнером, т.к. это «модно» и т.д., не понимая, что за красотой и престижностью стоит многолетний кропотливый труд.

Ко второй категории ошибок профессионального выбора мы относим отсутствие объективной оценки своих личностных качеств и особенностей. Прежде всего, здесь необходимо выделить неадекватную самооценку старшеклассника. Как завышенная, так и заниженная самооценка являются следствием незнания своих склонностей и способностей, неразвитостью самоанализа. Это влечет за собой другую ошибку, когда выбор профессии происходит под прямым или косвенным влиянием товарищей или родителей. Ошибка такого же типа происходит, когда старшеклассник не знаком с медицинскими противопоказаниями, которые существуют для каждой профессии.

К третьей категории ошибочного выбора профессии следует отнести инфантильное отношение старшеклассника к сложной проблеме профессионального рождения. Это может быть либо несформированность профессионального мотива, либо отсутствие активной позиции в построении жизненных планов, нежелание самостоятельно делать сложный выбор, перекладывание своих проблем на плечи родителей.

Таким образом, построение сколько-нибудь определенного проекта профессионального жизненного пути – дело сложное, зависящее от ряда объективных и субъективных обстоятельств.

Контрольные вопросы

1 Проанализируйте предложенные классификации факторов, влияющих на профессиональное самоопределение. Какие факторы являются внешними?

2 Дополните список внутриличностных факторов, опираясь на собственный опыт.

3 Составьте схему ошибок старшеклассников при выборе профессии.

4 Проанализируйте собственный опыт выбора профессии в старших классах школы.

ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ СТАРШЕКЛАССНИКОВ

2.1. Этика проведения профдиагностической и профконсультационной работы

Раскрывая основные моменты проведения профконсультационной работы, нужно отметить, что ее успех во многом зависит от самого консультанта, его умений, опыта, личностных особенностей. Психолог-профконсультант должен обладать определенными знаниями, умениями, навыками и рядом разнообразных личностных и профессиональных качеств, вытекающих из тех требований, которые характеризуют сам процесс профдиагностики и профконсультации.

Рассмотрим требования к профессиональным качествам психолога-профконсультанта.

1 Иметь профессиональные знания в различных областях психологии (психодиагностике, возрастной психологии, психологии личности, психологии труда, социальной психологии и т.п.).

2 Иметь хорошую междисциплинарную подготовку, знания в области педагогики, возрастной физиологии, социологии, экономики и организации производства, трудового законодательства, информатики и математической статистики.

3 Знать современную проблематику психологии профессионального самоопределения.

4 Знать систему специального и профессионального образования, основы организации учебно-воспитательного процесса в школе и других учебных заведениях.

5 Знать особенности своей деятельности по профессиональному просвещению, диагностике и консультированию.

6 Уметь работать с набором профдиагностических методик, анализировать и интерпретировать результаты исследования.

7 Владеть методами группового и индивидуального профессиональ-

ного консультирования.

8 Владеть активизирующими приемами профессионального самоопределения.

9 Знать технологию работы с педагогами, родителями и старшеклассниками по данной проблеме.

10 Иметь профессиональный такт, предполагающий не только соблюдение профессиональной тайны, но и деликатность во всех вопросах, затрагивающих интимные стороны жизни испытуемого.

11 Знать профессиограммы специальностей, характерных для данного региона.

12 Во время профконсультации обязательно иметь показания и противопоказания к профессиям, различные методики диагностирования, чтобы в необходимых случаях выполнить и эту процедуру.

13 Психолог должен быть убежден, что каждый школьник является личностью, обладающей индивидуальными интересами, способностями, особенностями характера, которые необходимо использовать в реализации потенциальных возможностей ученика.

14 Психолог делает выводы на основе комплексного изучения личности оптанта (данных наблюдений, биографии, истории событий, ответов на вопросы анкет, медицинского диагноза, результатов психодиагностики).

15 Консультант должен всесторонне и исчерпывающе проводить необходимые эксперименты, помогать школьнику понять свои недостатки, отрицательные черты характера и в доверительной форме указывать возможности их устранения.

16 Консультант, воздействуя на интеллектуальную и эмоциональную сферы школьника, должен постоянно учитывать его психологическое состояние. Его цель – понять собеседника и быть понятым им.

Полученные в ходе проведения профдиагностики и профконсультации сведения о различных сторонах человеческой жизни, моральная ответственность за дальнейшую судьбу человека требуют от профконсультанта соблюдения определенных *этических принципов*.

1 Прежде всего, психолог должен гарантировать **конфиденциальность** проведения консультации. Обследование должно проводиться в от-

сутствие третьих лиц, причем консультант должен настаивать на этом условии. Родители, члены семьи, друзья являются серьезной помехой, особенно когда затрагиваются интимные стороны жизни личности. Конфиденциальный характер обследования должен соблюдаться даже в тех случаях, когда школьник соглашается, чтобы на консультации присутствовали другие лица.

2 Важным моментом проведение обследования является наличие **уважения** к испытуемому. Следует избегать в процессе диагностического обследования методик, вопросов, дискриминирующих личность, наносящих вред ее достоинству, престижу.

3 **Соблюдение профессиональной тайны.** Профконсультант должен гарантировать оптанту тайну результатов психодиагностического обследования, беседы. Сведения об учащемся могут быть переданы заинтересованным лицам (родителям, педагогам) только с добровольного согласия самого учащегося. Однако даже при наличии такого согласия школьника следует предупредить о том, что он может сообщить сведения об особенностях своего поведения и своей личности, о которых он сам и не догадывается. В ряде случаев бывает необходимо сообщить заинтересованным лицам сведения об ученике для проведения коррекционной работы, причем эти лица могут настаивать на раскрытии тайны. В таких ситуациях также должен соблюдаться изложенный выше принцип: данные не должны передаваться без ведома и согласия школьников. Если результаты исследования школьников представляют научный интерес или используются в качестве иллюстративного материала в учебном процессе, они должны представляться в статьях и докладах без указания фамилий учащихся.

4 Соблюдения этических норм требует ситуация **сообщения результатов** не только другим лицам, но и самим испытуемым. Особенно значимыми параметрами являются данные об интеллекте испытуемых и их личностных особенностях. Поэтому распоряжаться ими нужно очень осторожно и максимально корректно. Здесь желательно информировать школьника не по одному параметру, а говорить о данной характеристике в соотнесении с другими измеряемыми свойствами. Если есть возможность, то лучше заготовить письменное заключение.

5 Очень важным этическим принципом является **нейтралитет профконсультанта**, или «свобода от авторитетов». Профконсультант, работая в любом звене системы профориентации, является в той или иной степени выразителем социального заказа. Основным принципом, которого должен придерживаться консультант, – ориентация, а не вербовка. Профконсультационное заключение должно носить рекомендательный характер, и оптант может придерживаться его, а может и нет. При выдаче рекомендации необходимо идти от возможностей и желаний личности в соответствии с социальным заказом, а не наоборот. Консультант должен дать объективную информацию о профессии, наметить пути самосовершенствования и развития личности. Иногда психологу-профконсультанту приходится сталкиваться с воздействием родителей, учителей и других лиц, заинтересованных в судьбе школьника. И в этих ситуациях необходимо постараться избежать такого влияния. Однако это не означает, что он не должен прислушиваться к мнению указанных лиц. Информация от родителей и учителей – необходимое условие любого профконсультационного обследования, и ее нужно использовать в полной мере.

Психолог образования с набором перечисленных знаний, умений и навыков, творчески подходящий к своей работе, сможет более эффективно помочь каждому оптанту не только в профессиональном, но и личностном самоопределении.

Контрольные вопросы

1 Изучите профессиональные требования к личности психолога-профконсультанта и разделите их на смысловые блоки.

2 Проанализируйте этические принципы профконсультационной работы и сравните их с этическими требованиями к психологу.

3 Почему очень важным этическим принципом является нейтралитет профконсультанта?

4 Создайте модель личности психолога-профконсультанта.

5 Каким образом необходимо сообщать результаты диагностики оптантам и их родителям?

2.2. Профессиональное просвещение

Профессиональное просвещение является формой профориентационной работы психолога-профконсультанта. Оно имеет своей целью выработку у учащихся необходимых знаний о мире профессий, способов и условий осуществления профессионального выбора.

Исследователи, занимающиеся вопросами профессиональной информации, сходятся на мысли, что информация не будет иметь эффекта, пока человек не готов принять её. Миллер в своих исследованиях пришел к выводу, что существует высокая положительная корреляция между потребностью в информации и уровнем самосознания. Кроме того, в ряде исследований Браун и Брукс по карьерному консультированию доказано, что для принятия адекватного решения человек должен обладать комплексной информацией, полученной из различных источников [42]. Человек с высоким уровнем готовности к профессиональному самоопределению не накапливает информацию, а ищет её для вынесения суждения о соответствии специфики личности специфике профессиональной деятельности.

Важным моментом при выборе профессии является владение информацией о мире профессий в целом и об отдельных профессиях или группах профессий.

В круг информации о мире профессий в целом входят:

- равное уважение к различным профессиям;
- понимание, что в мире живут только те профессии, которые необходимы обществу;
- осознание, что в любой предмет материального мира вложен труд людей многих профессий;
- осознание подразделения мира профессий по предмету и целям труда, орудиям производства;
- знание отдельных интересующих оптанта профессий;
- знание или практическое умение по приобретению профессий, по поиску и поступлению на работу, о требуемом уровне образования для различных профессий, о том, как удержаться на работе, как совершен-

ствовать свой профессионализм и продвигаться по профессиональной лестнице.

По данным исследований, большой объем информации о мире профессий в целом должны иметь уже школьники 4 класса, когда поиск в мире профессий идет вширь. Обычно четвероклассник бывает знаком с 13-16 профессиями. Как показала практика, к 10-11 классу профессиональный кругозор расширяется ненамного (30-40 общеизвестных профессий), что значительно ограничивает выбор.

Профессиональная осведомленность проявляется:

- в положительном отношении к любому виду труда;
- в определенном уровне осведомленности относительно основных массовых профессий;
- в умении различать связи между профессиями, отраженные в классификации;
- в умении выделять основные требования профессии к человеку;
- в стремлении к самооценке в контексте профессионального самоопределения.
- условия работы (физические и социально-экономические);
- требования профессии к человеку (особенности психофизиологической сферы, познавательной сферы и личности);
- требования к уровню образования и конкретные места получения образования;
- перспективы профессионального роста.

Кроме того, важным является вопрос об источниках получения профессиональной информации. Именно с незнанием источников получения информации связаны основные трудности и ошибки в выборе профессии.

Но все же основная проблема, встающая при обсуждении влияния информированности на адекватный выбор профессии, заключается в том, как человек усваивает поступающую информацию и соотносит её со своими особенностями. До сих пор неизвестно, отмечает Л. Брукс, как информация влияет на принятие лучшего решения и как клиент перерабатывает информацию.

Как пишет А.Е. Климов, самоопределение предполагает активизацию самопознания и самовоспитания подрастающего человека. К большому сожалению, набор школьных учебных предметов не является очевидным для детей отображением мира профессий. Каждый учебный предмет в школе фактически как бы окружён некоторым незримым профессионально-трудовым «ореолом». Поэтому одной из задач профессионального просвещения является очерчивание этих «ореолов» вокруг школьных предметов, что в свою очередь расширяет профессиональный кругозор.

Основные заповеди, которые важно довести до сознания подрастающего человека: приложение своих сил к делу – это не «трата» их, а развитие; жизнь без дела – бессмыслица; важно иметь запасные варианты профессиональных жизненных путей, считает Е.А. Климов.

Поскольку мир профессий изменчив (профессии возникают, дробятся, объединяются, отмирают), он должен быть предметом постоянного изучения, отслеживания.

Также важным является вопрос о **профессиональной пригодности**. По отношению к ней у оптантов существует два основных предрассудка, которые психологу-профконсультанту необходимо учитывать при работе со старшеклассниками.

Один из них, с точки зрения Е.А. Климова, состоит в том, что вольно или невольно люди исходят из идеи об одном-единственном комплекте личных качеств, подходящем для той или иной профессии. Нередко при этом имеют в виду какой-нибудь конкретный образец успешного профессионала – живой личный пример, или историческую личность, или литературно-художественную идеализацию. При этом возможны варианты педагогического (или родительского, дружеского) эгоцентризма – «будь, как я», «делай, как я». Это нелегкие случаи для преодоления – не всякий авторитетный наставник в состоянии найти силы и разумение, чтобы превозмочь себя и отнестись к воспитаннику, обучаемому не как к своей копии, а как к человеку, который должен самоопределяться индивидуально неповторимо, поскольку внутренние условия его развития своеобразны [14].

Профессионал хорош потому, что он сознательно или несознательно, но максимально использует свои личные качества, содействующие успеху, и компенсирует (возмещает) или отчасти подавляет те, которые успеху противодействуют. Поэтому важны постоянное самоизучение, саморегуляция – поиск «себя», своего индивидуального стиля, оптимального почерка в работе. В результате очень разные по личным качествам люди могут равно успешно трудиться в одной и той же профессии. Более того, опыт говорит, что чем выше уровень квалификации работников в той или иной области, тем они в большей мере не похожи друг на друга, индивидуально своеобразны и неповторимы.

Другой распространенный предрассудок состоит в том, что профессиональную пригодность считают чем-то вроде роковой, неизменной характеристики человека и думают, что очень важно ее как можно раньше обнаружить, диагностировать. Но человек как субъект труда и личность – система развивающаяся. Более того, строго говоря, пригодность к деятельности формируется именно в самой деятельности. Так что до включения человека в деятельность неправомерно и ожидать у него готовую профпригодность, в наличии могут быть только отдельные, разрозненные качества, которые смогут составить «стройматериал» для всей системы профпригодности.

Контрольные вопросы

- 1 Объясните смысл профессионального просвещения.
- 2 Выделите особенности психологического и педагогического профессионального просвещения.
- 3 Что входит в круг информации о мире профессий?
- 4 Разработайте программу профессионального просвещения старшеклассников.
- 5 Приведите примеры предрассудков о профессиональной пригодности.

2.3 Профессиональная диагностика

В данном разделе мы рассмотрим сущность профессиональной диагностики и смысл понятия «профессионально важные качества». Психодиагностика интенсивно применяется в целях оптимизации процессов обучения и воспитания, это важное составляющее деятельности специалистов по профотбору, профобучению и профориентации.

Профессиональная психологическая диагностика – исследование некоторых особенностей личности (способностей, склонностей, намерений и т.д.) в контексте выбора профессии и соотнесение их с требованиями профессии. Психодиагностическое обследование должно помочь учащемуся лучше узнать себя, свои возможности, способности, интересы, его результаты используются для активизации стремлений школьников к самопознанию и самосовершенствованию.

Цель профдиагностики – изучение психологических особенностей, интересов, способностей и склонностей детей в аспекте обеспечения помощи в профессиональном самоопределении учащихся.

Профессиональная диагностика строится на следующих принципах [4]:

1 Принцип активности субъекта выбора профессии. Это означает, что опитант должен испытывать реальную потребность в получении информации от психолога-профконсультанта, который только помогает осознать интересы и способности, а также выработать основные пути освоения профессии.

2 Принцип комплексного подхода к субъекту выбора профессии. В процессе профессиональной диагностики исследуются различные по сложности психические свойства и их взаимосвязи.

3 Принцип добровольности участия в обследовании. Недопустимо любое принуждение к исследованию в целях выяснения интересов и профессиональных намерений без согласия школьников. Принудительная диагностика чаще всего приводит к заведомо ложным результатам.

4 Принцип индивидуального подхода. В процессе профессиональной диагностики необходимо исходить из интересов и склонностей личности.

В первую очередь проводится диагностика тех качеств и свойств личности, которые необходимы для профессии, интересующей конкретную личность.

5 Принцип конфиденциальности диагностической информации, который заключается в персональной ответственности за сохранение в тайне результатов психодиагностических обследований, если ознакомление с ними не требуется для проведения коррекционных воздействий.

6 Принцип персональной ответственности за правильность постановки психологического диагноза, адекватность используемых диагностических методов и коррекционных мероприятий.

Существует несколько схем или алгоритмов профессиональной диагностики. Рассмотрим некоторые из них.

С.С. Бубнова предлагает проводить профдиагностическое обследование на трех уровнях:

- *на личностно-мотивационном* – уровне исследования мотивов, склонностей, интересов, а также некоторых личностных свойств (экстраверсии – интроверсии, эмоциональных особенностей, коммуникативных способностей);

- *на уровне познавательных способностей*, т.е. исследования меры выраженности различных свойств и видов внимания, памяти, мышления, воображения, представления и др.;

- *на уровне нейро- и психодинамических свойств*, т.е. изучения свойств нервной системы и особенностей темперамента.

С.Н. Чистякова в программе развивающей психологической диагностики предлагает охватывать шесть сфер, характеризующих индивидуальные психологические ресурсы личности:

- психологическую сферу (психические и поведенческие проявления свойств нервной системы);

- мотивационную сферу (присущие личности склонности, интересы, связанные с выбором профессии);

- характерологическую сферу (черты характера, проявляющиеся в системе ведущих отношений личности: к деятельности, другим людям, самому себе, предметному миру);

- эмоционально-волевую сферу (типичные для личности эмоциональные состояния, а также возможности волевой регуляции деятельности);

- интеллектуальную сферу (сформированность интеллектуальных способностей с учетом показателей интеллектуальной продуктивности и своеобразия интеллектуальной деятельности);

- социально-психологическая сфера (коммуникативные качества личности, проявляющиеся в условиях взаимодействия с людьми).

Методы психологической диагностики могут быть использованы для выявления интересов, способностей, психофизиологических особенностей учащегося на начальном этапе работы с ним профконсультанта, а также для осуществления контроля за развитием требуемых качеств после проведения коррекции или тренинга; являются объективным способом изучения индивидуально-психологических различий учащихся.

В психологической литературе под **профессионально важными качествами** (ПВК) понимают любые качества субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее выполнения по параметрам производительности, качества труда и надежности. В контексте профессионального самоопределения ПВК – это профессиональные способности и характеристики личности, обеспечивающие в дальнейшем эффективное выполнение деятельности.

Профессиональные способности – это свойства психических процессов и психомоторные функции, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие ее эффективность.

Многие считают, что главная цель профориентационного психодиагностического обследования учащегося состоит в том, чтобы, опираясь на полученные результаты, подобрать ему наиболее подходящую профессию или область деятельности. При этом предполагается, что, с одной стороны, есть объективные требования профессий к психологическим качествам человека, с другой – сами эти качества, поддающиеся диагностике, надо лишь соотнести одно с другим, и сразу будет решен вопрос о том, к какой профессии «предназначен» данный человек. Внешне логичная, эта

схема оказывается внутренне противоречивой и несостоятельной в практике профконсультирования.

Для любого профессионального психолога ясно, что возможности формирования психики, развития способностей в учебной, профессиональной деятельности под воздействием специальных тренировок очень велики. Следовательно, получаемая в психодиагностическом испытании картина актуального состояния развития профессионально важных качеств, способностей не может быть надежной основой для выбора профессии в силу своей изменчивости, динамичности.

Диагностическое обследование позволяет понять, чего испытуемый достиг на пути формирования тех или иных способностей (в том числе и профессиональных), но не дает оснований строить долговременный прогноз.

Никакое, даже самое обширное, психодиагностическое испытание не может учесть всего многообразия факторов, которые оказывают положительное или отрицательное влияние на формирование будущей профессиональной пригодности, которое зависит и от мотивации, и от отношений в трудовом коллективе, в который попадет человек, и от других причин. Следовательно, поскольку актуальное развитие способностей, выявляемых в диагностическом испытании, не предопределяет будущей профессиональной успешности, оно не может служить критерием профессионального выбора.

Профессиональная диагностика в образовательном учреждении состоит из нескольких этапов:

1) ранняя диагностика интересов и способностей (1-4 классы), разработка и проведение программ по развитию интересов и способностей;

2) диагностика способностей и склонностей младших подростков, дальнейшее осуществление программ их развития (5-6 классы);

3) формирование профессиональных намерений учащихся 7-8 классов, изучение их психологических особенностей и качеств личности в соотношении с требованиями выбираемой профессии;

4) диагностика и коррекция профессионального и личностного самоопределения учащихся старших классов.

При использовании профдиагностических тестов необходимо точно знать, с какой целью вы их используете. Для первичной групповой диагностики можно использовать «Дифференциально-диагностический опросник» Е.А. Климова, который позволяет выделить предмет труда, интересующий школьника. Далее необходимо определить предпочтительную цель труда. Также для первичной групповой диагностики можно использовать различные Карты интересов, тест Йовайши, ориентировочную анкету и др.

Для индивидуальной диагностики и последующей профконсультации можно использовать «Опросник профессиональной готовности», где исследуются не только интересы школьников, но и их отношение к данному виду труда, умение и желание данной деятельностью заниматься. Также можно использовать тест Холланда, где определяется не только психологический тип личности в соответствии с профессиональной сферой, но и предлагается перечень рекомендуемых профессий. Кроме того, существуют методики Г.В. Резапкиной по выявлению интересов, склонностей старшеклассников и подходящего профиля обучения.

Результаты тестирования заносятся в профориентационную карту учащегося и анализируются психологом, после чего со школьником и его родителями проводится профконсультация о склонностях, интересах ребенка и предполагаемых сферах применения его профессиональных особенностей.

Смысл психодиагностической работы в профконсультации заключается в следующем. Психолог не просто диагностирует, а проводит диагностико-коррекционную работу, главной целью которой является подготовка учащегося к своему профессиональному будущему путем направленного формирования необходимых качеств, свойств личности. Сама консультация – не одноразовое мероприятие, это большой, иногда длительный, совместный труд психолога и учащегося, в котором полностью применимы принципы педагогики сотрудничества. Решение о выборе профессии или области должно рождаться в ходе совместной работы.

Школьный психолог в своей профконсультационной работе должен проводить идею о том, что нет практически ни одной профессии, в кото-

рую школьник мог бы «шагнуть» без предварительной психологической работы над собой.

При налаженных контактах психолога со школьником обследование может быть повторено через полгода, год, и полученные результаты позволят судить об эффективности проделанной школьником работы по подготовке к профессии, поставят перед ним новые задачи.

Контрольные вопросы

1 Объясните смысл профессионально-психологической диагностики.

2 Проанализируйте предложенные схемы профдиагностики и выделите в них общее.

3 Объясните на примерах компоненты структуры профессиональной пригодности.

4 Обоснуйте связь профессиональной пригодности и ПВК.

5 Какие предрассудки существуют в вопросе профессиональной пригодности?

2.4 Профессиональное консультирование

Профконсультация – сообщение школьникам рекомендаций о выборе рода деятельности на основе всестороннего изучения личности, ее склонностей, способностей, черт характера и т.д. Профконсультация предполагает ориентацию школьников на большие сферы профессиональной деятельности, внутри которых ему предлагается разветвленный перечень профессий [33].

Основная цель профконсультации – исследование психологических и физиологических особенностей индивида, его поведения в различных условиях и факторов, воздействующих на профессиональное самоопределение. Полученные сведения о личности школьника соотносятся с требованиями деятельности.

По мнению С.С. Бубновой, психолог в ходе профконсультации решает *две основные задачи*:

- научно-обоснованное оказание оптанту помощи в осознанном выборе профессии;

- выработка индивидуальных способов освоения профессии.

Элементами профконсультации являются:

- установление соответствия личного профессионального плана (ЛПП) личным особенностям оптанта;

- конкретизация, переделка или создание нового плана в случае расхождения ЛПП с психологическими и психофизиологическими характеристиками;

- выработка запасных вариантов и путей реализации намеченных профессиональных планов [33].

При проведении профконсультации необходимо всячески подчеркивать то обстоятельство, что школьник является «творцом своей собственной судьбы». Поэтому процедуру выбора окончательного решения необходимо осуществлять совместно с оптантом и, раскрывая основные особенности его личности, предоставлять ему право самостоятельного выбора соответствующей группы специальностей.

Профконсультация как некая система мероприятий имеет свою научную проблематику, которая не всегда укладывается в рамки традиционных психологических дисциплин. По справедливому замечанию Е.А. Климова, «на очень драматичный период своего развития между окончанием общеобразовательной школы и включением в какую-либо профессиональную общность оптант подчас вообще становится "ничьим" с точки зрения основных разделов и отраслей психологии» [14].

Профконсультация выполняет ряд *функций*, которые, с одной стороны, являются отражением ее главной цели, а с другой – указывают основные направления ее работы. Выделяют три основных функции профконсультации: информационную, диагностическую, прогнозную.

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

Диагностическая функция профконсультации предполагает определение уровня развития основных физиологических и психологических особенностей учащихся.

Медицинская консультация всегда должна предшествовать психологической. Она предполагает прежде всего освидетельствование всех систем организма (сердечно-сосудистой, дыхательной, нервной, костно-мышечной и т.д.), а также уровня функционирования анализаторов. В ряде случаев имеется необходимость измерения ряда антропометрических показателей некоторых физических характеристик (физической силы, выносливости, ловкости). Например, абитуриенты ростом выше 192 см, длина ноги короче 73 см признаются безоговорочно негодными при поступлении в училища гражданской авиации. На основании медицинского диагноза врач-профконсультант сообщает школьнику те виды трудовой деятельности, которые противопоказаны ему в соответствии с состоянием его здоровья.

В рамках диагностической функции основной акцент делается на исследование уровня выраженности психофизиологических и психологических характеристик субъекта. Изучению подвергаются:

- а) мотивационная сфера личности;
- б) способности субъекта и другие личностные характеристики, которые могут выступать как ПВК;
- в) уровень подготовленности;
- г) особенности самооценки и формирования профессиональных планов.

На основании исследования указанных составляющих строится представление о личности школьника.

Прогнозная функция профконсультации является своеобразным объединением первых двух функций. Она заключается в рекомендации школьнику типа профессии на основе изучения его личности. При осуществлении прогноза необходимо определить его разумную деятельность, параметры, на которых он должен базироваться.

С точки зрения Е.А. Климова, тенденции развития субъекта деятельности в 14-16-летнем возрасте таковы, что являются основанием для про-

гноза успешности деятельности и удовлетворенности будущим трудом. Они диагностируются по проявлениям деятельности выбирающего профессию в различных учебных и внеучебных ситуациях.

Помимо рекомендации типа деятельности в соответствии с перечисленными критериями и вариантами первой ступени профессионального образования осуществление прогностической функции предполагает сообщение школьнику информации о возможных путях и способах преодоления личных недостатков и дальнейшего развития профессионально важных качеств.

Различаются две основные *формы психологической профконсультации*: адаптивная и развивающая.

К адаптивной профконсультации относятся диагностическая, бихевиористская и психоаналитическая.

Диагностическая профконсультация базируется на трехфакторной теории профориентации Ф. Парсонса, основные положения которой он сформулировал еще в 1908 году. Он предложил выделять три фазы профориентационной работы с оптантом:

- первая включает изучение психических и личностных особенностей,
- вторая предполагает изучение требований профессии и формулирование их в психологических терминах,
- третья подразумевает сопоставление этих двух рядов факторов и принятие решения о рекомендуемой профессии.

Таким образом, предполагается, что существует жесткая взаимосвязь между особенностями человека и профессиональными требованиями. Сам выбор профессии рассматривается как поиск соответствия между требованиями профессии и индивидуальностью. Привлекательность такой схемы в ее внешней простоте и вроде бы логичности.

Вместе с тем существенный просчет допускают приверженцы диагностического подхода, когда берутся решать судьбу человека, выбирая за него кем ему быть, исключая из процесса принятия решения самого оптанта. Неправомерно принимать решение на основе одних только резуль-

татов диагностического обследования без учета изменений в мире профессий и перспективы развития личности [42].

Бихевиористская (воспитательная) концепция профконсультации основана на представлениях о более или менее однозначной обусловленности поведения человека набором внешних воздействий. По мнению сторонников воспитательной концепции, любого человека можно обучить любой профессии, следует лишь правильно подобрать наиболее эффективные методы профессионального обучения. Отсюда и главная цель такой консультации — изучить индивидуальные особенности оптанта и организовать наиболее оптимальные условия для обучения. Эта концепция в большей степени учитывает огромные возможности развития способностей. Но она полностью игнорирует данные, полученные в теории и практике дифференциальной психофизиологии. Существующие природные и малоизменяющиеся индивидуальные различия между людьми могут быть благоприятными для формирования профпригодности в одних профессиях и непреодолимым препятствием для других.

Психоаналитическая консультация строится на принципах выявления подсознательных импульсов человека и подборе ему таких профессий, в которых они могли бы проявиться в наибольшей степени. Главным принципом такой консультации является полный отказ от каких-либо приемов самовоспитания и саморазвития. Главное – принять себя таким как есть, безоговорочно и спокойно, не драматизируя необходимость самоограничения при отказе от тех профессий, которые требуют «переделки» себя.

Классическими типами *развивающей формы профконсультации* являются гуманистическая и активизирующая.

Гуманистическая профконсультация строится на общих для гуманистической психологии принципах создания особой ситуации взаимодействия оптанта и консультанта (центрированный на клиенте подход). Она включает полное «принятие» консультируемого, возможность свободных высказываний о себе и своих проблемах, что позволяет подойти к осознанному и самостоятельному принятию решения. При всей внешней привлекательности такая схема не прижилась на практике. Во-первых, по-

тому, что профконсультация такого типа требует для своего проведения значительного времени. Во-вторых, в ходе такой консультации чаще всего теряется ее предмет, основной целью становится работа с личностью, обеспечение психологических стимулов, условий её развития, что само по себе чрезвычайно важно, но не имеет прямого выхода на выбор профессии. Тем не менее, некоторые принципы гуманистической психологии включаются в консультирование сторонниками развивающего подхода к консультации, позволяя оптимально строить отношения оптанта и консультанта.

Активизирующая профконсультация лишена главного недостатка адаптивной. Она не исключает активности самого субъекта из процесса решения жизненно важной задачи, а рассматривается как главный фактор правильного выбора. Основной ее целью является активизация процесса формирования психологической готовности учащегося к профессиональному самоопределению, ненавязчивое психологическое сопровождение выбора профессии и подготовки к ней.

Основной принцип развивающей профконсультации состоит в реализации нового подхода к использованию и интерпретации психодиагностических методик. Необходимо придать новый смысл этой работе. Наряду с традиционной задачей психодиагностики – определением актуального состояния развития индивидуальности учащегося – следует:

а) использовать ее результаты для стимулирования потребностей учащегося к самопознанию и самосовершенствованию в русле подготовки к своему профессиональному труду в будущем;

б) для выявления недостатков, пробелов в развитии тех или иных качеств, способностей, которые важны для будущей профессиональной деятельности;

в) для принятия решения о характере коррекционной и развивающей работы с целью подготовки к будущей профессии;

г) для осуществления контроля за развитием требуемых качеств, способностей после коррекции или тренинга;

д) для определения ограничений в выборе сфер профессиональной деятельности, предъявляющей жесткие требования к психофизиологическим особенностям индивида.

Второй принцип состоит в отказе от наращивания арсенала методик психодиагностики, сосредоточении основного внимания на разработке и применении специальных обучающих и коррекционных программ, систем психотренингов, проблемно-игровых и учебно-профессиональных ситуаций.

И, наконец, реализация принципа сотрудничества оптанта с консультантом путем введения элементов гуманистического подхода к профконсультированию. Успех консультации во многом зависит от того, удастся ли установить с учащимся доверительные отношения. Неприемлемым является какое-либо давление, директивный тон, навязывание своего мнения. Акцент надо сделать на объяснении того, что выбор профессии только тогда будет верным, когда он осознан, самостоятелен и когда ему предшествует большая кропотливая работа по самопознанию и изучению мира профессий.

И.В. Дубровина выделяет несколько **этапов** профессиональной консультации:

- 1) констатирующий – констатация того, на какой стадии формирования профессионального плана находится оптанта;
- 2) диагностический;
- 3) поисковый – разработка плана подготовки учащегося к профессии;
- 4) коррекционный – разработка рекомендаций по самовоспитанию, коррекции и развитию необходимых качеств;
- 5) собственно консультационный – разработка стратегии и тактики проведения бесед с учащимися, распределение их по времени и др. [28].

Далее рассмотрим типологию профконсультированных ситуаций, предложенную В.Е. Орлом [33].

Для описания ситуаций будут учитываться наличие (отсутствие) профессионального плана, выраженность склонностей и способностей, потребности общества. Указанные факторы выбора будут рассматриваться с точки зрения отношений согласования и рассогласования между ними.

1 У школьника есть личный профессиональный план, который согласован с его склонностями и способностями, а также с потребностями общества. Данная ситуация является самой простой и не требует проведения коррекционной работы. Намерения учащихся одобряются профкон-

сультантом. Вмешательство консультанта осуществляется, когда:

А. Школьник не знает, где он может получить данную специальность. В этом случае ему сообщается необходимая информация.

Б. Школьник не может по каким-либо причинам реализовать свой план. Например, он не может покинуть свой родной город для обучения данной профессии. В этом случае предлагаются варианты родственных профессий, которые удовлетворили бы школьника в этом плане.

2 У школьника есть личный профессиональный план, который согласован с его способностями и склонностями, но рассогласован с потребностями общества.

Одной из наиболее типичных ситуаций является ориентация школьников на «недефицитные» для общества специальности. Возникновение такой ситуации может быть вызвано двумя причинами:

А. Оптант знает, что выбранная им профессия не является остродефицитной, но он убежден, что, став хорошим специалистом в этой области, он принесет больше пользы обществу, нежели владея остродефицитной профессией. Такая позиция хорошо иллюстрируется фразой «лучше быть хорошим врачом, чем плохим каменщиком». В этом случае профконсультанту необходимо выявить мотивационную основу выбора. Если в ходе психодиагностического обследования будет установлена достаточная устойчивость и обоснованность профессиональных планов, ориентация на глубокие социальные и содержательные мотивы, то профконсультанту можно будет согласиться с профессиональным планом оптанта.

Б. Оптант знает о рассогласовании потребностей общества и личного профессионального плана, но основными причинами выбора профессии являются чисто внешние мотивы (престиж профессии, мода). Работа с оптантом в этой ситуации осложняется частичным соответствием склонностей и способностей выбранной сфере.

3 У школьника есть личный профессиональный план, который согласован с его склонностями и потребностями общества, но имеются рассогласования со способностями.

Основные причины рассогласования следующие:

А. Оптант не знает особенностей своего здоровья, дающих основа-

ние для медицинских противопоказаний к овладению выбранной профессией. Иногда ученик не придает значения таким особенностям. В этом случае ему сообщаются последствия неправильного выбора, совместно отыскиваются запасные варианты.

Б. Несмотря на то, что склонности частично соответствуют содержанию труда, школьник недостаточно хорошо знаком о основными требованиями, предъявляемыми профессией к личностным качествам субъекта.

В этом случае консультант не добивается корректировки плана, а в ходе психотерапевтической беседы пытается объяснить требования профессии к личностным качествам. Личный профессиональный план будет закреплён в сознании оптанта как адекватный склонностям и личностным характеристикам с указанием путей компенсации «психологически вредных» для данной деятельности качеств.

В. Трудным случаем в процессе решения указанного типа ситуаций является переоценка школьником своих возможностей. Отрицание несоответствующих ему возможных вариантов выбора делают воздействия профконсультанта малоэффективными. Такие школьники, как правило, неудовлетворены даже хорошо аргументированными рекомендациями, что должно учитываться профконсультантом.

Профконсультантом может быть предложен ряд запасных вариантов профессий, которые соответствовали бы притязаниям оптанта, но не предъявляли бы высоких требований к способностям.

4 У школьника есть личный профессиональный план, который согласуется с его способностями и потребностями общества, но имеется рассогласование со склонностями. Данная ситуация имеет несколько разновидностей в зависимости от причин рассогласования плана со склонностями.

А. Оптанта выбирает профессию, не соответствующую его склонностям, так как не имеет информации о путях получения необходимой для него профессии. В этом случае ему сообщается нужная информация, и в зависимости от ее значимости для испытуемого строится дальнейший процесс решения профконсультационной задачи.

Б. Оптанта выбирает профессию, не соответствующую его склонностям, так как не знает пути реализации любимых занятий во внеурочное

время. В данном случае профконсультант может одобрить выбор школьника, но посоветовать ему выбрать учебное заведение, где имеется база для продолжения занятий любимыми видами деятельности.

В. Склонности школьника согласуются с потребностями общества, но под влиянием родителей он выбирает другую специальность. Основной задачей профконсультанта в данном случае является выяснение мотивационной основы выбора. Главные направления работы в этом случае:

- разъяснение возможных последствий неправильного выбора;
- сообщение сведений о смежных профессиях;
- организация бесед с родителями.

5 Личный профессиональный план школьника согласован с его склонностями, но рассогласован со способностями и потребностями общества. Наиболее типичный случай такой ситуации – несоответствие склонностей профессиям, дефицитным для общества, и переоценка оптантом своих возможностей.

В указанных ситуациях профконсультант должен помочь школьнику сформировать реалистичный план, показать возможность достижения цели через промежуточные этапы.

6 У школьника имеется определенный профессиональный план, но отсутствуют выраженные склонности к какому-либо виду деятельности. Основными причинами отсутствия у школьников склонностей к определенным видам деятельности могут быть:

А. Наличие многих «конкурирующих» видов деятельности.

Б. Отсутствие в школьной деятельности видов труда, моделирующих будущую деятельность.

В. Неправильное воспитание в семье.

У данной группы учащихся складывается определенная форма готовности к выбору профессии, которая не всегда осознается ими.

При работе с такими учащимися важно помочь им осознать сильные стороны своей личности, сформировать мотивационную основу выбора. Для этого необходимо показать значимость и важность труда, наметить перспективы их профессионального роста.

Если у школьника имеется конкретный профессиональный план при

отсутствии ярко выраженных склонностей, то он может быть одобрен, если соответствует его способностям и потребностям общества. Вмешательство в план происходит в двух случаях:

а) Оптант имеет неправильное или поверхностное представление о будущей работе. В этом случае ему сообщается соответствующая информация, и в зависимости от реакции оптанта план либо одобряется, либо корректируется.

б) Учащийся выбирает профессию не самостоятельно, а под влиянием внешних воздействий (родителей, друзей и т.д.).

7 Имеется большая группа ситуаций, которая характеризуется отсутствием у школьника профессионального плана при наличии склонностей и способностей. Причины отсутствия профессионального плана могут быть следующие:

А. Откладывание выбора до окончания школы. Данная ситуация особенно характерна для девятиклассников, продолжающих дальнейшее обучение в средней школе.

Б. Ориентация на уровень образования. Часто проявляется в стремлении школьников получить высшее образование независимо от специфики. В ряде случаев имеется несколько конкурирующих вариантов учебных заведений. В этой ситуации очень важно выявить мотивы выбора соответствующего учебного заведения, сформировать у школьников реалистичский план, соответствующий их склонностям и способностям.

8 Отсутствие информации о конкретных учебных заведениях.

В ходе консультации на основе неконкретизированного образа будущей специальности создается профессиональный план. В ходе консультации должна быть проведена работа по выявлению идеального образа будущей профессии, обозначен характер ее, желаемые требования к содержанию профессии. После конкретизации выбрать ряд профессий, удовлетворяющих их указанным параметрам. Дать информацию об источниках, содержащих сведения по данным профессиям.

Наибольшую сложность в деятельности консультанта представляют ситуации, в которых отсутствие профессионального плана сопровождается отсутствием выраженных склонностей и способностей.

Профконсультационная работа со школьниками такого типа строится по принципу широкого зондирования. Ученику сначала предлагают широкие сферы деятельности и просят выбрать то, что ему больше нравится. Затем внутри предпочитаемой сферы предлагают группы профессий, среди которых также осуществляется выбор. Эта процедура повторяется, и на следующих этапах круг профессий постепенно сужается до нескольких. Затем оптант совместно с консультантом взвешивает все достоинства и недостатки каждой из профессий, определяя основной и запасные варианты.

Приведенные ситуации являются типичными в практике консультации, и их своевременное распознавание позволит квалифицированно спланировать стратегии в тактику работы профконсультанта.

Поскольку выбор окончательного решения предполагает часто определенный компромисс между возможностями и потребностями индивида, с одной стороны, и требованиями и условиями деятельности, с другой стороны, то необходимо иметь ряд запасных вариантов, а также наметить пути развития или компенсации отсутствующих или недостаточно развитых характеристик. Именно данная часть процесса профконсультации и является, на наш взгляд, самой трудной, а ее реализация позволит превратить профессиональную консультацию из диагностической в прогностическую.

Контрольные вопросы

- 1 Определите цель и задачи каждой из форм профконсультации.
- 2 Выделите научную проблематику профконсультирования.
- 3 Объясните функции профконсультации.
- 4 Постройте схему форм профконсультаций.
- 5 Приведите примеры на каждую из профконсультационных ситуаций.
- 6 Из каких этапов состоит профконсультация?

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ

3.1 Структура и содержание психологической готовности старшекласников к профессиональному самоопределению

Е.А. Климов считает, что содержание деятельности выбора профессии – это образы желаемого будущего, результат цели, особенности осознания себя, своих личных качеств и своего места в системе деловых межличудских отношений [14].

Понятие «готовность» можно определить как сконцентрированное качество личности, включающее сформированность индивидуально-психологических и волевых черт личности, которые обеспечивают успешное включение человека в новую сферу деятельности.

В исследованиях С.Л. Рубинштейна, Б.М. Теплова, К.К. Платонова подчеркивается, что готовность следует рассматривать в свете личностно-деятельностного подхода.

М.И. Дьяченко пишет, что готовность – это первичное фундаментальное условие успешного выполнения любой деятельности. По его мнению, возникновение состояния готовности к деятельности начинается с постановки цели на основе потребностей и мотивов (или осознания человеком поставленной перед ним задачи). Далее идет разработка плана, установок, моделей, схем предстоящих действий. Затем человек приступает к воплощению появившейся готовности в предметных действиях. В создании, сохранении и восстановлении состояния готовности решающую роль играет то, что она связана с различными сторонами личности. Вне реально существующих связей с другими характеристиками психической деятельности состояние готовности теряет свое содержание [8].

Проанализируем более узкое понятие «готовность к профессиональному самоопределению», под которым исследователи рассматривают:

- устойчивое состояние личности учащегося, в основе которого лежит динамическое сочетание определенных свойств, включающее направ-

ленность интересов и склонностей, его практический опыт и знание своих особенностей в связи с выбором профессии (С.Н.Чистякова);

- внутреннюю убежденность и осознанность фактора выбора профессии, осведомленность о мире труда, о том, какие физические и психологические требования профессия предъявляет к человеку (Е.А. Климов);

- способность к познанию индивидуальных особенностей (образ «Я»), анализу профессий и принятию решения на основе сопоставления этих двух видов знаний, т.е. способность к сознательному выбору профессии [16].

Для определения сущности готовности к профессиональному самоопределению необходимо учитывать, что подготовка и осуществление его представляет собой совокупность умственной и практической деятельности. Процессы планирования, выдвижения альтернатив, гипотез относятся к умственным действиям, а развитие и тренировку качеств и навыков, необходимых для выбора профессии – к практическим.

Готовность к профессиональному самоопределению, с точки зрения В.А. Полякова и С.Н. Чистяковой, формируется с помощью специальных активных форм и методов профориентационной работы в общественно-полезном, производительном труде.

Анализ профессионального самоопределения в контексте личностного и жизненного самоопределения предполагает в качестве идеальной цели не просто выбор профессии. По мнению Н.С. Пряжникова, результатом рассматриваемого процесса является сформированность у школьника «внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно-значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности» [36]. Формирование такой готовности будет составлять главный результат профконсультативной помощи.

В рамках личностно-деятельностного подхода готовность к профессиональному самоопределению рассматривается как личностное образо-

вание, содержащее высокую мотивацию выбора учебной и профессиональной области.

Ученые, исследующие данное понятие, выделяют различные его структурные компоненты. Однако, не преуменьшая, а, наоборот, используя их вклад в разработку теории профессионального самоопределения, предлагаем рассмотреть теоретически разработанную и апробированную в практике работы психологов школы следующую структуру психологической готовности старшеклассников, которая состоит из трех компонентов:

- личностно-целевого;
- информационно-гностического;
- рефлексивно-оценочного.

Остановимся на интерпретации каждого из компонентов.

Личностно-целевой компонент согласно психологической структуре личности мы подразделяем на мотивационно-ценностный и эмоционально-волевой подкомпоненты.

1 Мотивационно-ценностный подкомпонент. Формирование готовности к профессиональному самоопределению происходит на мотивационно-ценностном фоне личности, то есть обусловлен потребностью в осмыслении целей, задач, содержания профессиональной деятельности в целом и ответственным отношением к поиску внутренних, психологических оснований этого выбора. Сформированность мотивационной сферы является необходимой предпосылкой успешности всякой деятельности, в том числе и выбора профессии.

По мнению Н.С. Пряжникова, содержание мотивационно-ценностного подкомпонента составляют следующие мотивы и установки: потребность в профессиональном самоопределении, целенаправленность мотивов учения и выбора профессии, понимание социальной значимости. Н.С. Пряжников подчеркивает, что «важнейшим направлением работы является помощь школьникам не только в подборе профессии и места трудоустройства, но и в создании мотивационной и ценностно-нравственной основы самоопределения (именно в психологическом смысле это намного важнее, чем традиционное определение соответствия человека и профессии)» [36].

Основные ценностные ориентации учащихся при выборе профессии:

- иметь интересную работу;
- уметь помогать другим людям;
- иметь настоящих друзей;
- жить разнообразной, увлекательной жизнью;
- добиваться любви и уважения со стороны близких людей;
- приносить пользу окружающим;
- быть в хороших отношениях с окружающими;
- получить высшее образование;
- сделать в жизни что-то выдающееся;
- достичь признания, почета, славы.

Но известно, что потребность в деятельности развивается на основе успешности ее осуществления. Успех обеспечивается развитостью эмоционально-волевого подкомпонента.

2 Эмоционально-волевой подкомпонент. Выделение его обусловлено пониманием роли и значения эмоционально-волевого регулирования в любой деятельности, в том числе и в выборе профессии. Данный подкомпонент включает самостоятельность, инициативность, удовлетворенность от наличия обоснованного профессионального плана. Он характеризуется положительным устойчивым, длительным (постоянным) отношением к выбранной профессии; уверенностью в предоставлении трудностей в овладении профессией; положительным отношением к профессиям, которые «приходится» выбирать даже вопреки первоначальному желанию (во взаимосвязи с личностной самооценкой).

Формирование готовности к выбору профессии зависит от эмоционального отношения к самому профессиональному самоопределению. Эмоционально-волевые качества личности осознаются старшеклассниками как особо важные в связи с подготовкой к будущей профессии.

Информационно-гностический компонент готовности включает совокупность знаний и умений. Теоретическая подготовка представляет собой знания и умения по профессиональному самоопределению, а также усвоение социальных, экономических, правовых и нравственных аспектов будущей профессиональной деятельности.

В блок знаний школьников, определяющих их готовность к профессиональному самоопределению, мы включаем следующие необходимые группы знаний:

1 Знания области учебных предметов, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

2 Сведения общего характера (классификация профессий, виды профессиональной деятельности, потребности в кадрах, возможности трудоустройства и смены профессии в будущем).

3 Конкретные знания об избранном виде профессиональной деятельности, целях и орудиях труда, об учебных заведениях, в которых можно получить профессию.

4 Знания о себе, о своих личностных качествах, о состоянии здоровья. Эти знания необходимы для того, чтобы ученик мог хотя бы в общих чертах соотнести требования, предъявляемые профессией, со своими индивидуальными особенностями.

В значительной мере данная готовность определяется овладением специальными умениями, в перечень которых входят следующие:

- умение соотносить требования профессии к человеку со знаниями о своих индивидуальных особенностях;
- общетрудовые умения и навыки;
- умение прогнозировать развитие выбираемых профессий в ближайшей перспективе;
- умение отказаться от безоговорочной ориентации на существующие «моды» по отношению к довольно ограниченному числу профессий.

Повышение обоснованности выбора профессии школьника в значительной степени зависит от умения определить свои профессионально важные качества и пути их формирования. Профессионально важные качества человека представляют собой сложную структуру его индивидуально-личностных особенностей, обеспечивающих успех любой осуществляемой им профессиональной деятельности. Профессионально важные качества – это такие характерологические качества, которые: а) соответствуют структуре профессиональной деятельности и формируются именно в этой деятельности; б) обеспечивают эффективность профессио-

нальной деятельности, отвечая основным ее требованиям; в) способствуют успешному формированию профессиональных умений и навыков.

Оценка динамики развития профессионально важных качеств позволяет объективно судить о результативности работы учащихся над собой в плане подготовки к будущей профессии.

Рефлексивно-оценочный компонент готовности школьника к выбору профессии выделен на том основании, что эта деятельность является творческой. Непременное же условие такой деятельности – это рефлексивное, как бы со стороны, постоянное видение целесообразности своих действий, протекающих в «определенной форме человеческой предметной деятельности, то есть преобразование природы общественным человеком» [12].

«Готовность к рефлексии – это системное, социально-психологическое качество личности, возникающее как результат «наложения» деятельности на структуру личности и отражающее специфику понимания и выполнения субъектом своей социально-профессиональной роли, отношение к учебному труду, а также противоречивый процесс становления личности» [9].

Опираясь на исследования рефлексивных процессов С.Д. Неверковича, Н.В. Самоукиной, содержание рефлексивного компонента готовности школьника к выбору профессии можно определить как способность школьника к переосмыслению средств и логических оснований своей деятельности, целей своих поступков, самооценки и т.д. Благодаря такой способности у школьников формируется устойчивая мотивация на самоизменение и самосовершенствование своей деятельности, своей личности. В содержание этого компонента также входит самооценка своей подготовленности и соответствие профессионального выбора оптимальным образцом.

Достаточная развитость указанных компонентов и их целостное единство – показатель высокого уровня готовности к профессиональному самоопределению.

Решение задачи формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению требует рассмотрения вопроса о кри-

териях, показателях и уровнях сформированности данного вида готовности, используемых в теории и практике профессиональной ориентации.

Коллективом института трудовой подготовки и профессиональной ориентации разработаны критерии, характеризующие уровни сформированности профессионального самоопределения: профессиональные интересы, способности (общие и специальные), мотивация, профессионально значимые черты характера, участие в трудовой деятельности, знания о профессиях и личностных особенностях.

С.Н. Чистяковой выявлены критерии готовности школьников к выбору профессии: общественная направленность личности, интерес и склонность к избираемому виду занятий, степень практической подготовки к деятельности в сфере личных профессиональных интересов. Автор подчеркивает, что если каждый из названных критериев включает в себя ряд проявлений готовности школьников к выбору профессии, в совокупности они могут представить приближенную модель уровня готовности школьников к выбору профессии [43].

Е.А. Климов предложил систему эмпирических критериев, в основе которой – установление отношений согласованности между профессиональными планами и склонностями, склонностями и способностями, личными планами родителей [10].

Логически целесообразно распределить критерии и соответствующие показатели по алгоритму: личность – знания – деятельность, которые соотносятся с компонентами психологической готовности старшеклассников к выбору профессии:

- личностная готовность;
- информационная готовность;
- рефлексивная готовность.

Рассмотрим подробнее показатели каждого из критериев.

Показателями личностной готовности являются:

1) сформированность устойчивого интереса к избираемой профессии и целенаправленность мотивов ее выбора;

2) соответствие здоровья, психологических особенностей требованиям избираемой профессии;

3) волевая активность по формированию профессионально значимых качеств.

Показателями информационной готовности являются:

1) полнота и дифференцированность знаний о профессиях, путях получения, содержания, условий труда и требований к человеку выбранной профессией;

2) знание своих индивидуальных особенностей и развитие профессионально важных качеств;

3) наличие знаний по общеобразовательным предметам, необходимых для успешного овладения избираемой профессией.

Показателями рефлексивной готовности являются:

1) наличие обоснованного личного профессионального плана и запасных вариантов профессионального выбора;

2) желание пробы своих сил в избранной деятельности и самостоятельная активность по ее осуществлению;

3) осуществление самоанализа, самоконтроля и самокоррекции при наличии адекватной самооценки.

В ходе развития профессионального самоопределения школьников происходят изменения в их сознании, обусловленные развитием умений самоанализа, способности анализировать учебную и профессиональную деятельность; накопление допрофессионального, в некоторых случаях и профессионального опыта, приобретаемого в профессиональных пробах. В результате формируется способность личности выбирать учебную и профессиональную области, соответствующую ее интересам, возможностям, склонностям и запросам современного рынка труда. Данная способность рассматривается как динамическая характеристика профессионального самоопределения, и измерение ее позволяет прогнозировать успешность адаптации в профессии, а самому школьнику – выявлять адекватность собственных возможностей особенностям профессиональной деятельности. Личность школьника при этом рассматривается в качестве субъекта будущей профессиональной деятельности.

На основе анализа данных с учетом выделенных критериев и показателей выделяются примерные уровни готовности старшеклассников к выбору профессии: высокий, средний и низкий.

Высокий уровень готовности характеризуется наличием сформированной мотивационной основы выбора профессии, положительным отношением к ситуации профессионального выбора, активной позицией в выборе профессии, наличием обоснованного плана профессионального самоопределения, включающего запасные варианты выбора профессии; наличием адекватного представления об индивидуальных особенностях, знанием о предъявляемых профессией требованиям к человеку, умением анализировать и сопоставлять их между собой. Учащиеся с таким уровнем готовности целенаправленны; на основе типа личностного самоопределения могут составлять и осуществлять личный профессиональный план, видят ближние и дальние перспективы своей профессиональной судьбы, могут осуществлять контроль и самоконтроль в ходе выбора профессии. Это волевые, заинтересованные в своей деятельности личности, с устойчивым характером и развитым уровнем самоактуализации. Выбор профессии осуществляется ими самостоятельно и обычно не расходится с рекомендациями родителей, учителей.

Средний уровень готовности характеризует учащихся, у которых неокончательно сформирована мотивационная основа выбора профессии. Они имеют неясное представление о своей будущей профессиональной деятельности в связи с недостатком информации о своих качествах и мире профессий; не всегда адекватно оценивают и определяют свои профессионально значимые качества и склонности; нерегулярно, от случая к случаю пополняют информацию о профессиях и особенностях человека. Нечеткие цели не позволяют им иметь обоснованный профессиональный план, они не задумываются о запасных вариантах выбора профессии и не всегда могут правильно оценивать свои качества и требования профессии, а также соотнести их друг с другом. Выбор профессии осуществляется ими, как правило, под влиянием. Обычно их заинтересовывает только та деятельность, которая им нравится, но при этом они не соотносят ее с профессиональной направленностью. Недостаточная активность по осу-

ществлению у них умений самоанализа, самокоррекции и самоактуализации потенциальных возможностей, направленных на формирование необходимых качеств для принятия и осуществления обоснованного решения о выборе профессии.

Низкий уровень представляют учащиеся, которые к окончанию школы еще не задумывались о том, к какому виду деятельности они пригодны. В силу слабой информированности затрудняются назвать конкретное учебное заведение, в котором могли бы продолжать образование, или предприятие, на которое могли бы поступить на работу, при этом слабо ориентируются в своих индивидуальных особенностях, чертах характера, не занимаются самовоспитанием. Нецеленаправленны и инертны. У них слабо развита мотивационная основа выбора профессии, нет положительного активного отношения к ситуации выбора профессии, вследствие чего отсутствует план профессионального самоопределения, они не определяют свою ближайшую профессиональную перспективу и не заинтересованы в актуализации и развитии своих потенциальных профессиональных возможностей. Такие учащиеся не склонны к проведению самоанализа, обычно у них неадекватные самооценка и уровень притязаний, в результате чего они имеют низкий уровень сформированности профессионального самосознания.

Знание показателей и уровней готовности дает возможность выявлять индивидуальные особенности его становления, корректировать деятельность каждого ученика в плане избираемой профессии, давать обоснованные рекомендации по совершенствованию тех качеств личности, которые необходимо учитывать в подготовке к будущей профессии, оказывать помощь учащимся в определении программы самоподготовки к избираемой профессии.

Контрольные вопросы

1 Что включает в себя понятие «готовность к профессиональному самоопределению»?

2 Выделите компоненты готовности к профессиональному самоопределению и опишите их содержание.

3 Составьте схему модели готовности к профессиональному самоопределению, включая критерии и показатели.

4 Опишите уровни готовности к профессиональному самоопределению.

3.2 Реализация модели формирования психологической готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению

Реализация модели формирования готовности к профессиональному самоопределению включает в себя три этапа: подготовку, организацию и собственно реализацию.

Подготовительный и организационный этапы охватывают период, когда разрабатывается программа по профессиональному самоопределению учащихся, оформляются дидактические материалы для реализации развивающей психологической диагностики, формируется банк данных для профессионального просвещения учащихся, проводится работа по теоретической и практической подготовке педагогов к решению проблемы профессионального самоопределения старшеклассников.

Организационной основой работы по профессиональному самоопределению учащейся молодежи является, с одной стороны, скоординированность действий семьи, школы, учебных заведений и т.д., ответственных за профессиональное становление и профессиональную подготовку молодежи, а с другой – объединение усилий всего педагогического коллектива школы для решения задач, связанных с подготовкой учеников к осознанному выбору профессии.

Учитывая вышесказанное, разрабатывается программа по профессиональному самоопределению старшеклассников, которая включает направления современной профориентации, используемые в школе, и работу с учителями-предметниками, классными руководителями, родителями и учащимися.

Сначала проводится работа со всеми педагогами школы, учитывая то, что они получали общую подготовку по организации и проведению профориентации в педагогическом институте.

Методическая подготовка будущего учителя в стенах вуза должна была обеспечить осуществление профориентационной работы на уроке по предмету и во внеклассной работе, вооружить их соответствующими методическими приемами, широко применяемыми школьными учителями в целях профориентации.

Поэтому раздел программы Центра профессиональной ориентации школы может включать реализацию следующих мероприятий:

1 Теоретический семинар «Компас в мире профессий», где педагоги знакомятся с психологической классификацией профессий и требованиями, которые предъявляет каждая профессия к работнику.

2 Лекции по теме «Перспективы рынка труда» с приглашением специалистов городского Центра занятости населения.

3 Теоретический семинар «Профессиональное самоопределение старшеклассников».

4 Практикум «Основные направления, методы и формы современной профориентации».

5 Психолого-педагогические консилиумы с целью изучения индивидуальных особенностей учащихся 9-11 классов, их профессиональных намерений.

Дальнейшим шагом работы с педагогами может быть комплекс консультаций педагога-психолога отдельно для учителей-предметников по следующим направлениям:

- ✓ «Профориентационный компонент в содержании учебного предмета»;
- ✓ «Оформление «Уголка профориентации» в учебном кабинете»;
- ✓ «Профориентационные игры на уроке».

Для классных руководителей:

- ✓ «Классный час по профессиональному самоопределению»;
- ✓ «Профориентационные игры во внеклассной работе»;

✓ «Разработка с учащимися проекта профессионального самоопределения».

Формирование готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в учебном процессе может быть организовано следующим образом.

Учителя заранее намечают профессии и специальности, с которыми необходимо знакомить старшеклассников при проведении занятий по той или иной теме учебной программы; дают учащимся сравнительные сведения о технологии работ, выполняемых на лабораторных и практических занятиях, и технологических производственных процессах на соответствующих предприятиях, и на этой основе осуществляют профессиональную консультацию и ориентацию на выбор соответствующей профессии; используют учебно-материальную базу школы для ознакомления с производством и различными профессиями.

Правильно организованная работа учителей-предметников не должна нарушать логику изучаемого предмета и должна способствовать реализации дидактического принципа связи обучения с жизнью.

Процесс формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению во внеклассной работе может включать такие направления: а) информацию о профессиях; б) изучение физических и психологических особенностей школьников (их интересов, склонностей, способностей), проведение групповой и индивидуальной работы по выявлению и развитию устойчивых профессиональных интересов; в) консультации по избранной профессии.

Также целенаправленно может проводиться работа с родителями учащихся старших классов. Классные руководители в процессе родительских лекториев и собраний могут рассказать, как помочь ребенку выбрать профессию, какие ошибки совершаются при выборе профессии, как изучить индивидуальные особенности детей, соответствующие какой-либо профессии.

Работа педагога-психолога в старших классах школы должна быть нацелена на помощь в выборе профессии. В функциональные обязанности педагога-психолога включен пункт: изучение индивидуально-

психологических особенностей, интересов, намерений, склонностей и способностей учащихся с целью оказания помощи в профессиональном и жизненном самоопределении. Основными направлениями работы являются профессиональное просвещение, профессиональная диагностика и профессиональное консультирование. Именно педагог-психолог знает теоретические и практические психологические основы профориентации, может сформировать равное уважение старшеклассников к различным профессиям, знает современную проблематику профессионального самоопределения, психологическую классификацию профессий, владеет методами и приемами профдиагностики, умеет работать с набором профдиагностических методик, владеет навыками индивидуального и профгруппового консультирования и активными его методами.

Педагог-психолог не просто диагностирует склонности и способности, но и делает ценные приращения к сознанию, личности и психике школьников. Он видит именно ту часть психической реальности, которая связана с перспективой вхождения учащихся в сообщество взрослых, профессионалов. Здесь школьный психолог осуществляет функцию проводника, советчика, наставника.

При этом главный акцент в работе педагога-психолога по формированию готовности к профессиональному самоопределению делается на идею уважения к самостоятельности подрастающего человека и задаче формирования у старшеклассника способности и умения самостоятельно определять и осуществлять свои жизненные планы.

Развивающая диагностика предполагает использование комплекса психологических методик, обеспечивающих возможность, во-первых, получения каждым старшеклассником информации о своих индивидуальных психологических качествах и степени их соответствия той или иной профессии (диагностические и методические процедуры); во-вторых, развития этих психологических качеств (развивающие методические процедуры в виде интеллектуального и социально-психологического тренинга, психотехнических, сюжетно-ролевых и деловых игр).

Основное назначение диагностических процедур состоит в обеспечении личностного роста учащихся за счет расширения границ их само-

восприятия, развития навыков самооценивания и самоанализирования своих психологических качеств, пробуждения потребности в саморазвитии.

Профессиональные пробы и профориентационные игры позволяют определить выраженность профессионально важных качеств и примерить на себя различные виды профессиональной деятельности. Они способствуют адекватному формированию и развитию «образа «Я» в профессии.

Также широко можно использовать информационно-поисковые методы. Например, метод проблемного изложения позволяет сформировать у старшеклассников умение видеть проблему в целом (для страны, города, микрорайона) и переносить полученные знания в новую ситуацию.

Вся вышеописанная деятельность с педагогами, с учащимися, развивающая психологическая диагностика, профориентационные игры и т.д. преследуют основную цель: поэтапно формировать готовность старшеклассников к выбору профессии, одним из результатов которой станет личный профессиональный и жизненный план (ЛПЖП).

Схема построения ЛПЖП включает следующие элементы:

- 1) представление о роли труда в жизни (ценностно-нравственный аспект выбора профессии);
- 2) дальнюю профессиональную цель (мечту), согласованную с другими целями жизни (семьей, досугом и т.д.);
- 3) ближние профессиональные цели (как этапы и пути достижения дальней цели);
- 4) резервные варианты и их иерархию;
- 5) познание профессий и соответствующих учебных заведений;
- 6) познание своих возможностей для достижения целей, то есть реальную оценку внутренних и внешних факторов выбора профессии;
- 7) знание путей подготовки к достижению целей (особенно ближних) и способов работы над собой;
- 8) реальную подготовку к достижению целей, частичную реализацию ЛПЖП или его отдельных компонентов, что важно для постоянной корректировки и уточнения ЛПЖП в ходе пробных поисковых действий;

9) другой профессиональный выбор, построение нового ЛПЖП (в случае явного несоответствия своих возможностей и особенностей выбранным целям).

Таким образом, целенаправленная деятельность педагога-психолога совместно с педагогическим коллективом и родителями позволяет сделать более осознанный выбор старшеклассниками своего профессионального пути.

ГЛАВА 4 ФОРМЫ И МЕТОДЫ АКТИВИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

За последние годы в нашей стране значительно расширилась профориентационная практика, обнаружившая слабую эффективность традиционных форм и методов. Сложность и многообразие возникающих вопросов часто дезориентируют школьника, а нередко и специалиста-профориентатора, задачей которого является организация помощи оптанту. На практике это приводит к тому, что не всегда делаются необходимые акценты при организации такой помощи. Это относится как к традиционным формам работы (например, неадекватное использование психодиагностических средств, директивное профконсультирование, «заорганизованность» многих профориентационных мероприятий и т. д.), так и к практикуемым иногда игровым формам работы.

В этой ситуации необходим постоянный поиск новых способов работы, что предполагает в первую очередь изменение позиции психологов-профконсультантов, развитие творческих способов взаимодействия с учащимися, направленных на преодоление пассивности школьников в профессиональном самоопределении.

Основное внимание в настоящее время уделяется разработке и применению специальных обучающих и коррекционных программ, систем тренингов, проблемно-игровых и учебно-профессиональных ситуаций.

4.1 Описание и сравнительная характеристика программ по профессиональному самоопределению

Для того, чтобы получить объективную картину в вопросе профориентации школьников, рассмотрим некоторые программы по профессиональному самоопределению, которые используются в современной школе.

Программа **«Я и моя профессия»** создана **Г.В. Резапкиной** на основе профориентационных программ **«Человек-труд-профессия»**, **«Твоя профессиональная карьера»** (С.Н. Чистякова); **«Выбор профессии»** (Е.А. Климов, С.Н. Чистякова) и личного профориентационного опыта для

учащихся 8-9 классов. Автор следующим образом определяет цель своей программы – дать подростку почувствовать радость самопознания, помочь ему осознать свою неповторимость, задуматься о своем будущем.

Перед своей программой Г.В. Резапкина ставит следующие задачи:

- актуализация процесса профессионального и личностного самоопределения;
- повышение самооценки;
- коррекция эмоционального состояния;
- совершенствование навыков самопрезентации и уверенного поведения, помогающего успешной социальной и профессиональной адаптации.

В роли ведущего данной программы может выступать психолог, профконсультант или же классный руководитель. Ведущему программы предлагается пройти тест «Психологический портрет учителя», который выявляет приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, особенности нервной системы, самооценку, стиль преподавания учителя. Ведущий программы работает с целым учебным классом.

По форме организации и регулярности проведения занятий предполагается следующее: это сдвоенные уроки не реже 1 раза в неделю в форме факультатива.

Вся программа включает 12 занятий по следующим темам:

- что я знаю о своих возможностях; свойства нервной системы, темперамент; особенности мышления; память и внимание;
- эмоциональное состояние и приёмы саморегуляции;
- что такое характер; склонности и интересы в выборе профессии;
- что я знаю о мире профессий;
- ошибки в выборе профессии; способности и профессиональная пригодность;
- личный профессиональный план;
- навыки самопрезентации – и трёхдневный тренинг «Необитаемый остров» в середине программы.

Занятия содержат теоретические сведения по основам психологии и профессиоведения. Учащиеся овладевают практическими навыками при-

нятия решения, бесконфликтного общения и т.п. После каждого занятия школьники получают домашнее задание.

В программе используется комплекс методик на изучение личности подростка, обеспечивающих полноценное психологическое развитие.

Каждому учащемуся выдается рабочая тетрадь с бланками и стимульным материалом всех тестовых методик и упражнений, которые используются в программе. Кроме этого, рабочая тетрадь содержит памятки по каждой изучаемой теме, отражающие пути самопознания, саморегуляции и саморазвития личности.

Наличие рабочей тетради является одним из главных достоинств программы Г.В. Резапкиной, поскольку она во многом облегчает работу ведущего, выполняет функцию наглядности и всегда содержит дополнительные сведения к каждой теме программы. Для самих школьников рабочая тетрадь – это хранитель всей информации, которую они получают о себе и о мире профессий.

В качестве критерия эффективности данной программы выступает сформированность у учеников способности к осознанному выбору профессии. О наличии данной сформированности можно судить по изменениям в анкете (анкетирование проводится на первом и последнем занятиях).

В целом программа достаточно интересная, но по содержанию несколько поверхностна, что во многом облегчает работу ведущего, значит, может быть использована практически любым учителем, сколько-нибудь сведущим в психологии.

Группа авторов (С.Н. Чистякова, И.А. Умовская, Т.И. Шалавина, А.И. Цуканов) разработали курс для учащихся 8-9 классов «**Твоя профессиональная карьера**». Данный курс призван оказать помощь учащимся в их профессиональном самоопределении, устройстве своей будущей карьеры.

Можно выделить следующие задачи курса:

- актуализировать процесс профессионального самоопределения школьников за счет активизации их психологических ресурсов;
- обеспечить системой сведений о мире современного профессионального труда;

- развить способность адаптироваться в реальных социально-экономических условиях.

Ведущим данного курса может выступать как классный руководитель, так и школьный психолог, работающий на целый учебный класс.

Основная форма организации учебной работы – это урок комплексный или комбинированный.

Курс включает теоретическую часть (72 ч), которая содержит психологическую составляющую (изучение образа «Я») и профессиоведческую составляющую (изучение мира труда и профессий).

В свою очередь теоретическая часть делится на циклы. Первый цикл посвящен «секретам» выбора профессии, который анализируется с точки зрения трёх аспектов:

- «хочу» (профессиональные намерения),
- «могу» (возможности личности),
- «надо» (социальные проблемы труда).

Здесь же школьники знакомятся с требованиями к современному профессионалу в новых социально-экономических условиях.

Второй цикл представлен темами, характеризующими признаки профессиональной деятельности. Кроме этого, учащиеся изучают психологические ресурсы личности (психофизиологические особенности, эмоциональные, волевые, интеллектуальные и коммуникативные качества) применительно к различным типам профессий.

Третий цикл подводит к осознанию неисчерпаемости человеческих ресурсов, к пониманию идеи самореализации для устройства своей будущей профессиональной карьеры.

Практическая часть курса (200 часов) представлена десятью профессиональными пробами. Продолжительность каждой из них от 8 до 20 часов учебного времени. Каждая профессиональная проба составляет самостоятельную, логически завершённую единицу учебно-трудовой деятельности. В процессе профессиональных проб учащиеся получают опыт соответствующей профессиональной деятельности и пытаются определить, соответствует ли её характер их способностям и склонностям.

Сформированность знаний по содержанию конкретных понятий авторы курса предлагают контролировать по пятибалльной шкале.

Выполняя различные диагностические процедуры, связанные с изучаемой темой, учащиеся самостоятельно оценивают достигнутый уровень способности выбора профессии и фиксируют полученные данные в дневнике выбора профессий, что в свою очередь позволяет оптанту наметить программу действий по развитию недостающих качеств для успешной профессиональной карьеры.

По результатам сопоставления данных, полученных в ходе работы учащихся с дневником выбора профессий и модифицированным вариантом F-теста (основанным на специально разработанном тесте «Способность к выбору профессии»), можно судить о динамике, эффективности профессионального самоопределения школьников.

Дневник выбора профессии является органической частью курса, системообразующей и интегрирующей другие его составляющие – когнитивную, эмоционально-оценочную (самооценка своих возможностей выполнять тот или иной вид деятельности, отношение к различным видам труда), регуляторную (приобретение практического опыта через профессиональные пробы для выявления и формирования профессионально важных качеств).

Главной отличительной особенностью курса «Твоя профессиональная карьера» является наличие подробных методических рекомендаций, которые включают описание форм и методов обучения, в том числе и нетрадиционных.

Так, С.Н. Чистякова выделила метод *развивающей психологической диагностики*. Подобная диагностика предполагает использование комплекса психологических методик, обеспечивающих возможность:

1) получения каждым учащимся информации о своих индивидуальных психологических качествах и степени их соответствия той или иной профессии (диагностические методические процедуры),

2) развития этих психологических качеств (развивающие методические процедуры в виде интеллектуального и социально-психологического тренинга, психотехнических, сюжетно-ролевых и деловых игр).

В рамках данного метода используется метод проблемного изложения наряду с другими традиционными методами.

Данная программа очень объемная и содержательная, что делает её действительно ценной и значимой, способной решать проблемы выбора профессии у школьников, но при условии компетентного ведущего.

Программа тренинга общения для старшеклассников (10-11 классы) И.А. Переверзевой преследует две цели:

- развитие представлений о себе, о своем месте в мире, о своих правах и обязанностях, осознание своей личной позиции,

- развитие коммуникативной компетентности, освоение разных форм и методов общения, осознание своих возможностей в этой области, необходимой во всех профессиональных видах деятельности (хотя и в разной степени).

К ведущему предъявляются особые требования. Это должен быть психолог или педагог, имеющий определенную подготовку (опыт своего, личного участия в тренинговой группе и опыт самостоятельного ведения тренинговых групп).

Занятия проводятся во внеурочное время с группой численностью в 10-15 человек.

Программа состоит из 10 занятий. Длительность каждого занятия 1,5-2 часа. Интервалы между занятиями желательно делать не более 2-3 дней.

Цикл занятий состоит из ознакомительной лекции-беседы (рассказ о психологии общения, о роли общения в повседневной жизни), первого вводного занятия (введение участников в ситуацию групповой работы) и оставшихся групповых занятий (строятся с использованием в качестве основного – метода групповой дискуссии).

Данная программа в силу стоящих перед ней целей и задач может выступать лишь одной из ступеней в процессе формирования профессионального самоопределения.

Практический курс «**В поисках своего призвания**» (И.В. Вачков) представляет собой конспекты уроков, написанные в виде сценариев и допускающие возможность их вариативного использования.

Обязательной является план-основа курса, включающая вступительную часть (знакомство, установление контакта с подростками), диагностический блок, информационный блок и игровые занятия (тренинг профессионального самоопределения).

Весь курс представлен двенадцатью занятиями и тренингом (10 занятий). Продолжительность занятия в зависимости от насыщенности от 40 минут до 3 часов учебного времени.

Ведущим выступает педагог-психолог.

Курс рассчитан для учащихся 9-11 классов для группы в 10-15 человек.

В конце курса учащимся предлагается ответить на контрольные вопросы.

Курс «В поисках своего призвания» требует от ведущего хорошей осведомленности в области профессиоведения и опыта тренинговой работы, что определяет качество и эффективность ведения.

А.П. Чернявская предлагает **программу психологического консультирования по профессиональной ориентации**. Цель программы – нахождение своего образа «Я», приобретение умений, необходимых при выборе профессии, и продвижение в процессе принятия решения о выборе профессий.

Перед ведущими ставятся следующие задачи:

- дать возможность членам группы перейти с внешнего контроля над своими поступками и мыслями на внутренний;
- развить профессиональную зрелость.

Программа направлена на:

- повышение уровня профессиональной зрелости, т.е. способности сделать профессиональный выбор, используя при этом собственные ресурсы и имеющуюся информацию;
- стремление к получению новой информации и планирование предполагаемого места работы;
- зрелость интересов, независимость от обстоятельств и других людей при выборе профессии и продвижении по ней, реализм профессио-

нальных предпочтений; соответствие между предпочтениями и способностями, интересами и активностью субъекта выбора.

Ведущими программы могут выступать лица с высшим психологическим образованием или окончившие факультет специальной психологии (рекомендуется парное ведение).

Возраст членов группы может находиться в интервале от 14 до 18 лет. Количество участников 8-12 человек.

Всего проводится 10 занятий, продолжительность каждого – 2-2,5 часа. Частота встреч – 2-3 раза в неделю. Время проведения всего цикла – 3-4 недели.

Программа предполагает прохождение старшеклассниками трёх этапов:

- на 1 этапе (занятия 1-3) происходит включение в групповую работу; познание себя как субъекта межличностного взаимодействия;

- задачами 2 этапа (занятия 4-7, 8 (первая половина)) становятся самопознание субъектов выбора профессии и применение результатов самопознания в принятии решения о выборе профессии;

- 3 этап (занятия 8 (вторая половина), 9-10) нацелен на применение результатов самопознания при прогнозировании своего профессионального будущего.

В программе используются следующие техники: проективные рисунки, самоописание, групповая дискуссия, невербальная коммуникация, использование конструктивной обратной связи.

Оценка эффективности программы проводится следующими методами:

- 1 Сравнение результатов методики «Профессиональная готовность». Опрос проводится перед первым занятием и в конце последнего занятия. Полученная разница баллов свидетельствует о произошедших изменениях.

- 2 Самоотчет участников группы по окончании встреч. На последнем занятии членам группы предлагается опросник, цель которого выяснить, чем помогла им групповая консультация.

- 3 Рисунок «Эмоциональное отношение к выбору профессии». Рисунок выполняется дважды – на четвёртом и на последнем занятиях. Изме-

нение отношения, характера рисунка и рассказа по нему являются критериями эффективности групповой психологической консультации.

4 Эффект от занятий может проявиться не во время работы, а гораздо позднее.

В программе изложены методические рекомендации проведения тренинга, дано подробное теоретическое обоснование программы.

На наш взгляд, это наиболее сложная с точки зрения организации и проведения программа, но наиболее удачная с точки зрения содержания и оценки эффективности проделанной работы.

Программа развивающих игр **Н.В. Самоукиной «Я выбираю профессию»** направлена на оказание психологической помощи в выборе будущей профессии.

В роли ведущего может выступать любой учитель.

Программа, по мнению автора, может быть реализована только в 10 классе. Программа рассчитана на 1 учебный год (9-18 занятий) на целый учебный класс, разделённый на 2 группы.

Занятия – это совмещённая пара уроков, длительностью 1,5 часа. Частота проведения занятий – 1-2 раза в месяц.

Программа включает 3 цикла:

- 1 цикл – разбор условий ситуации выбора профессии;
- 2 цикл – анализ типичных ошибок и затруднений, которые испытывают старшеклассники при выборе профессии;
- 3 цикл – обсуждение конкретных ситуаций выбора профессии.

Н.В. Самоукиной дано описание методических приёмов организации коллективной деятельности школьников.

Это одна из первых программ профессионального самоопределения, появившихся в 90-х годах прошлого века, поэтому является наиболее доступной и простой в проведении.

Таким образом, анализ программ по профессиональному самоопределению, вышедших за последнее десятилетие, показал, что каждая из них по-своему преследует цель профессионального самоопределения старшеклассников.

Контрольные вопросы

1 Проанализируйте представленные программы по критерию «требования к ведущему».

2 Проанализируйте представленные программы по критерию «задачи ведущего-профконсультанта».

3 Проанализируйте представленные программы по критерию «количество и смысл предложенных циклов».

4 Составьте сравнительную таблицу представленных программ.

5 Разработайте программу по профессиональному самоопределению старшеклассников, используя представленные программы и знания по проблеме профессионального самоопределения.

4.2 Профориентационные игры

Игра является признанным и распространенным феноменом культуры, науки и социальной жизни. Игровые методы используются для освоения новых способов работы и новых сфер деятельности, для решения различных проблем, для формирования профессиональной культуры, обучения и воспитания. Игра является широко используемым методом активного обучения, что привлекает внимание психологов.

Знакомство с разными видами трудовой и профессиональной деятельности еще не обеспечивало полноценного самоопределения личности. Поэтому специалисты стали больше уделять внимание формированию у подростков умения самостоятельно и осознанно строить и корректировать свои профессиональные планы и жизненные перспективы (Е.А. Климов, С.Н. Чистякова, Ю.В. Укке, С.Н. Пряжников, М.С. Валитов и др.). Современная профориентационная игра отвечает этой задаче, т.к. не только знакомит учащихся с миром профессий, дает возможность пробовать и развивать свои профессиональные способности в разных ситуациях, но и готовит школьников к выбору профессии и жизненной перспективы. В процессе игр изменяются также психологические качества и установки школьников, что требует формирования у подрастающего поколения го-

товности к постоянной корректировке и уточнению своих профессиональных перспектив.

Профориентационные игры и упражнения разработаны Н.С. Пряжниковым и подробно описаны в пособиях «Игровой метод в профориентации» и «Игровые профориентационные упражнения».

Особенности профориентационной игры состоят в том, что, *во-первых*, она позволяет значительно активизировать учащихся на профориентационных занятиях, поднять их интерес к проблемам профессионального самоопределения, превратить из пассивных объектов в активных субъектов выбора профессии. *Во-вторых*, в игре профориентационный материал можно представить в наглядной предметной форме, что способствует лучшему его пониманию и запоминанию. *В-третьих*, в игре изменяются взаимоотношения педагога и учащихся, поднимаясь на уровень творческого сотрудничества.

Специфика профориентационной игры состоит а) в моделировании (отражении, воспроизведении) самого процесса выбора профессии и дальнейшего профессионального самоопределения; б) в ее соотнесенности с общей схемой выбора профессии. От того, *что именно отражает игра*, какие она моделирует проблемы, зависит, в какой степени она является профориентационной.

В организационном, игротехническом отношении профориентационная игра рассматривается как форма взаимодействия преподавателя (ведущего) и участников, направленного на творческое решение смоделированных профориентационных проблем. Сам процесс игры предполагает деятельность в двухплановой ситуации, где, с одной стороны, осуществляются реальные действия участников (речь, эмоции, поступки), а с другой – ряд моментов этой деятельности носит условный характер (вымышленный, иногда фантастический сюжет, необычные роли). При этом условность игровой ситуации, безграничная по форме, по содержанию, должна соотноситься с реальными жизненными проблемами. Интерес к игре часто определяется тем, насколько необычная ситуация позволяет по-новому взглянуть на привычное и даже успешное надоесть учащимся при традиционном рассмотрении.

Рассмотрим *схемы построения профориентационных игр*.

В основу профориентационных игр, разработанных М.С. Валитовым, положены психолого-педагогические принципы, характерные для учебно-деловых игр: проблемность, совместная деятельность участников игры, диалогическое общение и взаимодействие участников, двуплановость игровой деятельности.

М.С. Валитов выделяет две группы профориентационных игр: 1) игры, служащие вспомогательным средством на занятиях, где осуществляется знакомство оптантов с профессионально-трудовой тематикой; 2) игры на самопознание (знакомство оптантов со своими индивидуально-психологическими, профессионально важными качествами, особенностями, свойствами).

К **первой** группе М.С. Валитов относит следующие игры:

- «Вдохни жизнь в профессию» – участникам предлагается максимально отразить положительные стороны малопривлекательных для молодежи профессий.

- «Мы работаем в рекламе» – участникам необходимо составить рекламный проспект на одну из профессий.

- «Придумай профессию» – придумать несуществующую профессию с условием, чтобы она была полезна людям, и разработать систему требований этой профессии к человеку и способы подбора кандидатов для овладения ею.

- «Отгадай профессию» – по заданным признакам назвать наибольшее количество профессий, специальностей, трудовых постов, которые удовлетворяли бы этим признакам.

- «Погружение» – исследовать конкретное изделие и назвать круг профессий, специальностей, представители которых имели отношение к процессу его изготовления.

- «Придумай классификацию» – вычленив возможные основания для классификации предложенного перечня профессий.

Ко **второй** группе относятся следующие игры:

- «Аттестация» – участники попеременно становятся аттестующими и аттестуемыми, в диалоге которых решается вопрос о степени соответствия аттестуемого требованиям определенной профессии.

- «Зеркало» – оптанты с помощью участников игры получают информацию о своих индивидуальных особенностях, которые важны для выбираемой ими профессии.

- «Проверь себя» – посредством групповой оценки выявляются склонности оптантов к профессиям, например, типа «человек – художественный образ».

По мнению Н.С. Пряжникова, игры, используемые разными специалистами в профориентации, условно можно разделить на шесть групп (типов).

Первый тип: игры – «заигрывания», которые в строгом смысле не являются профориентационными и используются психологом для налаживания контакта с учащимися. Конечно, отдельные элементы этих игровых ситуаций могут пригодиться при подготовке к ряду профессий, но в целом такие игры предназначены для решения других (не профориентационных) задач.

Второй тип: игры, моделирующие профессиональную деятельность. Данные игры знакомят учащихся с конкретными профессиями, что позволяет назвать их профориентационными. Такие игры больше соответствуют ситуации, когда профессия (или группа профессий) уже выбрана, и необходимо либо уточнить, либо перепроверить свой выбор. При работе в классе данные игры позволяют моделировать в основном профессии типа «человек – человек» (различные ситуации общения, взаимоотношения работников друг с другом или с клиентами).

В целом данные игры решают некоторые профориентационные задачи, но в большей степени они направлены на решение задач трудового воспитания и обучения.

Например: «Ассоциации», «Стажеры-инопланетяне», «Музей», «Завод», «Вакансия», «Путешествие в мир профессий», игры-викторины по типу КВН и др.

Третий тип: моделирование самого процесса выбора профессии

предполагает опору на общую схему такого выбора. Как один из вариантов такой схемы в настоящих рекомендациях предлагается схема построения личного профессионального плана (ЛПП), который можно рассматривать как интегрирующий показатель учета основных факторов выбора профессии. Саму схему построения личного профессионального плана (ЛПП) не следует рассматривать как образец, к которому оптантов следует «подвести» в ходе игры. Схема ЛПП является лишь спорно-ориентирующей, допускающей в каждой конкретной игре и, тем более, для каждого оптанта творческое развитие этой схемы, импровизацию, т. е. возможность равновариантных решений конкретных профориентационных проблем.

Схема построения ЛПП предполагает работу со следующими элементами:

1 Общее представление о роли труда в достижении личного счастья (ценностно-нравственный компонент построения ЛПП, связанный с жизненным планом).

2 Дальняя профессиональная цель (мечта) и ее согласованность с другими целями жизни (идеальное представление о досуге, семье, личной жизни, в непрофессиональных увлечениях).

3 Ближние профессиональные цели (как этапы и пути достижения).

4 Резервные варианты и их иерархия как возможные пути движения к дальней цели. Возможны случаи, когда резервный вариант не совпадает с дальней целью и рассматривается как самостоятельный путь.

5 Как отдельный компонент можно выделить познание выделенных целей (особенностей профессий и соответствующих учебных заведений).

6 Знание своих возможностей для достижения дальней и особенно ближних целей (познание внутренних и внешних условий, т. е. реальная оценка ситуации выбора профессии).

7 Знание путей подготовки к достижению целей (особенно ближних) и способов работы над собой.

8 Реальная подготовка к достижению целей (отношение к способу выбора профессии и начало практической реализации планов), что особенно важно для их своевременной корректировки и совершенствования ЛПП дальней цели.

9 В случае явного несоответствия своих возможностей избранным целям – другой профессиональный выбор (построение иного ЛПП по всей предложенной выше схеме).

Профориентационная игра может моделировать либо «ею предложенную схему, либо ее отдельные компоненты и их сочетания» [35]. В зависимости от решаемых задач можно классифицировать игры, разработанные на основе данной схемы. Поскольку составление ЛПП подразумевает также и знание профессии (пятый компонент ЛПП), то третий тип игр является более общим, чем второй, и в большей мере соответствует задачам профориентации.

Например: «Профконсультация», «Приемная комиссия», «Ветеран-Бездельник», «Пятилетние перерывы» и др.

Четвертый тип: ценностно-ориентационные игры, отражающие ту нравственную позицию школьников, на фоне которой происходит выбор профессии.

Одним из вариантов модели ценностно-ориентационных игр служит трехуровневая система: 1) материально-престижные ценности, 2) социально-престижные ценности, 3) нравственно-мировоззренческие ценности. Противоречия между различными уровнями удовлетворения ценностных ориентаций в профессиональной деятельности составляют главное содержание игр, построенных на основе такой модели.

Например: «Пришельцы», «Остров», «Удачник-Неудачник», «Пресс-конференция».

Пятый тип: игры «жизнедеятельности», которые предполагают организованные в специальных условиях (в лагере, в походе и т.д.) знакомства с историей возникновения многих профессий и практическую пробу сил в творческих группах. В них формируется ценностно-нравственная позиция учащихся по отношению к миру профессий как к взаимосвязанной и взаимодополняющей системе, включенной в более широкую систему жизни общества в целом. В условиях многодневной жизни в лагере или походе моделируется смена профессий и мест работы, что позволяет детям лучше почувствовать и осознать место профессий и труда вообще в жизни человека и общества.

Например: «Питание», «Одежда», «Ремесла», «Профессиональный фольклор», «Профессиональный праздник».

Шестой тип: моделирование системы управления выбором профессии со стороны специалистов. Здесь Н.С. Пряжников выделяет два подтипа игр: **а) учебно-профориентационные**, которые предназначены для подготовки и переподготовки профориентаторов-практиков; **б) управленческо-профориентационные**, моделирующие процесс профориентационной помощи учащимся со стороны специалистов для отработки взаимодействия различных элементов системы профессиональной ориентации (школа, семья, предприятия, вузы, техникумы, СПТУ и др.).

Таким образом, собственно профориентационными можно считать игры третьего типа; частично профориентационными – игры второго типа; потенциально профориентационными – игры первого типа, т. к. память, внимание, мышление, общение и др. могут быть увязаны с конкретными профессиями и отвечать задаче определения путей подготовки к труду и выбору профессии, что соответствовало бы шестому, седьмому и восьмому компонентам схемы ЛПП. Игры шестого типа можно условно назвать учебно-профориентационными или управленческо-профориентационными.

Особенности организации профориентационных игр

Игровое моделирование в профессиональной ориентации является сравнительно новым направлением. В этой связи существует риск механического перенесения опыта использования игрового метода из других областей в профориентацию без учета ее специфических возможностей. С другой стороны, недопустимо игнорирование этого опыта при конструировании и использовании профориентационных игр.

К общим недостаткам игр можно отнести следующие: трудность подачи в игре большого информационного материала; здесь игра явно уступает лекциям и индивидуальным беседам. Не все воспринимают игру серьезно, что несколько затрудняет перенос результатов игры в реальную жизнь и т. д.

Среди *положительных моментов* игрового метода можно отметить возможность для участника игры увидеть целостность проблемы, ее наиболее существенные аспекты. В игре происходит более творческое

овладение изучаемым материалом, приобретаются навыки принятия решения, происходит овладение ролевым поведением и др.

Главное, что дает игра – это активизация участников (оптантов). Если в игре создаются условия для самоанализа и самоорганизации школьника, то тогда осуществляется развивающее обучение и частично решается задача подготовки школьника к действительно самостоятельному выбору профессии. Ориентация на активизацию участника игры особенно актуальна для решения профориентационных задач.

Информационное обеспечение игр не должно быть громоздким, т. к. чисто информационные задачи целесообразно решать на лекциях, в беседах, при организации самостоятельной работы школьников. Необходимый минимум информационной готовности к игре может быть достигнут на предварительных занятиях. В самой игре целесообразней использовать уже имеющиеся у учащихся знания или представления. Задача ведущего – привести эти знания в систему таким образом, чтобы ими можно было пользоваться при решении вопросов, связанных с выбором профессии. Достигается это через организованный взаимообмен и взаимокоррекцию знаний самими школьниками, а ведущий игры корректирует или дополняет знания школьников лишь в случаях, когда сами они это сделать затрудняются.

Динамическим стержнем игры является *игровой конфликт*, часто реализуемый через специально заданные, противоборствующие (соревнующиеся) роли. Естественно, что игровые роли не должны быть травмирующими для участников и вызывать межличностные конфликты. Специфика игрового конфликта определяется трудностью достижения игровой цели. Игровую цель не следует путать с реальной целью игры – конкретной помощью при решении профориентационных проблем, которые знает ведущий и о которых иногда догадываются участники игры, что не должно отвлекать их от достижения игровой цели.

Следует помнить, что повторное проведение игры с одним составом участников наталкивается на определенные трудности (игра теряет новизну, снижается эффект неопределенности, возникает иллюзия решенности проблемы).

Основные требования к ведущему профориентационной игры

Среди достаточно большого перечня профессионально важных качеств психолога-профконсультанта можно выявить более важные именно для проведения профориентационных занятий в игровой форме:

1 Свободная ориентация в профориентационной проблематике.

2 Профессиональный такт по отношению к участникам игры.

3 Уверенность в том, что игра пройдет интересно и полезно.

Практика показывает, что многие педагоги и психологи, в целом приветствуя игровой метод, сами боятся играть с учащимися.

4 Смелость ведущего игр по постоянному обновлению, совершенствованию уже используемых игр.

5 Поддержание дисциплины, контроль за игрой.

6 Индивидуальный стиль ведения игры. Творческое переосмысление чужого опыта и постоянный поиск собственных резервов – основа выработки индивидуального стиля ведения игры.

Приемы, способствующие поддержанию оптимального уровня игровой дисциплины:

1 Вести игру динамично, не давая участникам отвлекаться.

2 Подключить к игре (с помощью вопросов, специальных ролей или заданий) тех, кто слишком пассивен или, наоборот, проявляет неигровую активность.

3 По отношению к нарушителям дисциплины чаще использовать невербальные средства (взгляд, мимика).

4 Ведущий не должен разбирать поведение нарушителей дисциплины во время игры, т. к. в этом случае игра прекращается. Если игра захватила часть школьников, то нередко они сами успокаивают тех, кто мешает им играть. Ведущий может побеседовать с нарушителем после урока.

5 Не следует путать нарушение дисциплины с отсутствием интереса к игре. Если попытки активизировать пассивных школьников будут неудачными, лучше оставить их в покое, т. к. «насильно играть не заставишь».

6 В случае чрезмерной игровой активности (трудносдерживаемые восторги, затягивающиеся споры, желание высказаться всем сразу и т. д.) ведущий может напомнить об ограниченном времени, о других условиях

конкретной игры, а может ввести новые условия во время игры, например: «кто хочет высказаться – поднимает руку», «регламент выступления – 30 секунд», «громко смеяться можно только стоя» и т. д.

Как показывает опыт, дисциплина в тех классах и группах, где вместе с другими формами профориентационной работы используются игры, несколько лучше, чем в группах, где игровой метод не применяется.

Способы оценки эффективности профориентационных игр

В настоящее время вопросы оценки (и самооценки) эффективности работы профориентаторов-практиков становятся все острее и острее. Пока психологи ориентированы большей частью на долгосрочные показатели: а) реальный выбор профессии; б) успешность в том или ином виде труда; в) удовлетворенность работой; г) психофизиологическая «цена» приобретения профессии и достижения в ней успешности.

Отсроченность результата работы нередко затрудняет ее совершенствование, а иногда приводит к непониманию между самим психологами, между психологом и его начальником, между психологом и оптантом. Таким образом, возникает необходимость в поиске, совершенствовании оперативных способов оценки эффективности работы.

Важным способом (методом) является **наблюдение**. Опытный специалист по поведению и эмоциональным проявлениям оптанта может оценить «качество» того или иного профориентационного мероприятия, индивидуальной беседы или игры.

При наблюдении можно оценивать активность учащихся по следующим параметрам:

1) эмоциональная включенность (оживленность), радость или даже агрессия – важно, чтобы школьник не был равнодушен;

2) деловая включенность (сосредоточенность на обсуждаемых вопросах, дельные предложения, стремление провести время с пользой);

3) общее удовлетворение (в отличие от эмоциональной включенности – только положительное отношение к занятиям, которое проявляется в благодарностях, в просьбах провести такое же занятие, в изменении отношения к самому психологу и т. д.).

Каждый из этих параметров, по мнению Н.С. Пряжникова, может быть оценен по 5-балльной шкале по следующим показателям (баллам).

Эмоциональная включенность:

1 – полное безразличие (отсутствие интереса, выражение скуки на лице и в позах);

2 – отдельные, очень редкие проявления интереса;

3 – неравнозначная заинтересованность (кто-то заинтересовался, кто-то нет);

4 – нормальный интерес (отдельные вопросы учащихся, оживленные лица);

5 – бурные эмоциональные проявления (восторги, стремление поспорить, высказаться и даже не согласиться с преподавателем).

Деловая включенность:

1 – учащиеся заняты посторонними делами;

2 – учащиеся пассивны («тихое безделье»);

3 – формальная включенность («сделаю, что хотите, только отвяжитесь...»);

4 – нормальная деловая включенность (сосредоточенные лица, вопросы, активность);

5 – сверхнормативная деловая активность (повышенная сосредоточенность, желание сделать что-то по-новому, готовность работать дополнительное время).

Общая удовлетворенность:

1 – демонстративное недовольство (насмешливые позы, агрессия, желание сорвать занятие);

2 – сдержанное недовольство (недовольный внешний вид);

3 – трудноопределимая степень удовлетворенности (кто-то доволен, кто-то нет);

4 – в целом учащиеся удовлетворены (спокойные, приветливые взгляды, отсутствие скованности);

5 – явные признаки удовлетворения (радость, благодарность, просьбы провести аналогичные занятия).

Не менее интересны способы так называемой «**обратной связи**», когда школьники сами оценивают то или иное занятие. Например, в конце урока учащимся на листочках предлагается оценить данное занятие по

10-балльной системе по следующим параметрам: 1) интересность; 2) полезность («что узнали нового», «как изменились ваши представления об известном» и т. д.); 3) собственная активность учащегося («участие в занятии», «внутренняя работа мысли»), т. е. самооценка.

После этого школьники должны очень кратко обосновать свои оценки и дать свои предложения по совершенствованию данного занятия. Листочки тут же сдаются преподавателю. При обработке результатов преподаватель подсчитывает средний балл для всего класса по интересности, полезности, собственной активности учащихся (самооценке), а также процент обоснованных ответов от общего числа учащихся.

Диагностические возможности конкретных профориентационных игр определяются специфическими задачами каждой игры.

Игры должны быть выстроены в определенной логической последовательности: от более простых упражнений, носящих скорее ознакомительный и информационный характер, к упражнениям, включающим элементы самопознания, а также позволяющим моделировать перспективы профессионального и личностного развития в их целостности. Такая логика построения поможет психологу-практику более обоснованно и уверенно включать данные игровые методики в программы психологической и профориентационной работы с подростками. Однако необходимо осмысленно подбирать количество игр в профориентационные программы и курсы занятий, чтобы учащиеся не «заигрались» и не упростили для себя сложную проблему выбора профессии и профессиональной реализации. Результат и качество каждой проводимой игры зависит от уровня подготовки профконсультанта и его творческого подхода.

Контрольные вопросы

- 1 Сравните роль игры в жизни человека и оптанта.
- 2 Выделите специфику профориентационной игры.
- 3 Проанализируйте недостатки и положительные моменты профориентационной игры.
- 4 Каковы способы оценки эффективности игр данного типа?
- 5 Каковы требования к ведущему профориентационной игры?

Заключение

Выбор профессии – первый в жизни большинства людей нормативный, т.е. обязательный, вынужденный выбор, от которого нельзя уйти. Как бы то ни было, в нашем обществе именно этот момент жизни является переломным для социальной позиции. Человеку необходимо, завершая определённый этап своей жизни, определить дальнейший путь, причем ответственность за выбор ложится на его собственные плечи. Большинство же школьников обычно оказываются не готовы как к самому выбору, так и к принятию ответственности за него.

В новых условиях становится реальностью необходимость периодической смены не только места работы, должности, специальности, но и профессии: 42% выпускников профессиональных учебных заведений меняют профессию в течение первых двух лет после окончания учебы, а 80% населения работают не в соответствии со специальностью, указанной в дипломе. Одно из главных требований к образованию, которое получает человек в условиях современной действительности, – это возможность не только свободно маневрировать между специальностями, но и при необходимости менять профессию.

В постиндустриальном обществе и в условиях рыночной экономики человеку приходится часто искать новое, более привлекательное место работы. Поиск нового места работы, умение выгодно показать себя потенциальному работодателю, приспособление к новому коллективу и новым условиям работы становятся практически новой областью прикладной психологии.

Принимая ответственность за каждое своё действие, человек чувствует свою жизненную силу, ощущает себя хозяином собственной жизни, значит, может конструктивно управлять процессом формирования своего жизненного пути, выстраивание которого в юношеском возрасте напрямую зависит от профессионального самоопределения.

Чтобы сделать полноценный выбор, оптимальный для субъекта, он должен получить полное и адекватное представление о каждой из альтернатив. В том, что касается последствий тех или иных решений, необходимо

их спрогнозировать, построить образ возможного будущего, которое возникнет в результате выбора той или иной альтернативы. Надо связать между собой множество факторов и условий, вычислить и экстраполировать тенденции, представить себе следствия принятия определённых решений, следствия этих следствий, затем новые решения, которые, как и их следствия, придётся рассматривать. Это только для одного варианта будущего, но в ситуации выбора приходится учитывать как минимум две, а чаще всего больше альтернатив, поэтому не будет преувеличением говорить о разных вариантах личного будущего в целом.

Понятно, что работу по формированию личных планов, развернутых жизненных программ нужно начинать именно в раннеюношеский период, поскольку получение подобного навыка рано или поздно будет востребовано старшеклассником.

Список литературы

- 1 Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. – Москва : Мысль, 1991. – 299 с.
- 2 Басимов М. М. Типология личности и профессиональной среды Дж. Холланда : учебно-методическое пособие по спецкурсу. – Курган : КГУ, 1998. – 90 с.
- 3 Борисова Е. М., Гуревич К. М. Психологическая диагностика в школьной профориентации // Вопросы психологии. – 1988. – № 1. – С. 77-82.
- 4 Бубнова С. С. Психологические аспекты профессиональной консультации // Психологический журнал. – 1990. Т. 11. – № 1. – С. 67-72.
- 5 Валитов М. С. Особенности профессиональной консультации подростков // Вопросы психологии. – 1984. – № 6. – С. 60-63.
- 6 Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 43-52.
- 7 Голомшток А. Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника // Воспитательная концепция профессиональной ориентации. – Москва : Педагогика, 1979. – 160 с.
- 8 Дьяченко М. И. Профессиональное воспитание учащейся молодежи. – Москва : Высшая школа, 1988. – 144 с.
- 9 Йовайша Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. – Москва : Педагогика, 1983. – 129 с.
- 10 Климов Е. А. Как выбирать профессию. – Москва : Просвещение, 1990. – 159 с.
- 11 Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. – Москва : Просвещение, 1992. – 334 с.
- 12 Климов Е. А. Профориентация и психология // Вестник Моск. ун-та. Серия 14, Психология. – 1985. – № 1. – С. 3-6.
- 13 Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профконсультации. – Москва : Знание, 1983. – 96 с.
- 14 Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 512 с.

15 Кон И. С. Психология ранней юности : кн. для учителя. – Москва : Просвещение, 1989. – 255 с.

16 Краткий словарь понятий и терминов по профориентации / сост. Л. В. Ботякова. – Москва : Просвещение, 1991. – 35 с.

17 Критерии и показатели готовности школьников к профессиональному самоопределению : методическое пособие / под ред. С. Н. Чистяковой, А. Я. Журкиной. – Москва : Институт общего среднего образования РАО, 1997. – 62 с.

18 Крягжде С. П. Управление формирования профессиональных интересов // Вопросы психологии. – 1985. – № 3. – С. 23-30.

19 Лисицын М. К., Мальцева Л. В. Модель готовности старшеклассников общеобразовательных учреждений к выбору профессии // Теория и практика профориентационной работы в современных условиях : тезисы докладов выступлений региональной научно-практической конференции. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2001. – С. 29-32.

20 Лисицын М. К., Мальцева Л. В. Педагогическая технология формирования готовности старшеклассников к выбору профессии // Теория и практика профориентационной работы в современных условиях : тезисы докладов выступлений региональной научно-практической конференции. – Челябинск : Изд-во ЧГПУ, 2001. – С. 75-78.

21 Лисицын М. К., Мальцева Л. В. Профориентационная работа в современной школе // Трудовое воспитание и профориентация молодежи в условиях рынка труда : сб. тезисов докладов и сообщений к региональной научно-практической конференции. Зона Урала / отв. ред. А. Д. Сазонов. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 1998. – С. 52-54.

22 Мальцева Л. В. Ошибки и затруднения при выборе профессии современными старшеклассниками // Сборник научных трудов аспирантов и соискателей КГУ (общественные науки) / отв. ред. О. И. Бухтояров. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 1999. – С. 67-70.

23 Мальцева Л. В. Особенности профориентационной работы общеобразовательных учреждений в условиях рынка труда // Педагогические исследования: гипотезы, проекты, внедрения : сб. научн. трудов / отв. ред.

А. Л. Михашенко. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 1999. – С. 63-66.

24 Мальцева Л. В. Педагогическая технология формирования готовности учащихся старших классов общеобразовательных учреждений к выбору профессии : дис. ... канд. пед. наук. – Курган, 2000. – 167 с.

25 Мальцева Л. В. Профессиональная диагностика как направление деятельности педагога-психолога // Практическая психология образования: опыт и проблемы : сб. научн. трудов / отв. ред. Р. В. Овчарова. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 1999. – С. 22-23.

26 Мальцева Л. В. Технология профориентационной работы педагога-психолога в общеобразовательных учреждениях : методические рекомендации. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 1999. – 64 с.

27 Мальцева Л. В. Профориентационные игры как способ формирования готовности учащихся к выбору профессии // Совершенствование процессов обучения, воспитания и профессиональной ориентации молодежи в системе общего и профессионального образования : сб. науч. трудов. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2000. – С.11-12.

28 Мальцева Л. В. Психолого-педагогические технологии современной профориентации // Личность в современном мире (социально-психологические проблемы) : материалы Международной конференции. – Курган : Изд-во КГУ, 2001. – С. 218-221.

29 Мальцева Л. В. Профессиональная диагностика в работе психолога образования : методические рекомендации. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2002. – 96 с.

30 Методика профессиональной ориентации школьников / под ред. С. Н. Чистяковой, М. Л. Кондюриной. – Петрозаводск : ПГИ, 1991. – 132 с.

31 Михайлов В. И. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Е. Сьюпера // Вопросы психологии. – 1975. – № 5. – С. 110-122

32 Неверкович С. Д. Игровые методы подготовки кадров : учебное пособие / под ред. В. В. Давыдова. – Москва : МГУ, 1995. – 207 с.

33 Орел В. Е. Психологические основы профориентационного консультирования. – Ярославль, 1990. – 88 с.

34 Пряжников Н. С. Имитационная игра как средство формирования у оптантов умения строить личные профессиональные планы : дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 1983. – 188 с.

35 Пряжников Н. С. Особенности профориентационной игры // Школа и производство. – 1989. – № 2. – С. 30-33.

36 Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – Москва : Институт практической психологии ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.

37 Пряжников Н. С. Психологический смысл труда : учебное пособие. – Москва : Институт практической психологии ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1997. – 352 с.

38 Психологическое сопровождение выбора профессии : научно-методическое пособие / под ред. Л. М. Митиной. – Москва : МПСИ, 1998. – 184 с.

39 Психология труда : учеб. для студ. высш. учеб. заведений / под ред. проф. А. В. Карпова. – Москва: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.

40 Резапкина Г. В. Я и моя профессия: программа профессионального самоопределения для подростков : учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов. – Москва : Генезис, 2000. – 128 с.

41 Самоукина Н. В. Игры в школе и дома: Психотехнические упражнения и коррекционные программы. – Москва : Новая школа, 1993. – 184 с.

42 Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – Москва : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 160 с.

43 Чистякова С. Н. Активизация старшеклассников к выбору профессии и деятельности в сфере профессиональных интересов / НИИ ТП и ПО АПН СССР. – Москва : Наука, 1976. – 56 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Примеры профориентационных игр (автор Н.С. Пряжников)

Профессия на букву...

Смысл данного упражнения – расширение у участников знаний о мире профессионального труда или актуализация уже имеющихся знаний о профессиях.

Упражнение можно проводить в круге (примерно с 10-15 участниками), а можно использовать и при работе с целым классом. Данная игровая методика очень компактна, занимает совсем немного времени (от 5-7 до 10-15 минут) и носит, скорее, разминочный характер.

Процедура упражнения следующая (при работе в круге).

Общая инструкция: «Сейчас будет названа какая-то буква. Наша задача – показать, что мы знаем много профессий, начинающихся с этой буквы, т.е. показать, насколько мы знаем мир профессии. Каждый по кругу будет называть по одной профессии на данную букву».

Ведущий называет первую букву, а участники по очереди называют профессии. Если называется совершенно непонятная профессия, ведущий просит пояснить, о чем идет речь. Если игрок не может это объяснить, то считается, что профессия не названа, и ход передается следующему по очереди игроку (по более жестким правилам, тот, кто не смог назвать профессию, выбывает из игры и выходит на время из круга). При этом совсем не обязательно требовать от участников официальных (безукоризненно «правильных») названий профессий, поскольку на данный момент ни один справочник не является исчерпывающим. Важно хотя бы приблизительно обозначить ту или иную профессиональную деятельность и суметь ответить на уточняющие вопросы.

Желательно больше 5-7 букв не предлагать, иначе игра перестанет казаться увлекательной. При проведении данной игровой методики начинать следует с простых букв, на которые легко называть профессии

(буквы: м, н, о...), постепенно предлагая участникам более сложные буквы (ч, ц, я...).

При работе с *целым классом* можно разбиться на 2-3 команды (например, по рядам парт) и уже таким образом выяснить, какая команда является более эрудированной. При этом ведущий должен фиксировать успешность действий каждой команды на доске (например, каждый удачный ответ помечается плюсом, а неудачный – минусом), тогда игра станет более наглядной и интересной.

Опыт показывает, что у ведущего в данном упражнении имеются довольно большие возможности для ненавязчивой коррекции представлений учащихся о тех или иных профессиях. К нашему удивлению, даже несмотря на всю простоту данного упражнения, проходит оно обычно достаточно интересно.

ПОДАРОК

В данном игровом упражнении несколько необычным образом специально организуется обсуждение некоторых особенностей конкретной рассматриваемой профессии, что позволяет участникам лучше осознать специфические моменты данной профессиональной деятельности.

Упражнение проводится в круге. Количество участников: от 6-8 до 15-20. Время проведения: от 15-20 до 30-40 минут. Процедура включает следующие основные этапы.

Инструкция. Представьте, что у нас есть общий друг (далее мы уточним, что это за друг), который пригласил нас всех на свой день рождения. Отказаться и не пойти никак нельзя. В течение 30 секунд каждый должен придумать, какой он сделает подарок своему другу. При этом нужно выполнить три условия:

а) подарок должен содержать намек на его профессию (далее мы уточним, что это за профессия);

б) подарок должен быть «с изюминкой», т.е. быть веселым, необычным (предполагается, что друг – это человек с юмором, который может даже обидеться, если ему подарят что-то обычное, т.е. как бы «откупятся» от него);

в) подарок должен быть доступным Вам по цене.

Вместе с группой ведущий определяет, что это за воображаемый друг. Определяется, мужчина это или женщина, примерный возраст и обязательно – какая у него (у нее) профессия.

Дается время (примерно 30 секунд), чтобы каждый придумал другу подарок.

После этого каждый по очереди кратко называет свой подарок. При этом ведущий (или любой участник) могут задавать иногда уточняющие вопросы. Например, какое отношение данный подарок имеет к профессии друга (одно из условий игры), сколько подарок будет стоить и т.п. Такие вопросы играют дополнительную активизирующую роль, поскольку заставляют участников более ответственно и обоснованно предлагать свои варианты подарков. Обосновывая свои варианты подарков, игрок вынужден соотносить их с особенностями рассматриваемой профессии и, таким образом, фактически раскрывать наиболее интересные элементы данного профессионального труда.

В конце игры определяется, чьи подарки оказались наиболее интересными.

Можно предложить другой вариант проведения упражнения, когда участники разбиваются на небольшие команды (по 2-5 человек) и уже там обсуждают, что подарить другу. Далее выясняется, подарок какой команды оказался удачнее.

Аналогично можно организовать игровые упражнения «Маскарад» и «Любимое блюдо».

В игре «МАСКАРАД» участники придумывают наиболее интересный и необычный маскарадный костюм для заранее определенной профессии. Например, для профессии коммерсант это может оказаться костюм в виде изящного галстука «в клеточку...», для профессии экономист – костюм «деревянного рубля», для профессии телохранитель – «кепка нулевого размера» и т.п. Важно при этом суметь обосновать, почему именно такой костюм больше всего подойдет для данной профессии.

В игре «ЛЮБИМОЕ БЛЮДО» участники придумывают любимое блюдо для того или иного профессионала. Например, для представителей

профессии эстрадный певец это может оказаться тарелка леденцов (чтобы «изо рта шел более приятный запах...»), для психолога и учителя – сковородка семечек («чтобы нервы свои успокаивал...») и т.п. Здесь также важно суметь соотнести те или иные «блюда» с особенностями рассматриваемых профессий.

САМАЯ-САМАЯ...

Игровое упражнение служит повышению уровня ориентации в мире профессионального труда и лучшему осознанию особенностей профессий, связанных с престижностью.

Упражнение может проводиться в круге или при работе с целым классом. Для круга количество участников от 6-8 до 10-15. По времени упражнение занимает от 15 до 25-30 минут.

Инструкция. Сейчас вам будут предложены некоторые необычные характеристики профессий. Вам будет необходимо по очереди называть те профессии, которые, по вашему мнению, в наибольшей степени данной характеристике подходят. Например, характеристика «самая денежная профессия». Какие профессии являются самыми-самыми денежными?..

Ведущий называет первую характеристику, а участники сразу же по очереди (по кругу) предлагают свои варианты. Если у кого-то возникают сомнения, что названа самая-самая (или близкая к самой-самой), то можно задавать уточняющие вопросы.

Далее называется следующая характеристика и т.д. Всего таких характеристик должно быть не более 5-7.

Если упражнение проводится с *классом*, то после того, как ведущий назовет первую необычную характеристику, участники просто со своих мест предлагают варианты наиболее подходящих профессий. Ведущий выписывает 3-5 наиболее «прозвучавших» вариантов на доске, после чего организуется небольшое обсуждение и выделение «самой-самой» профессии.

Важным элементом данного игрового упражнения является обсуждение. Ведущий должен проявить уважение к мнениям различных участников, поскольку оценки могут быть субъективными. В то же время выде-

ление некоторых «самых-самых» профессий должно опираться на объективные знания о них. Например, если называется самая денежная профессия – депутат, то можно уточнить у школьника, а знает ли он, сколько зарабатывают депутаты (по сравнению с другими высокооплачиваемыми профессиями)? Можно в ходе обсуждения совместными усилиями определить, какую профессию вообще можно считать денежной и т.п.

Для того, чтобы упражнение проходило более интересно, ведущий обязательно должен заранее отобрать наиболее необычные характеристики профессий, которые должны заинтриговать участников. Это могут быть, например, такие характеристики: «самая зеленая профессия», «самая сладкая профессия», «самая волосатая профессия», «самая неприличная профессия», «самая детская профессия», «самая смешная профессия» и т.д. В определенном смысле данное упражнение близко к известной игре «Ассоциации», поскольку участники фактически должны проассоциировать профессии с необычными характеристиками.

ЦЕПОЧКА ПРОФЕССИЙ

Упражнение используется для развития умения выделять общее в различных видах трудовой деятельности. Данное умение может оказаться полезным в случаях, когда человек, ориентируясь на конкретные характеристики труда, сильно ограничивает себя в выборе (как бы «зацикливаясь» на одной-двух профессиях с этими характеристиками), не осознавая, что такие же характеристики могут встречаться во многих профессиях.

Проводить упражнение лучше в круге. Число участников от 6-8 до 15-20. Время проведения от 7-10 до 15 минут.

Инструкция. Сейчас мы по кругу выстроим «цепочку профессий». Я назову первую профессию, например, металлург, следующий назовет профессию, в чем-то близкую металлургу, например, повар. Следующий называет профессию, близкую к повару и т.д. Важно, чтобы каждый сумел объяснить, в чем сходство названных профессий, например, и металлург, и повар имеют дело с огнем, с высокими температурами, с печами. Определяя сходство между разными профессиями, можно вспомнить схему

анализа профессии, например, сходство по условиям труда, по средствам и т.д.

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

При обсуждении игры важно обратить внимание участников, что между самыми разными профессиями иногда могут обнаруживаться интереснейшие общие линии сходства. Например, если в начале цепочки называются профессии, связанные с металлообработкой (как в нашем примере), в середине – с автотранспортом, а в конце – с балетом. Такие неожиданные связи между самыми разными профессиями свидетельствуют о том, что не следует ограничиваться только одним профессиональным выбором, ведь очень часто то, что Вы ищите в одной (только в одной!?) профессии, может оказаться в других, более доступных профессиях...

ЧЕЛОВЕК – ПРОФЕССИЯ

(по типу «Ассоциации»)

Цель игры – на ассоциативном, образном уровне научиться соотносить человека (в том числе самого себя) с профессиями и таким образом повысить готовность школьников различать профессиональные стереотипы.

Игра проводится в круге, рассчитана на количество игроков от 6-8 до 15-20. Время одного проигрывания — от 7-10 до 15 минут.

Общая инструкция. Сейчас мы загадаем любого из сидящих в круге, а кто-то постарается отгадать этого человека. Но отгадывать он будет с помощью единственного вопроса: с какой профессией этот человек (загаданный) ассоциируется, т.е. общий облик человека какую профессию больше всего напоминает? Каждый по кругу должен будет называть наиболее подходящую для загаданного человека профессию. Профессии могут повторяться. Затем у отгадывающего будет возможность подумать немного (примерно 30-40 секунд) и назвать свои варианты отгадки.

По желанию выбирается доброволец-отгадывающий и отправляется на некоторое время в коридор, а остальные быстро выбирают любого из

присутствующих. При этом загаданным может быть и сам отгадывающий, ведь, вернувшись из коридора, он также будет сидеть во время игры в круге.

Приглашается отгадывающий, садится в круг и начинает всем по очереди задавать вопрос: «С какой профессией ассоциируется загаданный человек?». Каждый должен быстро дать ответ (ответ должен быть правильным и в то же время не являться откровенной подсказкой).

После того, как все дали свои варианты ассоциаций, отгадывающий думает немного и начинает называть тех, кто, по его мнению, в наибольшей степени соответствует названным профессиям. Если игроков немного (6-8 человек), то отгадывающий может обратиться к участникам с этим же вопросом повторно, т.е. как бы пройти второй круг.

Обсуждение организуется следующим образом. Если кого-то назвали по ошибке, то можно спросить у него, насколько соответствует его представление о себе названным профессиям, т.е. так ли уж сильно ошибся отгадывающий? У того человека, кого на самом деле загадали, можно спросить, согласен ли он с названными профессиями (насколько они соответствуют его собственному представлению о себе, о своем образе...). У отгадывающего можно поинтересоваться (когда он уже будет знать, кого на самом деле загадывали), чьи ответы-профессии помогли, а чьи мешали ему отгадывать.

АВТОПОРТРЕТ

Цель игры – в шуточной форме повысить у игроков способность соотносить внешние характеристики и образы людей с различными профессиями.

Игровое упражнение проводится в круге (число участников от 7-10 до 15 человек). Время – от 20 до 40 минут. Процедура методики следующая.

Все участники достают чистый с двух сторон листок бумаги.

Задание. Каждый должен нарисовать на листке самого себя (сделать автопортрет). Рисунок должен быть на всю страницу, по центру, только лицо. Желательно нарисовать его быстро, как бы «на одном дыхании».

Подписывать листок не надо. Если кто-то из игроков заявит, что он не умеет рисовать, можно сказать, что рисунок любого человека, особенно ребенка или подростка, гениален (так говорят великие художники...). Если кто-то наотрез откажется рисовать себя, то насильно заставлять его не следует, но если окажется, что таких много (больше двух-трех человек), то игру лучше не проводить...

Ведущий быстро собирает листочки с автопортретами и демонстративно их перемешивает, как бы показывая, что ему не важно, кто именно на них нарисован.

Тут же ведущий раздает игрокам листочки, но уже в случайном порядке.

Новое задание: «Посмотрите внимательно на изображение, постарайтесь понять, что это за человек, на что он способен, но при этом не старайтесь узнать, кто здесь нарисован. На обратной (чистой) стороне листочка с автопортретом напишите одну профессию, которая, на ваш взгляд, больше всего соответствует изображенному лицу. После этого листок передайте соседу справа, а от соседа слева возьмите новый листок и сделайте то же самое. Если Вы получите листок с собственным автопортретом, то также подберите к нему профессию... Таким образом, все листочки должны пройти круг. Профессии на одном листочке могут повторяться».

Далее ведущий быстро собирает листочки, перемешивает их и начинает подведение итогов. Берется первый листочек, участникам игры показывается изображение, зачитываются выписанные на обратной стороне профессии, соответствующие данному автопортрету. Опыт показывает, что упражнение проходит достаточно весело, а игроки слушают ведущего достаточно заинтересованно.

Ни в коем случае нельзя тут же спрашивать, чей это листок или вручать его автору, т.к. обычно над изображениями смеются, и далеко не каждый человек может чувствовать себя при этом уверенно. Листочки после упражнения просто кладутся на стол, а ведущий предлагает игрокам самим найти свои автопортреты и взять их себе на память.

Следующий этический момент связан с тем, что иногда игроки (особенно подростки) из озорства могут выписывать на обратной стороне листочков неприличные виды труда (например, проститутка, старший помощник младшего дворника и т.п.). Ведущему надо быть внимательнее при зачитывании профессий, а неприличные записи просто оставлять без внимания, как будто ничего и не было. А тот, кто сделал эту запись, сам почувствует себя «дурачком», поскольку его «творческую находку» даже не заметят...

Наконец, еще один совет. Будет лучше, если ведущий сам нарисует свой автопортрет и поиграет вместе со школьниками. Это даст ему возможность при подведении итогов начать со своего собственного изображения, ведь лучше, когда начнут смеяться над рисунком и соответствующими рисунку профессиями сначала над самим психологом, даже если такой смех бывает очень добрым и дружеским. Психологу это даст дополнительный козырь в установлении со школьниками доверительных отношений, а школьников предохранит от риска быть первыми.

Конечно, данное игровое упражнение является скорее разминочным и в немалой степени развлекательным, но ведь известно, что во многих шутках часто заложен глубокий смысл. Например, в данной игре каждый рисунок — это своеобразная проекция участников своего представления о себе, а шутовое соотнесение рисунков с профессиями — это еще один шаг к пониманию образа профессионала... Как отмечают многие участники, игра все-таки заставила их о чем-то задуматься.

КТО ЕСТЬ КТО?

Смысл игрового упражнения — дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания учащихся друг о друге.

Игра проводится в круге, но возможен вариант проведения ее в классе. В игре могут участвовать от 6-8 до 12-15 человек. Время на первое проигрывание — 5-7 минут. Процедура игрового упражнения следующая.

Инструкция. Сейчас я буду называть профессии, каждый в течение нескольких секунд должен посмотреть на своих товарищей и определить,

кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Далее я хлопну в ладоши и все по команде одновременно должны показать рукой (или ручкой) на выбранного человека (наиболее подходящего для названной профессии).

Ещё перед началом самой игры ведущий может спросить у участников группы, какие профессии для них наиболее интересны и выписать эти профессии (примерно 10-15 штук) на доске, называя впоследствии профессии из этого перечня. Это исключит случаи, когда названная профессия будет никому не интересна, а может даже и неприятна.

Если игроков немного (6-8 человек), то показывать можно не одной рукой, а двумя (одной рукой – на одного человека, другой – на другого). Для большего количества участников лучше всё это проделывать одной рукой, иначе будет путаница.

Показав рукой на своего товарища, все должны на время замереть, а ведущий сам по очереди подсчитывает, сколько рук показывает на каждого человека, т.е. чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии. Конечно, и сами игроки могут сосчитать, сколько рук на них указывают, но по опыту проведения игры, часто оказывается, что без помощи ведущего многие сбиваются.

СОВЕТЧИК

Данное упражнение является не столько игрой, сколько специально организованной упрощенной процедурой группового экспертирования с элементами игры.

Целью процедуры является получение обобщенных представлений о профессиональном будущем каждого из участников на основании групповых рекомендаций, сделанных товарищами-одноклассниками.

Методика может проводиться с целым классом, но более эффективно она проходит в подгруппе из 12-15 человек. Время проведения – от 15 до 25 минут.

Все участники вырывают из тетрадей чистые листочки.

Листочки кладутся вертикально и делятся на три равные колонки, т.е. делают бланк.

Каждый участник выписывает в своем бланке фамилии и имена всех присутствующих в классе (или в группе) под диктовку ведущего. Важно, чтобы все присутствующие были выписаны в одном и том же порядке.

Всем дается задание, напротив каждой фамилии (включая собственную) проставить наиболее подходящие профессии и соответствующие учебные заведения, которые можно было бы порекомендовать данному человеку (таблица А.1). Желательно не пропускать никого из присутствующих. Отнестись к этому заданию необходимо как можно серьезнее и не писать глупости. На все это отводится примерно 7-10 минут.

Ведущий собирает листочки и начинает подведение итогов. Берется первый листочек и зачитывается первая по списку фамилия. Сразу же зачитывается рекомендуемая профессия и учебное заведение. После этого берется второй листочек, зачитывается эта же фамилия и соответствующие рекомендации и т.д. После того, как зачитывается всё по первому человеку, ведущий переходит ко второму и т.д.

Таблица А.1– Образец бланка для упражнения «Советчик»

Фамилия, имя участников	Рекомендуемая профессия	Учебное заведение или место работы
1.		
2. и т. д.		

Всем присутствующим ведущий может посоветовать повнимательнее прислушаться к советам своих товарищей, а что-то для себя пометить в тетрадях.

Если кто-то в классе попросит не зачитывать рекомендации своих одноклассников, то ведущий должен спокойно удовлетворить эту просьбу, предложив по желанию после урока самому посмотреть на советы, которые выписали ему товарищи.

ПЯТЬ ШАГОВ...

Смысл упражнения – повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных

перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Игра может проводиться как в круге (для 6-12 участников), так и при работе с классом. Среднее время на игру – 30-40 минут. Процедура включает следующие этапы.

Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может, даже совершить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель, так как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке).

Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики по следующим позициям: пол, возраст (желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это все также кратко выписывается на доске.

Каждый участник на отдельно листочке должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут.

Далее все делятся на микрогруппы по 3-4 человека.

В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5-7 минут.

Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).

При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко совпадение оказывается значительным). Также в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особен-

ности человека, для которого и выделялись пять этапов достижения профессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, т.е. насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

Вполне возможно проведение данного игрового упражнения и по другим процедурным схемам. Например, сначала каждый выделяет пять этапов на своих листочках, затем 2-3 желающих (добровольца) выходят к доске и выписывают свои предложения, после чего в общем обсуждении рассматриваются по порядку этапы, выписанные этими участниками и выделяется наиболее оптимальный вариант.

В другом случае можно сразу разбить учащихся на группы и предложить им (без предварительной индивидуальной работы) составить общий вариант программы достижения намеченной цели (выписать пять шагов-этапов) для данного человека.

ЛОВУШКИ-КАПКАНЧИКИ

Целью игры является повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Данное игровое упражнение проводится в круге, количество участников от 6-8 до 15. Время – 20-30 минут.

Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения; оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего...).

В группе выбирается доброволец, который будет «представлять» какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя...). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства

присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком много.

Общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или от каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке (например, в нашем главном герое), и именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают... Желательно определить даже две-три таких трудности-ловушки на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их. Главному игроку также дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и также подготовился ответить, как он собирается их преодолевать.

После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность также должен будет сказать, как можно было бы ее преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз – знак «плюс». Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели».

Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем, что трудности бывают не только внешними, но и внутренними (последние часто оказываются даже более существенной преградой-ловушкой на пути к своим целям...).

Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуманной (например, разговор с самим Господом Богом накануне ответственного экзамена...), то сама группа должна решить, обсуждать подобную трудность или нет.

Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность.

Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался наиболее оптимальным, интересным и реалистичным.

Наконец, подводятся общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре предлагали ему остальные участники.

В ходе данного упражнения могут возникать интересные дискуссии, у участников часто появляется желание поделиться своим жизненным опытом и т.д. Конечно, ведущий должен поощрять такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

Приложение Б

КАРТА ПЕРВИЧНОЙ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ

Фамилия, имя, отчество _____

Возраст ___ Школа __ Класс ___ Дата _____

I. Состояние здоровья:

II. Информированность о мире профессий:

а) полная; б) недостаточная; в) отсутствует.

III. Наличие профессионального плана:

профессия _____

учебное заведение _____

IV. Сформированность профессионального плана:

а) сформирован; б) частично сформирован; в) не сформирован.

V. Осознанность выбора профессии:

VI. Ведущие мотивы:

VII. Сведения из «Анкеты оптанта»:

любимые занятия _____

предпочитаемые профессии _____

опыт работы _____

успешность обучения по дисциплинам:

естественным _____ точным _____

гуманитарным _____ труду _____

а) ярко выражены (в какой области деятельности?),

б) не выражены.

VIII. Интересы и склонности:

IX. Коммуникативные и организаторские склонности:

X. Выраженность профессиональных интересов и склонностей.

XI. Особенности поведения: _____

XII. Заключение профконсультанта:

а) оптанта не нуждается в углубленной профконсультации (профплан обоснован, профплан сформирован в процессе консультации) _____

б) оптанта нуждается в углубленной профконсультации _____

Рекомендации профконсультанта: область деятельности, профессия

Пути профессионализации _____

Запасной вариант профессионального выбора _____

Домашнее задание _____

Противопоказанные сферы деятельности _____

Психолог-консультант _____

Учебное издание

Лариса Валентиновна Мальцева

ПРОФДИАГНОСТИКА И
ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ
В РАБОТЕ ПСИХОЛОГА

Учебное пособие

Редактор Н.М. Быкова

Подписано к печати	28.11.2018	Формат 60*84 1/16	Бумага 80 г/м ²
Печать цифровая		Усл. п. л. 7,5	Уч.-изд.л.7,5
Заказ 222		Тираж 100	

БИЦ Курганского государственного университета.

640020, г. Курган, ул. Советская, 63/4.

Курганский государственный университет.