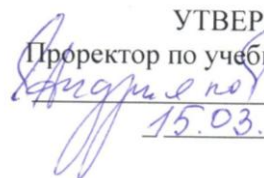


МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЕЛИКОЛУКСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе ВЛГАФК
 Е.Ю. Андриянова
15.03.2020 г.

Кафедра *ПСИХОЛОГИИ*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Самоопределение и профессиональная ориентация с практикумом»
Модуля 7 Психологические основы профессиональной деятельности
образовательной программы по направлению подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
по профилю подготовки – практическая психология образования
квалификация - бакалавр

Форма обучения очная и заочная

Автор-разработчик:
Скляр Наталья Александровна канд. психол. наук, доцент кафедры психологии

Великие Луки 2020

Заведующий кафедрой психологии:

Скляр Наталья Александровна, кандидат психологических наук, доцент



Заведующая библиотекой ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»:

Орлова Виалетта Викторовна



Рецензенты:

Богданова Светлана Вячеславовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики физической культуры и педагогики **ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»**

Лученкова Марина Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

РЕЦЕНЗИЯ
на фонд оценочных средств по дисциплине «Самоопределение и профессиональная
ориентация с практикумом»
по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
(профиль – практическая психология образования)
ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и
спорта»

Представленный на рецензию фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация с практикумом». ФОС предназначен для проведения текущей и промежуточной аттестации и представляет собой совокупность материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения – показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины, перечень вопросов к зачету, перечень практических навыков, необходимых для демонстрации на зачете. Задачами ФОС являются контроль и управление процессом приобретения обучающимися знаний, умений, навыков, то есть набора компетенций, заявленных в образовательной программе по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (профиль – практическая психология образования).

Проведённый анализ ФОС показал, указанные материалы позволяют в полной мере оценить результаты освоения обучающимися учебной дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация с практикумом», а также оценить степень сформированности умений и навыков, заявленных в результатах обучения рабочей программы дисциплины - перечень вопросов к зачету состоит из 30 вопросов, 30 заданий для промежуточной аттестации (зачет), оценивающих знания и умения и 30 ситуационных задач, необходимых для оценки умений и опыта деятельности. Вопросы к зачету и задания четко сформулированы, содержат изученный материал и терминологию по тематике психолого-педагогического сопровождения выбора профессии, профориентационной диагностики, методов и форм профориентационной работы. Ответы на вопросы и выполнение заданий способны продемонстрировать уровень приобретенных знаний, умений и навыков, а также объем продуктивно освоенного материала.

Таким образом, фонд оценочных средств в составе рабочей программы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация с практикумом» по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (профиль – практическая психология образования) соответствует содержанию указанной учебной дисциплины и может быть рекомендован к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

Богданова Светлана Вячеславовна,
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры теории и методики физической культуры
и педагогики ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»



С.В. Богданова

Подпись канд. пед наук, доцента кафедры
теории и методики физической культуры
и педагогики Богдановой С.В. удостоверяю
Начальник отдела кадров ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»
16.03.2020



И. Г. Попланова



ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
на фонд оценочных средств рабочей программы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация с практикумом»
по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
(профиль – практическая психология образования)
ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта»

Лученковой Мариной Анатольевной, доцентом Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского», проведена экспертиза фонда оценочных средств (ФОС) рабочей программы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация с практикумом» для обучающихся по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (*профиль* - практическая психология образования), разработанного Скляр Натальей Александровной, доцентом кафедры психологии ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта». Разработчиком представлена рабочая программа дисциплины, в которой имеется:

- перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения дисциплины;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины.

На основании рассмотрения представленных на экспертизу материалов, сделаны следующие выводы:

1. Перечень формируемых компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения дисциплины соответствует ФГОС ВО по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (*профиль* - практическая психология образования).
2. Показатели и критерии оценивания компетенций в целом обеспечивают возможность проведения всесторонней оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций.
3. Контрольные задания и иные материалы оценки результатов освоения дисциплины разработаны на основе принципов оценивания: валидности, определённости, однозначности, надёжности; соответствуют требованиям к составу и связи оценочных средств, полноте по количественному составу оценочных средств и позволяют объективно оценить результаты обучения, уровни сформированности компетенций.
4. Методические материалы ФОС содержат чётко сформулированные рекомендации по проведению оценивания результатов обучения, сформированности компетенций.
5. Направленность ФОС соответствует профилю - практическая психология образования.
6. По качеству оценочные средства ФОС в целом обеспечивают объективность и достоверность результатов при проведении оценивания.
7. Выполнение требований ФОС со стороны обучающегося позволяет обеспечить высокое качество его подготовки.

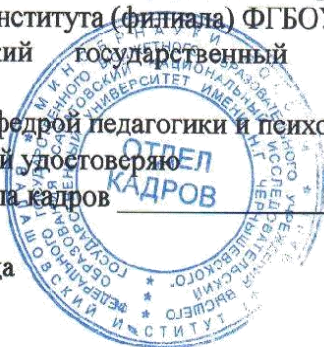
На основании проведенной экспертизы можно сделать **закключение**, что ФОС дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация с практикумом» ООП ВО по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (*профиль* - практическая психология образования), разработанного Скляр Н.А., соответствует требованиям ФГОС и соответствующих профессиональных стандартов, а также современным требованиям рынка труда.

Рецензент:

Лученкова Марина Анатольевна –

кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии
Балашовского института (филиала) ФГБОУ ВО «Саратовский национальный
исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

Подпись зав. кафедрой педагогики и психологии
М.А. Лученковой, удостоверяю
Начальник отдела кадров



О.В. Карина
Т.П. Шугаева

6 марта 2020 года

Оглавление

АННОТАЦИЯ	7
1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	7
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	8
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ	8
3.1. Очная форма обучения	8
3.2. Заочная форма обучения	9
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
4.1. Очная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий.....	10
4.2. Заочная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий.....	11
5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	20
5.1. Перечень примерных вопросов и заданий для организации самостоятельной работы обучающегося	20
5.1.1. Очная форма обучения.....	20
5.1.2. Заочная форма обучения.....	28
5.2. Методические рекомендации к различным видам самостоятельной работы	34
5.3. Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося.....	34
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	36
6.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины	36
6.2. Индикаторы достижения компетенций по уровню их сформированности	36
6.3. Соотношение индикаторов достижения со шкалой критериев их оценивания и уровнем их сформированности	36
6.4. Методические материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы	38
6.4.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания.....	38
6.4.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания и умения	39
6.4.3. Перечень практических заданий на зачёте, необходимых для оценки умений и опыта деятельности	43
6.5. Паспорт оценочных средств промежуточной аттестации	47
6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности при проведении промежуточной аттестации	48
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	48
7.1. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	48
7.1.1. Рекомендуемая литература (основная).....	48
7.1.2. Рекомендуемая литература (дополнительная).....	49
7.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»	49
7.3. Программное обеспечение	49
7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы	50
7.4.1. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в локальной сети.....	50

7.4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в сети «Интернет» (заключены договора с ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»)	50
7.4.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы сети «Интернет» свободного доступа	50
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	51
9. ХРОНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий по дисциплине	51
9.1. Очная форма обучения	51
9.2. Заочная форма обучения	52
ПРИЛОЖЕНИЕ №1	54
Контрольные работы для обучающихся	54
ПРИЛОЖЕНИЕ №2	61
Методические указания для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья....	61
ПРИЛОЖЕНИЕ №3	65
Тексты/конспекты лекций	65

АННОТАЦИЯ

1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Код и наименование компетенции	Код профессионального стандарта, код трудовой функции и наименование трудовой функции (при наличии), соотнесённые с профессиональным стандартом <i>«Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»</i> (код 01.001)	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.		УК-6.1. Знает: возможные перспективы своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;
		УК-6.2. Умеет: применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы

Лабораторные работы									
Промежуточная аттестация		зачет						зачет	
Самостоятельная работа обучающегося		108						108	
В том числе:									
Курсовая работа									
Расчётно-графические работы									
Рефераты									
Письменные самостоятельные работы									
Изучение теоретического материала		100						100	
Подготовка к текущей аттестации (контрольные работы, опросы и тестирования)		2						2	
Подготовка к промежуточной аттестации		6						6	
В том числе:	часы	144						144	
	зачетные единицы	4						4	

**из 36 часов – 18 в активной и интерактивной формах*

3.2. Заочная форма обучения

[illegible]

<i>Лабораторные работы</i>												
<i>Промежуточная аттестация</i>		<i>зачет</i>									<i>зачет</i>	
<i>Самостоятельная работа обучающегося</i>		<i>134</i>									<i>134</i>	
<i>В том числе:</i>												
<i>Курсовая работа</i>												
<i>Расчётно-графические работы</i>												
<i>Рефераты</i>												
<i>Письменные самостоятельные работы</i>												
<i>Изучение теоретического материала</i>		<i>124</i>									<i>124</i>	
<i>Подготовка к текущей аттестации (контрольные работы, опросы и тестирования)</i>												
<i>Подготовка к промежуточной аттестации</i>		<i>10</i>									<i>10</i>	
<i>Общая трудоемкость</i>	<i>часы</i>	<i>144</i>									<i>144</i>	
	<i>зачетные единицы</i>	<i>4</i>									<i>4</i>	

**из 10 часов – 6 в активной и интерактивной формах*

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Очная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий

№ п/п	Тема или раздел	Лекции	Семинарские занятия	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа обучающихся	Всего часов
1	Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное	2	2	-	-	27	31

	самоопределение»						
2	Этапы профессионализации личности	2	2	-	-	30	34
3	Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии	2	2	-	-	27	31
4	Профессиографические основы профконсультирования и профотбора	2	2	-	-	2	6
5	Профориентационная диагностика	2	4	-	-	8	14
6	Методы и формы профориентационной работы	2	8	-	-	7	17
7	Методы активизации профессионального самоопределения	2	2	-	-	7	11
ИТОГО (в часах)		14	22	-	-	108	144

4.2. Заочная форма обучения. Распределение учебного времени по темам (разделам) и видам учебных занятий

№ п/п	Тема или раздел	Лекции	Семинарские занятия	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа обучающихся	Всего часов
1	Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение»	-	-	-	-	20	20
2	Этапы профессионализации личности	2	-	-	-	22	24
3	Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии	2	-	-	-	17	19
4	Профессиографические основы профконсультирования и профотбора	-	2	-	-	17	19
5	Профориентационная диагностика	-	-	-	-	22	22
6	Методы и формы профориентационной работы	-	2	-	-	20	22
7	Методы активизации профессионального самоопределения	-	2	-	-	16	18
ИТОГО (в часах)		4	6	-	-	134	144

Темы и их краткое содержание

Четвертый курс

Тема 1. Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение»

Лекция №1 (2 часа)

Определение понятия «самоопределение». Подходы к проблеме самоопределения в психологической науке. Личностное, жизненное, социальное, семейное, ценностно-нравственное, религиозное, политическое, профессиональное самоопределение. Определение понятия «профессиональное самоопределение». Гуманистический, психодинамический, сценарный подходы к профессиональному самоопределению, теория профессиональной зрелости, типологическая теория, теория «функциональных проб». Условия эффективного профессионального самоопределения. Типы профессионального самоопределения.

Семинарское занятие в форме развернутой беседы №1 (2 часа)

1. В чем сущность профессионального самоопределения?
2. Чем отличаются профессиональное и личностное самоопределения?
3. Чем, по – вашему, могут объясняться различия в типологиях профессионального и личностного самоопределения у разных авторов?
4. Как понятие «самоопределение» соотносится с такими понятиями как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция, самосознание?
5. В чем заключается главная цель профессионального самоопределения?
6. Назовите основные варианты смысла самоопределения и дайте им краткую характеристику.
7. Какие задачи решает личность в процессе профессионального самоопределения?
8. Что является результатом профессионального самоопределения личности?
9. Чем отличаются «жизненные сценарии» и «жизненные стратегии» (по Э. Берну)?
10. В чем сущность «рыночной» ориентации личности (по Э. Фромму)?
11. Что такое «элитарные ориентации» самоопределяющейся личности?
12. Как проявляются «элитарные ориентации» в профессиональном самоопределении, труде и творчестве?
13. Каковы условия успешного профессионального самоопределения?

Самостоятельная работа (27 часов)

Смысл труда как утверждение права на признание и любовь. Проблема построения «семейной» карьеры. Образы счастья и успеха в профессиональном самоопределении. Чувство собственного достоинства как «высшее благо» и возможный смысл профессионального самоопределения. Роль современных средств массовой информации в формировании профессиональных и жизненных устремлений самоопределяющейся личности.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – возможных перспектив своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

умений – применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; *использовать в практике своей работы психологические подходы: деятельностный и развивающий;*

навыков/опыта деятельности – реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Тема 2. Этапы профессионализации личности

Лекция №1 (2 часа)

Развитие профессионала: периоды, фазы, уровни, этапы. Кризисы профессионального развития личности. Внешние и внутренние детерминанты профессионального становления личности. Этапы профессионализации по Е.А. Климову, А.К. Марковой, Л.Н. Митиной, Дж. Сьюперу. Кризисы профессионального развития личности.

Семинарское занятие в форме развернутой беседы №1 (2 часа)

1. Какие стадии проходит человек в онтогенезе как субъект труда?
2. Какие возрастные изменения психических функций человека в трудоспособном периоде
3. онтогенеза?
4. В чем отличие периодизации профессионального пути человека у Е.Климова от Д.Сьюпера?
5. Что имел ввиду Э. Эриксон, когда говорил, что для подростка в поиске социальных ценностей важна «аристократия» и «идеология»?
6. Какое значение для профессионального и жизненного самоопределения имеет поиск идеалов?
7. В чем проявляется противоречивость представлений о путях к «успеху» у подрастающего поколения?
8. Приведите примеры разных оснований при оценке жизненного успеха.
9. Какими мотивами вы руководствовались, выбирая профессию?
10. Как повлияли на ваш выбор родители?
11. В чем заключается побудительная сила мотива?
12. Перечислите внешние и внутренние факторы выбора профессии?
13. Приведите примеры неизбежных внутренних компромиссов на пути к профессиональному успеху на разных этапах развития профессионала.

Контрольная работа №1 по темам: «Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение», «Этапы профессионализации личности», «Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии».

Самостоятельная работа (30 часов)

Профессиональное самоопределение в дошкольном, младшем школьном, подростковом, юношеском возрасте, профессиональное самоопределение взрослых. Мотивы выбора профессии. Задачи профессионального самоопределения для разных групп населения. Субъект профессионального самоопределения. Основные варианты (схемы) планирования субъектом своей карьеры. Развитие субъекта профессионального

самоопределения. Основные линии развития субъекта профессионального и личностного самоопределения. «Кризисы разочарования» как возможная основа построения периодизации развития субъекта самоопределения. Проблема соответствия ожиданий самоопределяющихся клиентов и реальной психолого-педагогической помощи в решении проблем. Проблемы профессионального образования и переподготовки кадров. Проблемы формирования профессионального самосознания субъектов труда.

Подготовка к контрольной работе №1 по темам: «Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение», «Этапы профессионализации личности», «Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии».

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – возможных перспектив своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

умений – применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; *использовать в практике своей работы психологические подходы: деятельностный и развивающий;*

навыков/опыта деятельности – реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Тема 3. Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии

Лекция №1 (2 часа)

Соотношение понятий: «профориентация» и «профконсультация», «профессиональное самоопределение» и «личностное самоопределение», «карьера», «профессиональный выбор». Профессиональное самоопределение как поиск смысла в труде. Концептуальные уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении. Схема построения личной профессиональной перспективы (ЛПП) как вариант содержательно-процессуальной модели профессионального самоопределения. «Три кита» и основные факторы выбора профессии. Приоритеты профориентационной работы в условиях современной России.

Семинарское занятие в форме развернутой беседы №1 (2 часа)

1. Какова методологическая основа профориентологии?
2. Профессия, специальность, должность: дифференцируйте эти понятия.
3. Перечислите компоненты профориентации и раскройте их содержание.
4. Какие формы психологического сопровождения на этапе предпрофильной подготовке используются в образовательном учреждении?
5. Кто является основными субъектами профориентации?
6. Каковы приоритеты профориентационной работы в условиях современной России?

7. Что представляет собой профориентация как элемент государственной кадровой политики и как частная проблема?

8. Как бы вы обосновали необходимость рассмотрения с самоопределяющимся клиентом различных психологических «пространств» профессионального выбора? Что такое вообще «психологическое пространство» профессионального самоопределения?

9. В чем сущность стратегий самообмана при оказании помощи в профессиональном самоопределении?

10. Каковы типичные ошибки в выборе профессии?

11. Из чего складывается оптимизм по отношению к своему профессиональному будущему?

Самостоятельная работа (27 часов)

Профориентация как система взаимодействия различных социальных институтов. Активность и активизация в профессиональном самоопределении. Главная (идеальная) цель, основные задачи и уровни профессионального самоопределения. Планирование и организация профориентационной работы в школе. Функции психолога образовательного учреждения в проведении профориентационной работы. Профориентационное консультирование. Групповая профориентационная работа со школьниками. Профпригодность как отсутствие противопоказаний к профессиональной деятельности.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – возможных перспектив своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

умений – применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; *использовать в практике своей работы психологические подходы: деятельностный и развивающий;*

навыков/опыта деятельности – реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Тема 4. Профессиографические основы профконсультирования и профотбора

Лекция №1 (2 часа)

Понятия: профессиограмма и психограмма. Типы профессиограмм. Различные варианты составления профессиограмм. Общая схема профотбора. Профотбор и профподбор. «Формула профессий» Е.А. Климова. Схема анализа профессий и варианты ее использования в работе с группой и в индивидуальной профконсультаций.

Семинарское занятие №1 (2 часа)

1. Распределите все нижеперечисленные профессии и специальности по отношению к преобладанию в них умственного или физического труда:

медсестра, агроном, швея-мотористка, машинист тепловоза, штукатур, бухгалтер, сталевар, продавец книг, инженер-конструктор, машинистка, столяр, воспитатель детского сада, электромонтажник.

2. Пользуясь таблицей классификационных признаков, определите, к какому типу профессий относится каждая из перечисленных ниже специальностей:

воспитатель детского сада, ветеринарный врач, фармацевт, токарь, пожарный, фотограф, медсестра, резчик по камню, продавец книг, водитель троллейбуса.

3.С помощью таблицы классификационных признаков составьте формулу одной из следующих профессий:

- токарь
- оператор ПК
- электромонтер
- швея- мотористка
- полевод
- учитель
- водитель такси

Классификация профессий Е.А. Климова

Классификационный признак	Виды и характер труда				
<i>Предмет труда</i> (типы профессий)	Т Человек-техника	П Человек-природа	Ч Человек-человек	З Человек-Знаковая система	Х Человек-художественный образ
<i>Цель труда</i> (классы профессий)	Г Распознать, различить, определить, разобраться, проверить		П Преобразовать, обработать, упорядочить, организовать, оказать влияние, обслужить		И Изобрести, придумать, найти новый способ решения
<i>Средства труда</i> (отделы профессий)	Р Ручные	М Механизированные	А Автоматизированные	Ф Использование функциональных средств организма	
<i>Условия труда</i> (группы профессий)	М Условия с повышенным уровнем моральной ответственности		Н Необычные условия труда	Б Условия бытового типа	О Работа на открытом воздухе

4. Составьте список специалистов, которые участвуют в создании:

- а) художественного кинофильма,
 - б) батона хлеба,
 - в) газеты,
 - г) ученической тетради,
 - д) школьной формы,
 - е) магнитофона;
- обеспечивают:
- ж) возможность поездки в любой населенный пункт,
 - з) возможность телефонного разговора,
 - и) безопасность Государственной границы,
 - к) возможность получения среднего образования

5. Из приведенного далее списка назовите те профессии, которые:

- а) почти или совершенно исчезли;
- б) появились только в XX веке;
- в) появились в последние десятилетия.

Художник, оператор ЭВМ, тракторист-машинист широкого профиля, полевод, трубочист, редактор, столяр, извозчик, маляр, врач, летчик, бухгалтер, оператор станков с числовым программным управлением, экскурсовод, резчик по дереву, садовник, повар, гувернер, клоун, педагог.

Самостоятельная работа (2 часа)

Основная проблема профессиографирования и психологии труда.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – возможных перспектив своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

умений – применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; *использовать в практике своей работы психологические подходы: деятельностный и развивающий;*

навыков/опыта деятельности – реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Тема 5. Профориентационная диагностика

Лекция №1 (2 часа)

Задачи профориентационной диагностики на разных этапах самоопределения. Диагностика на этапе выбора профессии. Эмпирические методы профориентационного исследования: диагностические методы; методы воздействия. Изучение профессиональных предпочтений и интересов, мотивов: Карта интересов (Голомшток). Дифференциально-диагностический опросник «Я предпочту» (ДДО, Е.А. Климов). «Ориентир» (Соломин). Опросник профессиональных предпочтений (Д. Голланд).

Семинарское занятие №1 (2 часа)

Знакомство с содержанием, спецификой и процедурой проведения активизирующих профориентационных опросников: «За и против», «Перекресток», «Будь готов!», «Как поживаешь?», «Самооценка нравственности, гражданственности» (СНГ), «Справедливость, самооценка, самоуважение, рефлексия» (СССР)», «Моды-1», «Моды-2».

Семинар-исследование №2 (2 часа)

Проведите психологическую диагностику в мини группах по следующим методикам:

- Методика «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО) Е.А.Климова.
- Методика «Определение типа будущей профессии» Е.А. Климова.
- Методика «Опросник профессиональных предпочтений» Дж. Холланда.

Самостоятельная работа (8 часов)

Опросник профессиональной готовности. Опросники профессиональной мотивации (мотивы выбора профессии). Опросник Йоваши. Компьютеризированная профориентационная диагностика. Опросник «Карта интересов» А.Е. Голомшток.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – возможных перспектив своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

умений – применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; *использовать в практике своей работы психологические подходы: деятельностный и развивающий;*

навыков/опыта деятельности – реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Тема 6. Методы и формы профориентационной работы

Лекция №1 (2 часа)

Основные стратегии профконсультирования: приемлемые и неприемлемые подходы. Общее представление о практической профконсультационной методике. Прогнозная модель оценки эффективности методики. Основные группы профориентационных методов. Типы профконсультаций. Основные формы и модели профориентационной работы (отечественный и зарубежный опыт). Типичные и перспективные профориентационные программы.

Семинарское занятие в форме учебной деловой игры №1 (2 часа)

1. Проведение в парах профконсультации по следующей проблеме: Школьник 10 класс не может решить по какому направлению ему развиваться дальше – гуманитарные или естественно-научные дисциплины. Родители хотят, чтобы он был врачом. Ребенок боится крови.

Ответьте на вопросы:

- Что порекомендовать?
- Какие профориентационные мероприятия нужно провести с ним?
- Какие методики для диагностики использовать?

2. Проведение в парах профконсультации по следующей проблеме: Ученица 11 класса Таня в этом году заканчивает школу. Она считает, что не обладает никакими выдающимися умениями и ни к чему не склонна. Профориентационные тесты психолога школы не помогают Тане определиться со своей будущей профессией. Девочка очень переживает на счет того, что время уходит, а определенности так и нет.

Сформулированные вопросы (не менее 4-х), требующие открытых развернутых ответов.

Ответьте на вопросы:

- А. Что необходимо сделать Татьяне?
- Б. Каковы действия тьютора в данной ситуации?
- В. Какие технологии может использовать тьютор для помощи Тане?
- Г. Действительно ли Таня желает самоопределиваться?

3. Проведение в парах профконсультации: Представьте себя в роли выпускника 11-го класса, стоящего перед выбором профессионального образовательного учреждения. Сформулируйте вопросы чтобы выявить мотивы самоопределяющейся личности.

Семинарское занятие в форме проекта №2 (2 часа)

Каждый студент составляет программу по профессиональному самоопределению для старшеклассников по предложенной схеме.

Схема составления или модернизация программы:

Название программы _____
 Целевая аудитория программы(с какой группой работать) _____
 Теоретическая основа программы _____
 Цель и задачи программы _____
 Планируемые результаты после реализации программы _____
 Диагностика _____
 Срок и условия реализации программы _____
 Содержание программы по разделам (с точно сформулированными темами, с указанием количества часов, отводимых на каждую из них) _____
 Список литературы _____

Таблица - Тематический план занятий

№	Тема	Кол-во занятий	Цели и задачи	Наименование форм работы, упражнений

Семинарское занятие в форме защиты проекта №3 (2 часа)

Защита программы по профессиональному самоопределению для старшеклассников.

Семинарское занятие в форме творческого задания №4 (2 часа)

1. Подготовить памятку для старшеклассников по вопросам профориентации с рекомендациями.

2. Подготовить лекцию для педагогов по профориентации.

Контрольная работа №2 по темам: «Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии», «Профессиографические основы профконсультирования и профотбора», «Методы и формы профориентационной работы».

Самостоятельная работа (7 часов)

Проблема метода активизации профессионального и личностного самоопределения. Основные характеристики активизирующей профконсультационной методики. Место активизирующей методики в профконсультационном процессе. Основные модели (схемы) активизации самоопределяющихся клиентов.

Подготовка контрольной работе №2 по темам: «Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии», «Профессиографические основы профконсультирования и профотбора», «Методы и формы профориентационной работы».

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – возможных перспектив своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

умений – применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; *использовать в практике своей работы психологические подходы: деятельностный и развивающий;*

навыков/опыта деятельности – реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Тема 7. Методы активизации профессионального самоопределения

Лекция №1 (2 часа)

Профориентационные игры с классом. Игровые профориентационные упражнения. Бланковые игры с классом. Схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения.

Семинарское занятие в форме творческого задания №1 (2 часа)

Подобрать методы арт-терапии в работе со старшеклассниками.

Подобрать игры и упражнения для профориентационной работы в школе.

Самостоятельная работа (7 часов)

Карточные информационно-поисковые системы («профессьянсы»). Карточные игровые консультационные методики. Настольные профориентационные игры. Бланковые карточные профориентационные игры.

Изучение темы направлено на приобретение:

знаний – возможных перспектив своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

умений – применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; *использовать в практике своей работы психологические подходы: деятельностный и развивающий;*

навыков/опыта деятельности – реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Перечень примерных вопросов и заданий для организации самостоятельной работы обучающегося

5.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Тема/раздел	Виды и содержание самостоятельной работы	Трудоемкость, часов
--------------	--------------------	---	----------------------------

1	<p>Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение»</p>	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Смысл труда как утверждение права на признание и любовь. 2. Проблема построения «семейной» карьеры. 3. Образы счастья и успеха в профессиональном самоопределении. 4. Чувство собственного достоинства как «высшее благо» и возможный смысл профессионального самоопределения. 5. Роль современных средств массовой информации в формировании профессиональных и жизненных устремлений самоопределяющейся личности. <p><i>Подготовка к развернутой беседе по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем сущность профессионального самоопределения? 2. Чем отличаются профессиональное и личностное самоопределения? 3. Чем, по – вашему, могут объясняться различия в типологиях профессионального и личностного самоопределения у разных авторов? 4. Как понятие «самоопределение» соотносится с такими понятиями как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция, самосознание? 5. В чем заключается главная цель профессионального самоопределения? 6. Назовите основные варианты смысла самоопределения и дайте им краткую характеристику. 7. Какие задачи решает личность в процессе профессионального самоопределения? 8. Что является результатом профессионального самоопределения личности? 9. Чем отличаются «жизненные сценарии» и «жизненные стратегии» (по Э. Берну)? 10. В чем сущность «рыночной» ориентации личности (по Э. Фромму)? 11. Что такое «элитарные ориентации» самоопределяющейся личности? 12. Как проявляются «элитарные ориентации» в профессиональном самоопределении, труде и творчестве? 13. Каковы условия успешного профессионального самоопределения? <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p>	27
---	--	--	----

		<p>1. Волков, Б. С. Основы профессиональной ориентации: учебное пособие для вузов / Б. С. Волков. — Москва: Академический Проект, 2017. — 352 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60033.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>2. Мордовская, А.В. Основы профориентологии: учебное пособие для бакалавров / А.В. Мордовская, С.В. Панина, Т.А. Макаренко.- Москва: Юрайт, 2011.- 235 с.</p> <p>3. Основы профориентологии: учебное пособие для студентов вузов / С.И. Вершинин, М.С. Савина, Л.Ш. Махмудов.- Москва: Академия, 2009.- 176 с.</p>	
2	Этапы профессионализации личности	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональное самоопределение в дошкольном, младшем школьном, подростковом, юношеском возрасте, профессиональное самоопределение взрослых. 2. Мотивы выбора профессии. 3. Задачи профессионального самоопределения для разных групп населения. 4. Субъект профессионального самоопределения. 5. Основные варианты (схемы) планирования субъектом своей карьеры. 6. Развитие субъекта профессионального самоопределения. 7. Основные линии развития субъекта профессионального и личностного самоопределения. 8. «Кризисы разочарования» как возможная основа построения периодизации развития субъекта самоопределения. 9. Проблема соответствия ожиданий самоопределяющихся клиентов и реальной психолого-педагогической помощи в решении проблем. 10. Проблемы профессионального образования и переподготовки кадров. 11. Проблемы формирования профессионального самосознания субъектов труда. <p><i>Подготовка к развернутой беседе по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие стадии проходит человек в онтогенезе как субъект труда? 	30

		<p>2. Какие возрастные изменения психических функций человека в трудоспособном периоде онтогенеза?</p> <p>3. В чем отличие периодизации профессионального пути человека у Е.Климова от Д.Сьюпера?</p> <p>4. Что имел ввиду Э. Эриксон, когда говорил, что для подростка в поиске социальных ценностей важна «аристократия» и «идеология»?</p> <p>5. Какое значение для профессионального и жизненного самоопределения имеет поиск идеалов?</p> <p>6. В чем проявляется противоречивость представлений о путях к «успеху» у подрастающего поколения?</p> <p>7. Приведите примеры разных оснований при оценке жизненного успеха.</p> <p>8. Какими мотивами вы руководствовались, выбирая профессию?</p> <p>9. Как повлияли на ваш выбор родители?</p> <p>10. В чем заключается побудительная сила мотива?</p> <p>11. Перечислите внешние и внутренние факторы выбора профессии?</p> <p>12. Приведите примеры неизбежных внутренних компромиссов на пути к профессиональному успеху на разных этапах развития профессионала.</p> <p><i>Подготовка к контрольной работе №1 по темам:</i> «Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение», «Этапы профессионализации личности», «Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии» (приложение 1)</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : практикум / составители Э. М. Ахмедова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 120 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83217.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для</p>	
--	--	--	--

		авторизир. пользователей.	
3	Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профориентация как система взаимодействия различных социальных институтов. 2. Активность и активизация в профессиональном самоопределении. 3. Главная (идеальная) цель, основные задачи и уровни профессионального самоопределения. 4. Планирование и организация профориентационной работы в школе. 5. Функции психолога образовательного учреждения в проведении профориентационной работы. 6. Профориентационное консультирование. 7. Групповая профориентационная работа со школьниками. 8. Профпригодность как отсутствие противопоказаний к профессиональной деятельности. <p><i>Подготовка к развернутой беседе по вопросам:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какова методическая основа профориентологии? 2. Профессия, специальность, должность: дифференцируйте эти понятия. 3. Перечислите компоненты профориентации и раскройте их содержание. 4. Какие формы психологического сопровождения на этапе предпрофильной подготовке используются в образовательном учреждении? 5. Кто является основными субъектами профориентации? 6. Каковы приоритеты профориентационной работы в условиях современной России? 7. Что представляет собой профориентация как элемент государственной кадровой политики и как частная проблема? 8. Как бы вы обосновали необходимость рассмотрения с самоопределяющимся клиентом различных психологических «пространств» профессионального выбора? Что такое вообще «психологическое пространство» профессионального самоопределения? 9. В чем сущность стратегий самообмана при оказании помощи в профессиональном 	27

		<p>самоопределений?</p> <p>10. Каковы типичные ошибки в выборе профессии?</p> <p>11. Из чего складывается оптимизм по отношению к своему профессиональному будущему?</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : практикум / составители Э. М. Ахмедова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 120 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83217.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
4	Профессиографические основы профконсультирования и профотбора	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Основная проблема профессиографирования и психологии труда.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация: учебное пособие для студентов вузов / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников.- Москва: Академия, 2013.- 496 с.</p>	2
5	Профориентационная диагностика	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Опросник профессиональной готовности.</p> <p>2. Опросники профессиональной мотивации (мотивы выбора профессии).</p> <p>3. Опросник Йоваши.</p> <p>4. Компьютеризированная профориентационная диагностика.</p>	8

		<p>5. Опросник «Карта интересов» А.Е. Голомшток.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация: учебное пособие для студентов вузов / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников.- Москва: Академия, 2013.- 496 с.</p>	
6	Методы и формы профориентационной работы	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Проблема метода активизации профессионального и личностного самоопределения.</p> <p>2. Основные характеристики активизирующей профконсультационной методики.</p> <p>3. Место активизирующей методики в профконсультационном процессе.</p> <p>4. Основные модели (схемы) активизации самоопределяющихся клиентов.</p> <p><i>Подготовка к контрольной работе №2 по темам:</i></p> <p>«Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии», «Профессиографические основы профконсультирования и профотбора», «Методы и формы профориентационной работы» (приложение 1)</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Вахтомина, Е. А. Организация деятельности по профессиональному самоопределению школьников: практикум / Е. А. Вахтомина, И. П. Сапего. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2018. — 112 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92883.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p> <p>2. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для</p>	7

		<p>авторизир. пользователей</p> <p>3. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : практикум / составители Э. М. Ахмедова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 120 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83217.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
7	Методы активизации профессионального самоопределения	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Карточные информационно-поисковые системы («профессьянсы»). 2. Карточные игровые консультационные методики. 3. Настольные профориентационные игры. 4. Бланковые карточные профориентационные игры. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вахтомина, Е. А. Организация деятельности по профессиональному самоопределению школьников: практикум / Е. А. Вахтомина, И. П. Сапего. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2018. — 112 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92883.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 2. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей 3. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : практикум / составители Э. М. Ахмедова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 120 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83217.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 	7

5.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Тема/раздел	Виды и содержание самостоятельной работы	Трудоемк ость, часов
1	Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение»	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение понятия «самоопределение». Подходы к проблеме самоопределения в психологической науке. 2. Личностное, жизненное, социальное, семейное, ценностно-нравственное, религиозное, политическое, профессиональное самоопределение. 3. Определение понятия «профессиональное самоопределение». 4. Гуманистический, психодинамический, сценарный подходы к профессиональному самоопределению, теория профессиональной зрелости, типологическая теория, теория «функциональных проб». 5. Условия эффективного профессионального самоопределения. Типы профессионального самоопределения. 6. Смысл труда как утверждение права на признание и любовь. 7. Проблема построения «семейной» карьеры. 8. Образы счастья и успеха в профессиональном самоопределении. 9. Чувство собственного достоинства как «высшее благо» и возможный смысл профессионального самоопределения. 10. Роль современных средств массовой информации в формировании профессиональных и жизненных устремлений самоопределяющейся личности. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Волков, Б. С. Основы профессиональной ориентации: учебное пособие для вузов / Б. С. Волков. — Москва: Академический Проект, 2017. — 352 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60033.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 2. Мордовская, А.В. Основы профориентологии: учебное пособие для бакалавров / А.В. Мордовская, С.В. Панина, Т.А. Макаренко.- Москва: Юрайт, 	20

		2011.- 235 с. 3. Основы профориентологии: учебное пособие для студентов вузов / С.И. Вершинин, М.С. Савина, Л.Ш. Махмудов.- Москва: Академия, 2009.- 176 с.	
2	Этапы профессионализации личности	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i> <i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональное самоопределение в дошкольном, младшем школьном, подростковом, юношеском возрасте, профессиональное самоопределение взрослых. 2. Мотивы выбора профессии. 3. Задачи профессионального самоопределения для разных групп населения. 4. Субъект профессионального самоопределения. 5. Основные варианты (схемы) планирования субъектом своей карьеры. 6. Развитие субъекта профессионального самоопределения. 7. Основные линии развития субъекта профессионального и личностного самоопределения. 8. «Кризисы разочарования» как возможная основа построения периодизации развития субъекта самоопределения. 9. Проблема соответствия ожиданий самоопределяющихся клиентов и реальной психолого-педагогической помощи в решении проблем. 10. Проблемы профессионального образования и переподготовки кадров. 11. Проблемы формирования профессионального самосознания субъектов труда. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей 2. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : практикум / составители Э. М. Ахмедова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 120 с. // ЭБС IPR BOOKS: 	22

		[сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83217.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.	
3	Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии	<p><i>Работа с лекционным материалом.</i></p> <p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профориентация как система взаимодействия различных социальных институтов. 2. Активность и активизация в профессиональном самоопределении. 3. Главная (идеальная) цель, основные задачи и уровни профессионального самоопределения. 4. Планирование и организация профориентационной работы в школе. 5. Функции психолога образовательного учреждения в проведении профориентационной работы. 6. Профориентационное консультирование. 7. Групповая профориентационная работа со школьниками. 8. Профпригодность как отсутствие противопоказаний к профессиональной деятельности. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей 2. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : практикум / составители Э. М. Ахмедова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 120 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83217.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 	17
4	Профессиографические основы профконсультирования и профотбора	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия: профессиограмма и психограмма. 2. Типы профессиограмм. 3. Различные варианты составления профессиограмм. 4. Общая схема профотбора. 5. Профотбор и профподбор. 	17

		<p>6. «Формула профессий» Е.А. Климова.</p> <p>7. Схема анализа профессий и варианты ее использования в работе с группой и в индивидуальной профконсультаций.</p> <p>8. Основная проблема профессиографирования и психологии труда.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей</p> <p>2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация: учебное пособие для студентов вузов / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников.- Москва: Академия, 2013.- 496 с.</p>	
5	Профориентационная диагностика	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <p>1. Задачи профориентационной диагностики на разных этапах самоопределения.</p> <p>2. Диагностика на этапе выбора профессии.</p> <p>3. Эмпирические методы профориентационного исследования: диагностические методы; методы воздействия.</p> <p>4. Дифференциально-диагностический опросник «Я предпочту» (ДДО, Е.А. Климов).</p> <p>5. «Ориентир» (Соломин).</p> <p>6. Опросник профессиональных предпочтений (Д. Голланд).</p> <p>7. Опросник профессиональной готовности.</p> <p>8. Опросники профессиональной мотивации (мотивы выбора профессии).</p> <p>9. Опросник Йоваши.</p> <p>10. Компьютеризированная профориентационная диагностика.</p> <p>11. Опросник «Карта интересов» А.Е. Голомшток.</p> <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <p>1. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для</p>	22

		авторизир. пользователей 2. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация: учебное пособие для студентов вузов / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников.- Москва: Академия, 2013.- 496 с.	
6	Методы и формы профориентационной работы	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные стратегии профконсультирования: приемлемые и неприемлемые подходы. 2. Общее представление о практической профконсультационной методике. 3. Прогнозная модель оценки эффективности методики. 4. Основные группы профориентационных методов. 5. Типы профконсультаций. 6. Основные формы и модели профориентационной работы (отечественный и зарубежный опыт). Типичные и перспективные профориентационные программы. 7. Проблема метода активизации профессионального и личностного самоопределения. 8. Основные характеристики активизирующей профконсультационной методики. 9. Место активизирующей методики в профконсультационном процессе. 10. Основные модели (схемы) активизации самоопределяющихся клиентов. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вахтомина, Е. А. Организация деятельности по профессиональному самоопределению школьников: практикум / Е. А. Вахтомина, И. П. Сапего. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2018. — 112 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92883.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 2. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей 3. Самоопределение и профессиональная ориентация 	20

		<p>учащихся : практикум / составители Э. М. Ахмедова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 120 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83217.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.</p>	
7	Методы активизации профессионального самоопределения	<p><i>Вопросы для самостоятельного изучения и самоконтроля:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профориентационные игры с классом. 2. Игровые профориентационные упражнения. 3. Бланковые игры с классом. 4. Схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения. 5. Карточные информационно-поисковые системы («профессьянсы»). 6. Карточные игровые консультационные методики. 7. Настольные профориентационные игры. 8. Бланковые карточные профориентационные игры. <p><i>Рекомендованные источники литературы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вахтомина, Е. А. Организация деятельности по профессиональному самоопределению школьников: практикум / Е. А. Вахтомина, И. П. Сапего. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2018. — 112 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92883.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 2. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/60091.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей 3. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : практикум / составители Э. М. Ахмедова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 120 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/83217.html (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. 	16

5.2. Методические рекомендации к различным видам самостоятельной работы

Методические рекомендации для самостоятельного изучения вопросов по теме

В связи с тем, что значительное время при освоении учебной дисциплины отводится на самостоятельную работу, обучающемуся в процессе подготовки к семинарским занятиям, а также при самостоятельном изучении первоисточников и специальной аналитической литературы предлагается подумать над контрольными вопросами. Эти вопросы не повторяют вопросы лекций, но обращают внимание на проблемный характер изучаемых тем и предлагают подумать и определить собственное отношение к тем или иным аспектам и предложить решение проблемы.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе

Примерные варианты контрольных работ представлены в приложении 1. Ознакомление с темами контрольных работ, их количеством, условиями ответов на вопросы контрольных работ, самими вопросами и вариантами ответов на них позволяет создать относительно полное впечатление об особенностях их проведения. При подготовке к контрольной работе по определённой теме рекомендуется повторно проанализировать лекционный материал по теме, повторить особенности методики изучения вопроса, освоенной на практическом занятии, и ознакомиться с содержанием рекомендованных разделов учебных пособий.

Методические рекомендации для подготовки участия обучающегося в развернутой беседе по вопросам на семинаре

Поскольку часть изучаемых тем носит дискуссионный проблемный характер, обучающимся предлагается принять участие в обсуждении ряда вопросов и высказать свое мнение по обсуждаемым темам. Обучающийся должен быть готов сделать развернутое выступление на семинаре по заданным вопросам и ответить на дополнительные вопросы.

5.3. Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося

Критерии оценки самостоятельного изучения материала

Результаты самостоятельного изучения материала обсуждаются на семинарских занятиях, оценивание производится по следующим критериям:

оценка «отлично»	По самостоятельно изученным темам/вопросам отвечает полно и правильно; может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания обучающимся данного материала
оценка «хорошо»	Дает правильные ответы, допускает неточности или недочеты, может обосновать свой ответ, привести необходимые примеры; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания обучающимся данного материала
оценка «удовлетворительно»	Отвечает, но допускает ошибки, излагает материал недостаточно логично и последовательно; затрудняется при ответах на вопросы преподавателя; с трудом приводит

	отдельные примеры из практики
оценка «неудовлетворительно»	Не отвечает или отвечает неправильно, только иногда дает правильные ответы; не приводит примеров из практики

Критерии оценки подготовки к контрольной работе по теме

При оценке результатов достижения компетенций посредством контрольной работы в виде тестовых заданий применяется следующая шкала

оценка «отлично»	выставляется при условии выбора обучающимся 90-100% правильных ответов при тестировании
оценка «хорошо»	выставляется при условии выбора обучающимся 76-89 % правильных ответов при тестировании
оценка «удовлетворительно»	выставляется при условии выбора обучающимся 61-75 % правильных ответов при тестировании
оценка «неудовлетворительно»	выставляется при условии выбора обучающимся менее 60 % правильных ответов при тестировании

Критерии оценки участия обучающегося в развернутой беседе по вопросам на семинаре

Результаты участия обучающегося в дискуссии на семинарских занятиях оцениваются по следующим критериям:

оценка «отлично»	Обучающийся четко и ясно формулирует точку зрения в процессе дискуссии, выдвигает обоснованные аргументы в поддержку своей точки зрения, хорошо владеет научной терминологией, имеет знания о сути обсуждаемой проблемы, речь последовательна, непротиворечива, убедительна
оценка «хорошо»	Обучающийся нечетко формулирует точку зрения в процессе дискуссии, выдвигает не всегда обоснованные аргументы в поддержку своей точки зрения, по большей части владеет научной терминологией, понимает суть обсуждаемой проблемы, но затрудняется в детализации; речь не всегда последовательна и убедительна
оценка «удовлетворительно»	Активность обучающегося недостаточна, а степень подготовленности к дискуссии на недостаточно убедительном уровне, но свидетельствует о понимании сути обсуждаемого явления; речь ограничена
оценка «неудовлетворительно»	Обучающийся имеет слабое представление о содержании обсуждаемой темы дискуссии, аргументы носят бездоказательный характер, плохо владеет правилами научной аргументации, допускает серьезные ошибки в использовании информации, аргументы носят несоответствующий обсуждаемой теме характер, нечетко и неясно формулирует точку зрения; речь скупа, неубедительна

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины

Таблица раздела 1 «РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ» демонстрирует взаимосвязь педагогического контроля с соотнесенными с основной профессиональной образовательной программой профессиональными стандартами - в ней определены трудовые функции профессиональных стандартов, выполнение которых обеспечивает формирование соответствующих компетенций в рамках учебной дисциплины.

6.2. Индикаторы достижения компетенций по уровню их сформированности

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знает (соответствует таблице раздела 1)	Знает	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не знает	неудовлетворительно	недостаточный
Умеет (соответствует таблице раздела 1)	Умеет	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не умеет	неудовлетворительно	недостаточный
Имеет опыт/владеет (соответствует таблице раздела 1)	Имеет опыт/владеет	отлично	высокий
		хорошо	повышенный
		удовлетворительно	пороговый
	Не владеет	неудовлетворительно	недостаточный

6.3. Соотношение индикаторов достижения со шкалой критериев их оценивания и уровнем их сформированности

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
Знает (соответствует таблице раздела 1)	Показывает полные и глубокие знания, логично и аргументировано отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные,	высокий

Индикаторы достижения	Критерий оценивания	Уровень сформированной компетенции
	показывает высокий уровень теоретических знаний	
	Показывает глубокие знания, грамотно излагает ответ, достаточно полно отвечает на все вопросы, в том числе дополнительные, в то же время при ответе допускает несущественные ошибки	повышенный
	Показывает достаточные, но не глубокие знания, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы	пороговый
	Показывает недостаточные знания, не способен аргументированно и последовательно излагать материал, допускает грубые ошибки, неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом	недостаточный
Умеет (соответствует таблице раздела 1)	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен предложить альтернативные решения анализируемых проблем, формулировать выводы	высокий
	Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач, способен формулировать выводы, но не может предложить альтернативные решения анализируемых проблем	повышенный
	При решении конкретных практических задач возникают затруднения	пороговый
	Не может решить практические задачи	недостаточный
Имеет опыт/владеет (соответствует таблице раздела 1)	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, способен оценить результат своей деятельности	высокий
	Владеет навыками, необходимыми для профессиональной деятельности, затрудняется оценить результат своей деятельности	повышенный
	Демонстрирует слабые навыки, необходимые для профессиональной деятельности	пороговый
	Отсутствие навыков или неспособность их продемонстрировать	недостаточный

6.4. Методические материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы

6.4.1. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания

1. Гуманистический, психодинамический, сценарный подходы к профессиональному самоопределению.
2. Теория профессиональной зрелости, типологическая теория, теория «функциональных проб» в профориентации.
3. Условия эффективного профессионального самоопределения.
4. Типы профессионального самоопределения.
5. Развитие профессионала: периоды, фазы, уровни, этапы.
6. Кризисы профессионального развития личности.
7. Внешние и внутренние детерминанты профессионального становления личности.
8. Этапы профессионализации по Е.А. Климову, А.К. Марковой.
9. Этапы профессионализации по Л.Н. Митиной, Дж. Сьюперу.
10. Соотношение понятий: «профориентация» и «профконсультация», «профессиональное самоопределение» и «личностное самоопределение», «карьера», «профессиональный выбор».
11. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в труде.
12. Концептуальные уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении.
13. Схема построения личной профессиональной перспективы (ЛПП) как вариант содержательно-процессуальной модели профессионального самоопределения.
14. «Три кита» и основные факторы выбора профессии.
15. Понятия: профессиограмма и психограмма. Типы профессиограмм.
16. Различные варианты составления профессиограмм. Общая схема профотбора.
17. «Формула профессий» Е.А. Климова. Схема анализа профессий и варианты ее использования в работе с группой и в индивидуальной профконсультации.
18. Задачи профориентационной диагностики на разных этапах самоопределения. Эмпирические методы профориентационного исследования.
19. Методики изучения профессиональных предпочтений и интересов.
20. Методики изучения мотивов выбора профессии.
21. Специфика и процедура проведения активизирующих профориентационных опросников: «За и против», «Перекресток», «Будь готов!», «Как поживаешь?».
22. Основные характеристики активизирующей профконсультационной методики.
23. Рекомендации по планированию и проведению конкретных профконсультаций.
24. Основы организации взаимодействия психолога- профконсультанта со смежными специалистами.
25. Проблема оценки эффективности профконсультационной помощи.
26. Типичные и перспективные профориентационные программы.
27. Профориентационные игры с классом
28. Игровые профориентационные упражнения

29. Карточные информационно-поисковые системы («профессьянсы»). Игровые карточные методики.

30. Настольные профориентационные игры. Карточно-бланковые игры

6.4.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачёт), оценивающих знания и умения

1. Профессиональная ориентация - это:

- а) научно обоснованное распределение людей по различным видам профессиональной деятельности в связи с потребностями общества в различных профессиях и способностями индивидов к соответствующим видам деятельности;
- б) система государственных мероприятий, направленная улучшение социально-педагогической ситуации, раскрытие сущности воспитания в развитии и формировании личностных качеств учащихся;
- в) активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса.

2. Соотнесите критерии эффективности профориентации с определением:

- А. полнота учета основных факторов выбора профессии
- Б. реалистичность и гибкость профессиональных перспектив
- В. этическая самостоятельность профессиональных выборов

- а) осуществляется на уровне здравого смысла или с учетом опыта культуры.
- б) своевременный учет всех изменений на рынке труда и внесение коррективов в профессиональные намерения
- в) учет желаний (хочу), возможностей (могу), и потребностей рынка (надо)

3. Соотнесите уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении с целью:

- А. адаптационно-технологический
- Б. социально-адаптационный
- В. нравственный уровень

- а) построение определенного образа жизни
- б) помощь в оптимальном включении человека в производственную систему
- в) проблемы смысла, совести.

4. Выполните соответствие между стадиями профессионального становления и содержанием стадий, например, а-г и т.д.

- а) 1 стадия: зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей;
- б) 2 стадия: период оптации;
- в) 3 стадия: начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (училище, техникум, вуз);
- г) 4 стадия: профессиональная адаптация;
- д) 5 стадия: стадия первичной профессионализации и становления специалиста;
- е) 6 стадия: второй уровень профессионализации;
- ж) 7 стадия: стадия профессионального мастерства и становление акмепрофессионалов;
- а) 0-12: зарождение профессионально ориентированных интересов под влиянием родственников, учителей, учебных предметов, сюжетно-ролевых игр;
- б) творческая социальная активность, продуктивный уровень профессиональной деятельности;

- в) профессиональная активность стабилизируется, уровень проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности;
 - г) погружение в профессиональную среду;
 - д) новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, новая социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущая деятельность профессиональная, уровень носит нормативно-репродуктивный характер;
 - е) формирование профессиональных намерений, выбор профессии;
 - ж) социальная независимость, политическое, гражданское совершеннолетие, новая социальная роль личности (учащийся, студент), новые взаимоотношения в коллективе, ведущая деятельность: профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии.
5. Перечислите авторов, работы которых легли в основу теоретической концепции профессионального становления личности и деятельности:
- а) К.С. Абульханова-Славская, В.А. Сластенин, А.С. Макаренко, В.Н. Мясищев, Дж.Г. Мид и др.;
 - б) К.С. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков, А.А. Бодалев, Е.А. Климов и др.
 - в) Ю.А. Клейберг, Б.Ф. Skinner, Д.Н. Узнадзе, Б.Д. Парыгин и др.
6. Расположите последовательность этапов освоения профессии по А.К. Марковой
- а) этап творческого самоопределения себя как личности
 - б) самоактуализация (выработка индивидуальной профессиональной нормы)
 - в) гармонизация человека с профессией
 - г) преобразование, обогащение человеком своей профессии
 - д) этап свободного владения несколькими профессиями
 - е) адаптация человека к профессии
7. Для успешного выбора профессии более всего необходимо:
- а) учесть потребность общества в данной потребности;
 - б) принять решение по совету родственников;
 - в) ориентироваться на содержание будущей деятельности, соотнеся ее со своими возможностями;
 - г) связать будущую деятельность с самым любимым школьным предметом
8. Выбор профессии происходит на фазе:
- а) интернала.
 - б) адаптанта,
 - в) оптанта,
 - г) адепта,
9. Оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет и наставник — фазы профессионального развития по периодизации:
- а) Д. Сьюпера,
 - б) Е. А. Климова,
 - в) С. Фукуяма,
 - г) Н. С. Пряжникова.
10. Условие психологически компетентного сопровождения профессионального становления личности:

- а) определение профессиональных изменений в течение трудоспособного возраста человека;
- б) всеобъемлющая оценка человеком самого себя и чувство собственного достоинства;
- в) знание возрастных особенностей человека, учет его индивидуально-психологических характеристик.

11. Психологическое сопровождение - это:

- а) процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности;
- б) дисциплина, изучающая закономерности и тенденции профессиональности личности;
- в) определение изменений и различий людей при относительно постоянстве внешних факторов.

12. Функции деятельности профориентолога:

- а) диагностическая, прогностическая, консультативная, профессиографическая;
- б) профилактическая, диагностическая, профессиографическая;
- в) организационная, превентивная, прогностическая.

13. Укажите области деятельности профориентолога:

- а) профессиональные учебные заведения; службы занятости населения, государственные и коммерческие предприятия, центры психологического консультирования;
- б) клубы по месту жительства, государственные и коммерческие предприятия, министерства, банки;
- в) ведомства, центры психологического консультирования, дворцы творчества юных, общественные молодежные объединения.

14. Профессиография включает:

- а) процесс изучения, психологическую характеристику и проектирование профессии; б) процесс движения и взаимодействия предметов и явлений, перехода от одного состояния к другому, появление новых свойств, функций и отношений;
- в) орудие труда, предмет труда, способ воздействия на предмет, характер и содержание труда.

15. Профессиограмма состоит из:

- а) описания способностей человека, его организма, психики, компенсаторных возможностей противостоять чему-либо;
- б) описания условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, противопоказаний по состоянию здоровья;
- в) соответствующих требований к личности специалиста, психофизиологических свойств, психофизических качеств и способностей, обеспечивающих успешное овладение данной профессией.

16. Психограмма - это:

- а) психологический портрет профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией;
- б) смена видов профессиональной деятельности, места работы, специальности, профессии;
- в) оценка человеком своего знания, нравственного облика и интересов, идеалов и мотивов поведения.

17. Учащийся, который любит заниматься конкретными вещами, требующими ручных умений, ловкости, настойчивости относится к:

- а) интеллектуальному типу;

- б) практическому типу;
- в) социальному типу;
- г) предприимчивому типу.

18. Тип профессиограммы, предназначенный для использования в профориентационной работе, с целью информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали интерес:

- а) информационные профессиограммы
- б) конструктивные профессиограммы
- в) методические профессиограммы

19. Тип профессиограммы, предназначенный для подбора методик с целью профотбора; расстановки и перестановки кадров:

- а) информационные профессиограммы
- б) методические профессиограммы
- в) диагностические профессиограммы

20. Методика Е.А. Климова «Я предпочту» иначе называется:

- а) ДДО,
- б) ПДО,
- в) ДДЧ.

21. Методика Соломина «Ориентир» имеет 2 формы (убрать лишнее):

- а) «Я хочу»,
- б) «Я должен».
- в) «Я могу»,

22. К активизирующим методикам профориентации относят:

- а) ДДО,
- б) «Формула»,
- в) «Ориентир»,

23. Главной целью активизирующих опросников является:

- а) получение информации от клиента
- б) стимулирование размышления о перспективах личностного самоопределения
- в) стимулирование размышления о перспективах профессионального самоопределения

24. Активизирующие опросники - это:

- а) строго формализованный метод исследования личности
- б) своеобразная «игра», а не настоящая психодиагностика
- в) метод, позволяющий судить об интеллектуальных способностях личности учащегося

25. Тип профконсультации, основной целью которой является рассмотрение развития сотрудника по специально составленному плану в рамках данной организации является:

- а) профконсультация в годы учебы в школе
- б) профконсультация учителей учащихся
- в) ретроспективная консультация
- г) консультация работающих специалистов

26. Принципы необходимые для проведения профконсультации:

- а) принцип системности, последовательности, принцип целостного подхода, принцип единства образования и социальной политики;
- б) принцип приоритета воспитательных целей в целостном педагогическом процессе, равнозначность традиций и творчества, экзистенциальное равенство людей;
- в) принцип добровольности, принцип обеспечения суверенных прав, принцип

конфиденциальности, принцип психопрофилактики, принцип объективности, принцип "Не навреди", принцип профессиональной компетентности, принцип соблюдения культуры достоинства.

27. В профотборе консультант подвержен оценивать кандидата, ориентируясь лишь на какую-то одну, самую «главную» его характеристику - это:

- а) ошибка снисходительности
- б) ошибка завышенной требовательности
- в) эффект ореола

28. К профориентационным играм с классом относится:

- а) «Автопортрет»
- б) «Человек-Судьба-Черт»
- в) Игра «Угадай профессию»
- г) «Страна богатых и умных»

29. К игровым профориентационным упражнениям относится:

- а) «Автопортрет»
- б) «Человек-Судьба-Черт»
- в) Игра «Угадай профессию»
- г) «Страна богатых и умных»

30. К недостаткам карточных профориентационных игр относятся:

- а) затраты времени от 40 мин. до 2-х часов
- б) сложность самостоятельного овладения данных методик
- в) слабая эффективность метода

6.4.3. Перечень практических заданий на зачёте, необходимых для оценки умений и опыта деятельности

1. О каком типе и уровне самоопределения личности идет речь в следующих ситуациях:

- А. Знакомство молодого специалиста со своим рабочим местом и выполнение отдельных заданий по поручению начальника.
- Б. Коллекционирование кактусов и уход за ними в свободное от работы время.
- В. Увлеченность творческой идеей и ее реализация в профессиональной деятельности.

2. О каком типе и уровне самоопределения личности идет речь в следующих ситуациях:

- А. Участие в международном форуме по защите окружающей среды.
- Б. Постоянное "выяснение отношений", склоки с коллегами, начальством или клиентами.
- В. Проявление лени и жизненной пассивности.
- Г. Стремление сформировать у себя индивидуальный стиль деятельности, решать новые, более сложные задачи, найти неординарные способы и методы работы.

3. Из перечня нижеприведенных слов выберите те, которые обозначают профессии: ветеринарный врач, учитель, резчик по камню, токарь, продавец книг, бульдозерист, директор совхоза, инженер, художник-конструктор, парикмахер, водитель, швея, кулинар, учитель рисования.

4. Проанализируйте особенности построения профессиональной перспективы у мальчика, доминирующие мотивы профессионального выбора.

«Девятиклассник Вова Б. собирается стать юристом. Его дедушка, заслуженный юрист на пенсии, намерение внука одобряет. Сам Вовочка увлекается спортом. Ходит в секцию футбола, собирается пойти в группу восточного единоборства, дома иногда паяет, увлекается радиотехникой. В школе он учится в основном на тройки, но оправдывает себя тем, что в старших классах ему наймут репетитора и он станет отличником, и тогда еше школы он спокойно поступит на юрфак МГУ. На вопрос, чем его привлекает профессия «юрист», отвечает, что это «очень денежная и уважаемая профессия». Вова иногда любит рассказывать своим приятелям о юридических подвигах своего дедушки-юриста, но товарищи слушают его как-то молча...».

5. Проанализируйте особенности построения профессиональной перспективы у девочки, доминирующие мотивы профессионального выбора.

«Лариса Т., ученица IX класса, хочет стать врачом-терапевтом. Учится она на 4 и 5. Любимые предметы — литература и история. Дома любит шить и читать иностранную литературу. Лариса считает, что профессия врача очень интересная и благородная. Лариса — тихая и спокойная девочка, с претензиями на утонченность и изысканность. В классе ее уважают, но к намерению стать врачом относятся безразлично. Ее родители (инженеры) не одобряют намерений дочери, считая, что ей лучше поступать в технический вуз. Сама Лариса надеется после XI класса сразу поступить в медицинский институт, а если не поступит — год поработать санитаркой и поступать снова, уже имея стаж работы и даже небольшой опыт...»

6. Назовите и обоснуйте качества личности, которые Вы считаете профессионально важными в работе по Вашему профилю подготовки (практическая психология образования).

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

8. Распределите следующий список профессий по типам в соответствии с классификацией профессий Е.А. Климова. Обоснуйте своё распределение.

Список профессий: учитель, архитектор, юрист, диспетчер, менеджер, библиотекарь, флорист, водитель троллейбуса, бухгалтер, врач, оператор, имиджмейкер, инженер, маляр, экскурсовод, бармен, ювелир, промоутер, маркетолог, программист.

9. Распределите все нижеперечисленные профессии и специальности по отношению к преобладанию в них умственного или физического труда:

медсестра, агроном, швея-мотористка, машинист тепловоза, штукатур, бухгалтер, сталевар, продавец книг, инженер-конструктор, машинистка, столяр, воспитатель детского сада, электромонтажник.

10. Учащийся выбрал профессию бухгалтера, но сомневается в своём выборе. Назовите профессионально важные качества бухгалтера и подберите диагностические методики для их оценки. Подбор методик обоснуйте.

11. Учащийся выбрал профессию юриста, но сомневается в своём выборе. Назовите профессионально важные качества юриста и подберите диагностические методики для их оценки. Подбор методик обоснуйте.

12. Учащийся выбрал профессию модельера швейных изделий, но сомневается в своём выборе. Назовите профессионально важные качества модельера швейных изделий и подберите диагностические методики для их оценки. Подбор методик обоснуйте.

13. Охарактеризуйте реалистический тип профессий по классификации Холланда. Какие профессии соответствуют этому типу? Ответ обоснуйте.

14. Охарактеризуйте социальный тип профессий по классификации Холланда. Какие профессии соответствуют этому типу? Ответ обоснуйте.

15. Охарактеризуйте конвенциональный тип профессий по классификации Холланда. Какие профессии соответствуют этому типу? Ответ обоснуйте.

16. Охарактеризуйте предприимчивый тип профессий по классификации Холланда. Какие профессии соответствуют этому типу? Ответ обоснуйте.

17. Охарактеризуйте артистический тип профессий по классификации Холланда. Какие профессии соответствуют этому типу? Ответ обоснуйте.

18. По методике ОПГ (опросник профессиональной готовности школьника) учащийся получил примерно одинаковые высокие результаты по двум типам профессий: «человек- человек» и «человек - художественный образ». Какие профессии, объединяющие в себе особенности и требования обоих типов профессий, можно ему порекомендовать? Ответ обоснуйте.

19. По методике ОПГ (опросник профессиональной готовности школьника) учащийся получил примерно одинаковые высокие результаты по двум типам профессий: «по типам профессий «человек-природа», «человек - художественный образ». Какие профессии, объединяющие в себе особенности и требования обоих типов профессий, можно ему порекомендовать? Ответ обоснуйте.

20. По методике ОПГ (опросник профессиональной готовности школьника) учащийся получил примерно одинаковые высокие результаты по двум типам профессий: «человек-знак» и «человек - художественный образ». Какие профессии, объединяющие в себе особенности и требования обоих типов профессий, можно ему порекомендовать? Ответ обоснуйте.

21. Какой план профориентационной работы Вы определите для решения конфликтной ситуации: родители не согласны с профессиональным выбором своего ребёнка (старшеклассника). Они хотели бы видеть его продолжателем семейной династии юриста, а он хочет стать шеф-поваром в престижном ресторане. Свой план обоснуйте.

22. Результаты диагностики показали высокий уровень развития у учащегося аналитического мышления и долговременной логической памяти. Какие профессии могли бы быть более адекватны его особенностям. Ответ обоснуйте.

23. Результаты диагностики показали высокий уровень развития у учащегося пространственного мышления, образного мышления, воображения. Какие профессии могли бы быть более адекватны его особенностям. Ответ обоснуйте.

24. Учащийся обратился к педагогу-психологу с запросом: «Я не знаю, какую профессию выбрать, не знаю, что мне интересно». Продумайте, какую помощь может оказать педагог-психолог по различным направлениям психологической деятельности (диагностическому, просветительскому, консультативному, коррекционно-развивающему). На что она должна быть направлена и в чём должна выразиться (в каких методах и средствах реализоваться)?

25. Учащийся 9-го класса планирует поступать в вуз после 11-го класса, выбрав профессию юриста. Учителя считают, что он не сможет учиться в 10-11 классах (по

успеваемости), поэтому обратились к педагогу-психологу с просьбой объяснить этому учащемуся, что ему нужно поступать в колледж после 9-го класса. Какую работу может провести педагог-психолог в разных направлениях психологической деятельности?

26. Определите стратегии профориентационной работы с мальчиком.

«Девятиклассник Вова Б. собирается стать юристом. Его дедушка, заслуженный юрист на пенсии, намерение внука одобряет. Сам Вовочка увлекается спортом. Ходит в секцию футбола, собирается пойти в группу восточного единоборства, дома иногда паяет, увлекается радиотехникой. В школе он учится в основном на тройки, но оправдывает себя тем, что в старших классах ему наймут репетитора и он станет отличником, и тогда еше школы он спокойно поступит на юрфак МГУ. На вопрос, чем его привлекает профессия «юрист», отвечает, что это «очень денежная и уважаемая профессия». Вова иногда любит рассказывать своим приятелям о юридических подвигах своего дедушки-юриста, но товарищи слушают его как-то молча...».

27. Определите стратегии профориентационной работы с девочкой.

«Лариса Т., ученица IX класса, хочет стать врачом-терапевтом. Учится она на 4 и 5 Любимые предметы — литература и история. Дома любит шить и читать иностранную литературу. Лариса считает, что профессия врача очень интересная и благородная. Лариса — тихая и спокойная девочка, с претензиями на утонченность и изысканность. В классе ее уважают, но к намерению стать врачом относятся безразлично. Ее родители (инженеры) не одобряют намерений дочери, считая, что ей лучше поступать в технический вуз. Сама Лариса надеется после XI класса сразу поступить в медицинский институт, а если не поступит — год поработать санитаркой и поступать снова, уже имея стаж работы и даже небольшой опыт...»

28. Какие профориентационные игры Вы адресуете учащимся младшего возраста, а какие – старшеклассникам? Ответ обоснуйте.

29. Подберите методы арт-терапии в работе со старшеклассниками. Обоснуйте свой выбор.

30. Подберите игры и упражнения для профориентационной работы в школе. Обоснуйте свой выбор.

6.5. Паспорт оценочных средств промежуточной аттестации

№ п\п	Тема или раздел	Код контролируемых компетенций	Номер зачётного вопроса для контроля знаний	Номер задачи для контроля знаний и умений	Номер практического задания для контроля сформированности умений и опыта практической деятельности
1	Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение»	УК-6	1-4	1-3	1-3
2	Этапы профессионализации личности	УК-6	5-9	4-9	4-5
3	Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии	УК-6	10-14	10-13	6-7
4	Профессиографические основы профконсультирования и профотбора	УК-6	15-17	14-19	8-9
5	Профориентационная диагностика	УК-6	18-21	20-24	10-17
6	Методы и формы профориентационной работы	УК-6	22-26	25-27	18-27
7	Методы активизации профессионального самоопределения	УК-6	27-30	28-30	28-30

6.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности при проведении промежуточной аттестации

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, подробно описаны в Положении о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта» (принято решением учёного совета ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» 29 октября 2019 года, протокол № 03, введено в действие приказом ректора ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» № 219 от 29 октября 2019 года).

Критерии оценивания ответа обучающегося на зачёте

«зачтено»	Обучающийся обнаруживает знание большей части основного учебного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, возможны некоторые неточности при ответе и/или интерпретации примеров из образовательной практики, которые обучающийся исправляет после пояснений, данных преподавателем; владеет навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач. Уровень сформированности компетенций - не ниже порогового
«не зачтено»	Обучающийся имеет существенные пробелы в теоретических знаниях содержания дисциплины, допускает принципиальные ошибки при выполнении заданий, не способен решать профессиональные задачи. Уровень сформированности компетенций - недостаточный

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

7.1.1. Рекомендуемая литература (основная)

1. Вахтомина, Е. А. Организация деятельности по профессиональному самоопределению школьников: практикум / Е. А. Вахтомина, И. П. Сапего. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2018. — 112 с. // ЭБС IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92883.html> (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Волков, Б. С. Основы профессиональной ориентации: учебное пособие для вузов / Б. С. Волков. — Москва: Академический Проект, 2017. — 352 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/60033.html> (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

3. Зеер, Э. Ф. Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. — Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. — 192 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/60091.html> (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : практикум / составители Э. М. Ахмедова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 120 с. // ЭБС IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83217.html> (дата обращения: 24.04.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

7.1.2. Рекомендуемая литература (дополнительная)

1. Мордовская, А.В. Основы профориентологии: учебное пособие для бакалавров / А.В. Мордовская, С.В. Панина, Т.А. Макаренко.- Москва: Юрайт, 2011.- 235 с.

2. Основы профориентологии: учебное пособие для студентов вузов / С.И. Вершинин, М.С. Савина, Л.Ш. Махмудов.- Москва: Академия, 2009.- 176 с.

3. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация: учебное пособие для студентов вузов / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников.- Москва: Академия, 2013.- 496 с.

7.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

1. Copyright учительский портал: сайт. — Москва, 2009- 2019. — URL: <http://www.uchportal.ru/load/117> -

2. psyedu.ru Электронный журнал «Психолого-педагогические исследования» сайт. — Москва, 2006 - 2019. — URL: — <http://psyedu.ru/>

3. PsyJournals.ru Портал психологических изданий: сайт. — Москва, 2007 - 2019. — URL: <http://psyjournals.ru/>

4. Вестник практической психологии образования: сайт. — Москва, 2007 - 2019. — URL: http://psyjournals.ru/vestnik_psyobr/about/

5. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: федеральный портал: сайт. — Москва, 2005- 2019. — URL: <http://window.edu.ru/>

6. Журнал «Вопросы психологии»: сайт. — Москва, 2001 – 2019. — URL: <http://www.voppsy.ru>

7. Мир Психологии: сайт. — Москва, 1999 - 2019. — URL: <http://psychology.net.ru/>

8. Психпортал: сайт. — Москва, 2001- 2019. — URL: <http://psy.piter.com/>

9. Сибирский психологический журнал: сайт. — Томск, 1995- 2019. — URL: <http://journals.tsu.ru/psychology/>

10. Социальная сеть работников образования nsportal.ru: сайт. — Москва, 2010- 2019. — URL: <https://nsportal.ru/>

11. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова: сайт. — Москва, 1997 - 2019. — URL: <http://www.psy.msu.ru/>

7.3. Программное обеспечение

1. Microsoft Office 2007

2. Microsoft Windows XP

3. Microsoft Windows 7

4. «Личный кабинет обучающегося» на вэб-ресурсе собственной разработки

7.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

7.4.1. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в локальной сети

1. Электронная библиотека Национального государственного университета им. Лесгафта (Санкт-Петербург). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. – Текст: электронный.
2. Электронная библиотека Московской государственной академии физической культуры (Малаховка). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. – Текст: электронный.
3. Электронная библиотека Сибирского университета физической культуры (Омск). – Режим доступа: локальная сеть ВЛГАФК, по договору. – Текст: электронный.

7.4.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы, доступные в сети «Интернет» (заключены договора с ФГБОУ ВО «ВЛГАФК»)

1. РУКОНТ: национальный цифровой ресурс: межатраслевая электронная библиотека : сайт / Консорциум «КОНТЕКСТУМ». – Сколково, 2010 -. – URL: <http://lib.rucont.ru/search> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
2. IPRbooks: электронно-библиотечная система (Базовая версия «Премиум»): сайт. – Саратов, 2005 -. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
3. Springer Nature: издательство: сайт. – Москва, 2019. – URL: <http://link.springer.com> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
4. Web of science : наукометрическая реферативная база данных журналов и конференций : сайт. – Москва, 2019 -. – URL: <http://www.webofscience.com> (дата обращения: 11.10.2019). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.

7.4.3. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы сети «Интернет» свободного доступа

1. Электронная библиотека: библиотека диссертаций : сайт / Российская государственная библиотека. – Москва : РГБ, 2003 -. – URL: <http://diss.rsl.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
2. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 -. – URL: <http://www.elibrary.ru> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
3. Научная педагогическая электронная библиотека: сайт / Научная педагогическая библиотека им К.Д. Ушинского. – Москва, 2019. – URL: <http://elib.gnpbu.ru> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
4. Большая бесплатная библиотека : сайт. – URL: <http://tululu.org/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
5. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт. – Москва. – URL: <http://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
6. Электронная библиотека ГПИБ: сайт / Государственная публичная историческая библиотека России (ГПИБ). – Москва, 1863-. – URL: <http://elib.shpl.ru/ru/nodes/9347-elektronnaya-biblioteka-gpib/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам: сайт. – Москва, 2005-. – URL: <http://window.edu.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

8. Спортивное чтение: спортивная электронная библиотека: сайт. – 2019. – URL: <http://sportfiction.ru/> (дата обращения: 11.10.2019). – Текст: электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Аудитория № 224 учебного корпуса № 1, пл. Юбилейная д.4	22 посадочных места, столы ученические - 11, стулья ученические - 22, 1 письменный стол, 1 мягкий стул, 1 трибуна, 2 вешалки, шкаф. Проектор BenQ SP831-60745-00, интерактивная доска – 94800-00, ноутбук Samsung R560-38402-00, мышь компьютерная
Аудитория № 131* учебного корпуса № 1, пл. Юбилейная д.4	10 посадочных мест, стульев – 13 штук, столов ученических – 10 штук, стол преподавателя, доска. Персональные компьютеры Формоза – 11 штук, мониторы Samsung 710 N – 11 штук; принтер P2015d-8067-00, кондиционер, вешалка – 1 шт.
Электронный читальный зал* библиотеки здания общежития с пристроенным учебным корпусом, пл. Юбилейная д. 4, к. 1	11 посадочных мест, ученические столы – 11, ученические стулья – 11, персональные компьютеры ТОНК 1507 – 11 штук, мониторы Samsung 710N – 11 штук

**Помещения для самостоятельной работы*

9. ХРОНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий по дисциплине

9.1. Очная форма обучения

№ п/п	Темы лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий в хронологическом порядке	Перечень необходимого оборудования, наглядные пособия	Количество часов и вид занятия
1	Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение»	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
2	Этапы профессионализации личности	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
3	Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
4	Профессиографические основы профконсультирования и профотбора	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
5	Профориентационная диагностика	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция

6	Методы и формы профориентационной работы	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
7	Методы активизации профессионального самоопределения	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
8	Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение»	Ноутбук, проектор	2 часа, семинар
9	Этапы профессионализации личности <i>Контрольная работа №1 по темам: «Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение», «Этапы профессионализации личности»</i>	Ноутбук, проектор	2 часа, семинар
10	Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии	Ноутбук, проектор	2 часа, семинар
11	Профессиографические основы профконсультирования и профотбора	Ноутбук, проектор	2 часа, семинар
12	Профориентационная диагностика	Ноутбук, проектор, психодиагностические методики	4 часа, семинар
13	Методы и формы профориентационной работы <i>Контрольная работа №2 по темам: «Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии», «Профессиографические основы профконсультирования и профотбора», «Методы и формы профориентационной работы»</i>	Ноутбук, проектор	8 часов, семинар
14	Методы активизации профессионального самоопределения		2 часа, семинар

9.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Темы лекций, лабораторных, практических и семинарских занятий в хронологическом порядке	Перечень необходимого оборудования, наглядные пособия	Количество часов и вид занятия
1	Этапы профессионализации личности	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
2	Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии	Ноутбук, проектор	2 часа, лекция
3	Профессиографические основы	Ноутбук, проектор	2 часа, семинар

	профконсультирования и профотбора		
4	Методы и формы профориентационной работы	Ноутбук, проектор	2 часа, семинар
5	Методы активизации профессионального самоопределения		2 часа, семинар

Контрольные работы для обучающихся**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №1 по дисциплине «Самоопределение и профессиональная ориентация с практикумом»**

по темам: «Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное самоопределение», «Этапы профессионализации личности»,
Вариант 1

1. Дополните определение.

Профориентология - это ... дисциплина, находящаяся на стыке ..., ... и ..., изучающая факты, механизмы и ... профессионального становления личности.

2. Цель профориентологии -

а) оказание субъектам профессионального становления психологической и педагогической помощи при выборе профильного обучения, путей получения профессионального образования, профессии, а также актуализация профессионально-психологического потенциала личности.

б) предоставление картины социально-педагогической действительности прошлого, настоящего и будущего, повышение культурного уровня народа через создание условий для оптимальной социализации, осуществление разумной социальной политики.

в) проведение теоретического анализа основ профессионального становления личности и профессии, овладение знаниями о психических особенностях взаимодействия личности и профессии.

3. Задачи профориентологии -

а) формирование профессиональной компетентности, развитие профессионаловедческих компетенций, обеспечение психологически компетентного сопровождения профессиональной жизни человека;

б) овладение теоретическими и практическими знаниями, способствующими объяснению и прогнозированию социальной ситуации в выборе профессии;

в) ознакомление с особенностями современного рынка труда и его требования к профессионалу, мотивы и основные условия выбора профессии.

4. Методической основой профориентологии является:

а) синергетика;

б) концепция профессионального становления личности;

в) теория ведущей деятельности.

5. Основанием для дифференциации профессионального становления можно считать:

а) социальная ситуация, ведущая деятельность;

б) социальная ситуация;

в) методы коррекционной работы.

6. Перечислите авторов, работы которых легли в основу теоретической концепции профессионального становления личности и деятельности:

а) К.С. Абульханова-Славская, В.А. Сластенин, А.С. Макаренко, В.Н. Мясищев, Дж.Г. Мид и др.;

б) К.С. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков, А.А. Бодалев, Е.А. Климов и др.

в) Ю.А. Клейберг, Б.Ф. Скиннер, Д.Н. Узнадзе, Б.Д. Парыгин и др.

7. Назовите два подхода в проблеме психологических основ профессионального выбора и становления личности:

- а) личностно-ориентированный подход и становление личности;
- б) с позиции черт и факторов и с позиции теории развития;
- в) с позиции обобщенного взгляда наук о человеке на проблему развития и с позиции психодинамических теорий.

8. Перечислите ученых, считавших, что выбор профессии - это процесс, растягивающийся на несколько лет:

- а) Ф. Парсонс, Е. Гинцберг, Д. Сьюпер, Дж. Голланд и др.;
- б) П.П. Блонский, Л.И. Божович, Л.С. Выготский и др.;
- в) Е. Гинцберг, Д. Сьюпер и др.

9. Укажите методы профориентологии:

- а) объективные тесты, тесты-опросники, методики субъективного шкалирования и самооценки, профессиональное самовыражение, профессиональные деструкции и т.д.;
- б) реализация профессионально-психологического потенциала, профессиональный рост, карьера, профессиональная адаптация, профессиональная пригодность и т.д.;
- в) проективные методики, стандартизированное аналитическое наблюдение, интерактивные методики, объективные тесты, тесты-опросники, методики субъективного шкалирования и самооценки, приборные психофизиологические методики, аппаратурные поведенческие методики.

10. Профессия - это:

- а) занятие, требующее специальной подготовки, особая форма организации членов общества;
- б) источник средств к существованию;
- в) исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества.

11. Ученые, которые занимались вопросом классификации профессий в профориентологии:

- а) А.Ро, Е.А. Климов, Дж. Голланд и др.;
- б) С.Г. Струмилин, Е.А. Климов, Ю.К. Бабанский, Дж. Голланд и др.;
- в) А. Ро, Л.И. Божович, А.А. Вайсбург, В.В. Чебышева, Е.А. Климов и др.

Вариант 2

1. Основные разделы профориентологии:

- а) методология профессионализации, профессиональное самоопределение, дифференцированное профессиографирование, профессиональная ориентация;
- б) позиция личности в воспитании, методы педагогического исследования, методология педагогики, семья как институт социализации;
- в) управление образовательными системами, основы профессиональной конфликтологии, профессиональный стресс, технология успеха в профессиональной деятельности.

2. Цель профориентологии - это:

- а) оказание субъектам профессионального становления психологической и педагогической помощи при выборе профильного обучения, путей получения профессионального образования, профессии, а также актуализация профессионально-психологического потенциала личности;

б) ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда;

в) осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки.

3. Задачи профориентологии:

а) формирование профессиональной компетентности (ознакомление с миром профессий, классификаций...); развитие профессионально-коммуникативных компетенций (коммуникативных, презентационных навыков...); обеспечение психологически компетентного сопровождения профессиональной жизни человека (с начала профессиональной дифференциации интересов и склонностей до завершения профессиональной биографии);

б) приобщение личности к системе культурных ценностей, отражающих богатство общечеловеческой и национальной культуры, выработка своего отношения к ним;

в) выявление существенных черт явления образования как педагогического процесса в отличие от других родственных ему явлений.

4. В истории развития цивилизации разделение труда на профессиональные виды деятельности наблюдали до нашей эры:

а) во Франции, Тунисе, в Древнем Китае, во Вьетнаме;

б) в Египте, Древней Турции, Римской империи и других развитых государствах;

в) в Каире, Дагестане, в Вавилоне, в Спарте.

5. Успешность профессиональной деятельности определяется такими компонентами направленности личности как:

а) ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы;

б) социально-экономические факторы, формирование профессиональных намерений;

в) зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей.

6. Эффективность профориентации предполагает учет трех основных условий:

а) потребностно-мотивационной сферы личности при выборе профессии (интересы, стремления, ценностные ориентации, установки и т.д.)

способностей и др. личностных характеристик человека

потребностей народного хозяйства в специалистах определенного профиля на каждом конкретном историческом этапе развития общества;

б) всесторонность оценки, правильное использование знаний, соблюдение принципа целостности;

в) фактор знания, фактор "социальной желательности", фактор "индивидуальной тактики".

7. Для успешного выбора профессии необходимо:

а) принять решение по совету родственников;

б) получить ту же профессию, что и лучший друг;

в) принять решение, зная требования профессии и учитывая свои особенности и возможности;

г) ориентироваться на популярность профессии в обществе.

8. Ученый, разработавший психологическую концепцию, которая объединила теорию личности с теорией выбора профессии

а) Сьюпер

б) Холланд

в) Маслоу

9. Профессия - это:

а) род трудовой деятельности;

- б) вид занятия в рамках трудовой деятельности;
- в) служебная обязанность;
- г) наивысшая степень соответствия конкретного человека и его деятельности.

10. Термин "профориентация" трактуется в профориентологии как:

- а) совокупность педагогических и психологических мер и комплекса информации разного рода, направленных на принятие решения по приобретению оптантами той или иной информации, а также на выбор оптимального для достижения этой цели пути дальнейшего профессионального образования;
- б) успешное продвижение работника в сферах общественной, служебной, профессиональной, научной деятельности и др.;
- в) научная дисциплина, изучающая закономерности и тенденции профессионализации личности.

11. Три основных условия, позволяющих обеспечить эффективность профориентации:

- а) определение содержания воспитательной работы, формирование здоровых и социальных отношений, разработка и знание теоретических основ профориентации;
- б) укрепление здоровья, правильное физическое развитие, повышение умственной и физической работоспособности, развитие и совершенствование природных двигательных качеств.
- в) учет потребностно-мотивационной сферы личности, способностей и других личностных характеристик, потребностей народного хозяйства.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА №2 по дисциплине «Самоопределение и профессиональная ориентация с практикумом»

по темам: «Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии»,
«Профессиографические основы профконсультирования и профотбора», «Методы и формы профориентационной работы»

Вариант 1

1. Укажите области деятельности профориентолога:

- а) профессиональные учебные заведения; службы занятости населения, государственные и коммерческие предприятия, центры психологического консультирования;
- б) клубы по месту жительства, государственные и коммерческие предприятия, министерства, банки;
- в) ведомства, центры психологического консультирования, дворцы творчества юных, общественные молодежные объединения.

2. Функции деятельности профориентолога:

- а) диагностическая, прогностическая, консультативная, профессиографическая;
- б) профилактическая, диагностическая, профессиографическая;
- в) организационная, превентивная, прогностическая.

3. Условие психологически компетентного сопровождения профессионального становления личности:

- а) определение профессиональных изменений в течение трудоспособного возраста человека;
- б) всеобъемлющая оценка человеком самого себя и чувство собственного достоинства;

в) знание возрастных особенностей человека, учет его индивидуально-психологических характеристик.

4. В психологическом сопровождении профессионального становления личности нуждаются:

- а) оптанты, лица с высоким или низким уровнем познавательной и профессиональной активности, с ограниченными способностями, безработные;
- б) дети группы риска, лица с ограниченными способностями;
- в) воспитанники интернатов, безработные, люди, испытывающие потребность в постоянном общении.

5. Профессиография включает:

- а) процесс изучения, психологическую характеристику и проектирование профессии;
- б) процесс движения и взаимодействия предметов и явлений, перехода от одного состояния к другому, появление новых свойств, функций и отношений;
- в) орудие труда, предмет труда, способ воздействия на предмет, характер и содержание труда.

6. Профессиограмма состоит из:

- а) описания способностей человека, его организма, психики, компенсаторных возможностей противостоять чему-либо;
- б) описания условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, противопоказаний по состоянию здоровья;
- в) соответствующих требований к личности специалиста, психофизиологических свойств, психофизических качеств и способностей, обеспечивающих успешное овладение данной профессией.

7. Результаты профессиографирования оформляются в виде профессиограммы, которая включает:

- а) описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья;
- б) сбалансированный учет личных интересов и способностей оптанта, его прав на самореализацию, с одной стороны, и социально-экономической целесообразности, с другой;
- в) факты, механизмы и закономерности профессионального становления личности.

8. Отметьте профессионально-этические принципы, используемые профориентологом при проведении профконсультации:

- а) принцип защиты интересов клиента, принцип обеспечения эффективности профконсультирования, принцип проведения консультирования на высоком профессиональном уровне;
- б) принцип профессиональной компетентности, принцип соблюдения культуры достоинства, принцип объективности, принцип психопрофилактического проведения консультации, принцип конфиденциальности, принцип добровольности; принцип обеспечения суверенных прав личности.
- в) принцип защиты интересов клиента, принцип обеспечения суверенных прав личности, принцип обеспечения эффективности профконсультирования и др.

9. Для успешной карьеры, кроме знания своего дела, наиболее существенным является:

- а) умение устанавливать и поддерживать отношения с людьми;
- б) наличие соответствующего темперамента;

- в) хорошие бытовые условия;
- г) внешние данные.

Вариант 2

1. Психолог-профконсультант:

- а) составляет медицинские заключения учащимся в соответствии с выбранной ими профессией;
- б) обучает осознанному, самостоятельному выбору карьеры;
- в) выбирает каждому учащемуся наиболее подходящую для него профессию; г) дает конкретные советы учащимся относительно выбранной ими профессии.

2. Психограмма - это:

- а) психологический портрет профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией;
- б) смена видов профессиональной деятельности, места работы, специальности, профессии;
- в) оценка человеком своего знания, нравственного облика и интересов, идеалов и мотивов поведения.

3. Результаты профессиографирования оформляются в виде профессиограммы, которая включает:

- а) описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья;
- б) сбалансированный учет личных интересов и способностей оптанта, его прав на самореализацию, с одной стороны, и социально-экономической целесообразности, с другой;
- в) факты, механизмы и закономерности профессионального становления личности.

4. Психологическое сопровождение - это:

- а) процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности;
- б) дисциплина, изучающая закономерности и тенденции профессиональности личности;
- в) определение изменений и различий людей при относительно постоянстве внешних факторов.

5. Профессиональное консультирование - это:

- а) метод психологической помощи людям в решении проблем профессионального становления;
- б) важная характеристика социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации;
- в) метод психодиагностики, при котором моделируются специальные экспериментальные условия, позволяющие выявить и изучить проявление определенных качеств.

6. Принципы необходимые для проведения профконсультации:

- а) принцип системности, последовательности, принцип целостного подхода, принцип единства образования и социальной политики;
- б) принцип приоритета воспитательных целей в целостном педагогическом процессе, равнозначность традиций и творчества, экзистенциальное равенство людей;
- в) принцип добровольности, принцип обеспечения суверенных прав, принцип

конфиденциальности, принцип психопрофилактики, принцип объективности, принцип "Не навреди", принцип профессиональной компетентности, принцип соблюдения культуры достоинства.

7. Основные организационные формы профессионального консультирования:

- а) справочно-информационная, организационно-управленческая, адаптационная, стимулирующая, коррекционная, реабилитационная, манипулятивная;
- б) групповая, индивидуальная, внутриличностная, подтверждающая;
- в) императивная, манипулятивная, диалогическая.

8. Укажите методы профориентологии:

- а) объективные тесты, тесты-опросники, методики субъективного шкалирования и самооценки, профессиональное самовыражение, профессиональные деструкции и т.д.;
- б) реализация профессионально-психологического потенциала, профессиональный рост, карьера, профессиональная адаптация, профессиональная пригодность и т.д.;
- в) проективные методики, стандартизированное аналитическое наблюдение, интерактивные методики, объективные тесты, тесты-опросники, методики субъективного шкалирования и самооценки, приборные психофизиологические методики, аппаратурные поведенческие методики.

9. Профессионально важные качества:

- а) профессиональные знания, умения и навыки, квалификация;
- б) внимательность, наблюдательность, креативность, решительность, контактность, самоконтроль, самостоятельность и др.
- в) энергетизм, нейротизм, экстравертированность, зрительно-двигательная координация, реактивность.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

Методические указания для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптируется при необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) или инвалидностью и дополняется нижеследующими особенностями при ее освоении такими обучающимися. Используются следующие образовательные технологии с учетом их адаптации для лиц с ОВЗ или инвалидностью:

Образовательные технологии	Цель	Адаптированные методы
Проблемное обучение	Развитие познавательной способности, активности, творческой самостоятельности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Поисковые методы, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей лиц с ОВЗ или инвалидностью
Концентрированное обучение	Создание блочной структуры учебного процесса, наиболее отвечающей особенностям здоровья лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы, учитывающие динамику и уровень работоспособности лиц с ОВЗ или инвалидностью
Модульное обучение	Гибкость обучения, его приспособление к индивидуальным потребностям лиц с ОВЗ или инвалидностью	Индивидуальные методы обучения: индивидуальный темп и график обучения с учетом уровня базовой подготовки лиц с ОВЗ или инвалидностью
Дифференцированное обучение	Создание оптимальных условий для выявления индивидуальных интересов и способностей лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы индивидуального личностно-ориентированного обучения с учетом ОВЗ и личностных психолого-физиологических особенностей
Развивающее обучение	Ориентация учебного процесса на потенциальные возможности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Вовлечение обучающихся с ОВЗ и инвалидов в различные виды деятельности, развитие сохранных возможностей
Социально-активное, интерактивное обучение	Моделирование предметного и социального содержания учебной деятельности лиц с ОВЗ или инвалидностью	Методы социально-активного обучения, игровые методы с учетом социального опыта лиц с ОВЗ или инвалидностью
Рефлексивное обучение, развитие критического мышления	Интерактивное вовлечение лиц с ОВЗ или инвалидностью в групповой образовательный процесс	Интерактивные методы обучения, вовлечение лиц с ОВЗ или инвалидностью в различные

		виды деятельности, создание рефлексивных ситуаций по развитию адекватного восприятия собственных особенностей
--	--	---

Имеется возможность беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, в учебные помещения и другие помещения ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» (на первые этажи) (имеются пандусы, поручни, расширенные дверные проёмы) по адресам:

182105, Псковская область, г Великие Луки, пл Юбилейная, д 4;

182105, Псковская область, г Великие Луки, пл Юбилейная, д 4, корп 1.

Имеется возможность их пребывания в указанных помещениях. Лифтов нет. Аудитории для проведения учебных занятий с такими обучающимися располагаются на первых этажах.

Образовательные технологии применяются как с использованием универсальных, так и специальных информационных и коммуникационных средств, в зависимости от вида и характера ограниченных возможностей здоровья или инвалидностью обучающихся.

На уровне специальных приемов, используемых при обучении лиц с ОВЗ и инвалидностью используются следующие: 1) приемы, обеспечивающие доступность учебной информации (рельефное письмо и осязательное чтение для обучающихся с нарушениями зрения, жестовая речь для обучающихся с нарушениями слуха, дозированность учебной нагрузки и др.); 2) специальные приемы организации обучения (алгоритмизация учебной деятельности с учетом особенностей нарушения, специфика структурного построения занятий, и др.). 3) логические приемы переработки учебной информации (конкретизация, установление аналогий по образцам, обобщение по доступным признакам изучаемых объектов и явлений и др.); 4) приемы использования технических средств, специальных приборов и оборудования (технические средства по перекодированию зрительной и слуховой информации в доступные для сохраненных анализаторов сигналы, использование приборов, усиливающих зрительную, тактильную, слуховую и др. информацию).

Проводится дополнительная индивидуальная работа с преподавателем (индивидуальные консультации), работа с лекционным и дополнительным материалом, беседа, морально-эмоциональная поддержка и стимулирование, индивидуальная учебная работа, то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, или им требуется проведение индивидуальной учебно-воспитательной работы.

Обучающимся осуществляется самостоятельная работа: работа с книгой и другими источниками информации, план-конспекты, реферативные (воспроизводящие), реконструктивно-вариативные, эвристические, творческие самостоятельные работы, проектные работы, он-лайн технологии сети «Интернет».

Конкретные формы и виды контактной работы лиц с ОВЗ или инвалидностью устанавливаются преподавателем индивидуально для каждого обучающегося или, при возможности, для нескольких обучающихся. Выбор форм и видов контактной и самостоятельной работы лиц с ОВЗ или инвалидностью осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, на компьютере или с использованием иной техники, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для консультаций и выполнения заданий.

К реализации дисциплины (модуля), в том числе при процедуре оценки уровня сформированности компетенций (в соответствии с запросами обучающихся) привлекаются услуги ассистентов, сурдопереводчиков¹, специалистов² по специальным техническим и программным средствам обучения.

Обучение лиц с нарушениями слуха предполагает использование мультимедийных средств и других технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах.

Для слабовидящих обучающихся предусмотрена возможность просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране).

Обучение лиц с нарушениями зрения предполагает использование технических средств для приема-передачи учебной информации в доступных формах.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в учебных аудиториях выбирается место с возможностью беспрепятственного к нему доступа на инвалидной коляске.

Дополнительное учебно-методическое и информационное обеспечение, необходимое для освоения дисциплины (модуля):

- библиотечный фонд помимо учебной литературы включает справочно-библиографические и периодические издания в соответствии с перечнем указанным в рабочей программе дисциплины (модуля);

- обеспечивается доступ к ним обучающихся с ОВЗ и инвалидов с использованием специальных технических средств.

Дополнительное материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)³:

- Аппаратно-программный комплекс «Читающая машина» для лиц с нарушениями зрения;

- Увеличивающее телевизионное устройство для слабовидящих ElecGeste EM-302 для лиц с нарушениями зрения;

- использование звукоусиливающей аппаратуры для лиц с нарушениями слуха.

Использование оценочных средств для определения уровня сформированности компетенций обучающихся с ОВЗ и инвалидов проводится с учетом индивидуальных особенностей восприятия, переработки материала, выполнения заданий. Материалы оценочных средств при необходимости представляются обучающимся в печатном и (или) электронном, и (или) аудиоформате, т.е. в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

¹ ФГБОУ ВО «ВЛГАФК» заключён договор № б/н от 01.12.2017 года на оказание, в случае необходимости, услуг сурдопереводчика

² Приказом ректора № 201 от 25.10.2016 назначены ответственные за оказание технической помощи по каждому конкретному адресу (по каждому зданию)

³ 3 октября 2018 года заключено соглашение о сотрудничестве между ФГБОУ ВО «Российский государственный университет физической культуры, спорта, молодежи и туризма (ГЦОЛИФК)», утверждённым в качестве образовательной организации высшего образования, подведомственной Министерству спорта Российской Федерации, на базе которой создан Ресурсный учебно-методический центр (РУМЦ) по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, и ФГБОУ ВО «Великолукская государственная академия физической культуры и спорта». На основании пункта 3.1.4. этого соглашения о сотрудничестве РУМЦ предоставляет во временное пользование образовательной организации высшего образования технические средства обучения и оборудование Центра коллективного пользования для обучения студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Текущий контроль результатов обучения осуществляется преподавателем в процессе проведения занятий семинарского типа, а также выполнения индивидуальных работ и домашних заданий, или в режиме тренировочного тестирования в целях получения информации о выполнении обучаемым требуемых действий в процессе учебной деятельности; правильности выполнения требуемых действий; соответствия формы действия данному этапу усвоения учебного материала, что позволяет своевременно выявить затруднения и отставание обучающихся с ОВЗ и инвалидов и внести коррективы в учебный процесс. При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку или выполнение заданий.

Формы проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов, при необходимости предоставляется техническая помощь.

Тексты/конспекты лекций

Понятие «самоопределение», его структура и виды. Понятие «профессиональное**Соотношение понятий: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, профессиональный выбор и карьера**

В *профориентации* традиционно выделяются следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика (профотбор, профподбор) и профконсультация... Профориентация - очень объемное понятие, например, можно сказать, что современное западное общество по сути своей профориентационно, т.к. с самого рождения ориентирует ребенка на «жизненный успех», на «успешную карьеру». Профориентация предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и *профконсультация* как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

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

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

1) *Профессиональное самоопределение* - более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т.п.); *личностное самоопределение* – это более сложное понятие (диплом “на личностность” по крайней мере психически здоровым пока еще людям не выдают...).

2) *Профессиональное самоопределение* больше зависит от внешних (благоприятных) условий, а *личностное самоопределение* – от самого человека, более того, часто именно плохие условия позволяют кому-то проявить себя по-настоящему (герои появляются в переломные эпохи...). Правда, и в благополучные эпохи, полные «соблазнов» и так называемого «счастья» с застывшими улыбками (когда всем «положено» быть счастливыми), все-таки находятся люди, которые ищут для себя смыслы в решении каких-то особых, непонятных для обывателя проблем, для которых самое страшное – это радость «чавкающей от счастья» массы. Для таких людей благополучная эпоха превращается в самую страшную пытку и они сами создают для себя дополнительные сложности, т.е. условия для подлинно личностного саморазвития.

При этом у таких людей (истинных героев) появляется возможность ставить сложные проблемы все-таки при относительно обеспеченных «тылах», когда не надо думать о выживании, об элементарном пропитании и т.п., поэтому личностное самоопределение в благополучные эпохи, с одной стороны, все-таки предпочтительнее, но, с другой стороны, и намного сложнее, чем в трудные, «героические» периоды развития общества, поскольку в эпоху относительного благополучия подлинное личностное самоопределение часто обрекает человека на настоящее одиночество, непонимание и даже осуждение со стороны окружающих. Именно поэтому призывать или как-то «формализовать» психологическую помощь в личностном самоопределении нежелательно. Лучше осторожно проводить ее на фоне более привычной и понятной для большинства людей работы по профориентации (профессиональному самоопределению).

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

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

Профессиональный выбор, в отличие от профессионального самоопределения (по Е.И.Головахе), – “это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника”, который может быть осуществлен “как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения” и “в последнем случае выбор профессии как достаточно конкретный жизненный план не будет опосредован отдаленными жизненными целями”. Дж.Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как «чередующиеся выборы»).

2. Концептуальные уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении

Выделение данных уровней носит условный характер. Часто эти уровни реально пересекаются в реальной психологической практике. Но их выделение все-таки позволяет психологу-профконсультанту лучше осознавать (рефлексировать) свой труд.

1. Адаптационно-технологический уровень ориентирован на помощь человеку в том, чтобы оптимально «вписаться» в определенную систему в качестве органичного «члена», «винтика» (в социально-профессиональную группу, коллектив, в производственную систему). Главная цель – максимальная эффективность данной системы при включении в нее самоопределяющегося человека. Психические качества клиента при этом учитываются (через тестирование, беседу), но более существенные интересы самого человека обычно игнорируются или же тесно увязываются с интересами данной производственной системы (это еще в лучшем случае).

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

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

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

3. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности

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

Е.А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения: 1) гностический (перестройка сознания и самосознания); 2) практический уровень (реальные изменения социального статуса человека).

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

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

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

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

Правда, по В. Франклу получается, что смысл нельзя построить заново, его можно только «найти»... Но в этом есть элемент предопределенности...

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

Одной из наиболее сложных (и одновременно творческих) проблем является поиск смысла для конкретного самоопределяющегося клиента. Но единого смысла (для всех одинакового) быть не может. Исключения составляют лишь эпохи войн и нравственных испытаний, когда народ или отдельные слои общества объединены единой идеей... Можно условно выделить некоторые *варианты смысла самоопределения*, предназначенные для общей ориентировки как самоопределяющегося клиента, так и для самого психолога-профконсультанта.

1. Применительно к профессиональному самоопределению можно выделить обобщенный смысл: поиск такой профессии и работы, которая давала бы возможность получать заработок (общественную оценку труда) по справедливости, т.е. в соответствие с затраченными усилиями (или в соответствие с вкладом человека в общество).

Но еще К.Маркс поставил проблему *«отчуждение труда от капитала»*. Ход его рассуждений примерно следующий. Выделяется два аспекта труда: 1) «живой труд» – как деятельность, как возможность и как источник богатства и 2) «абстрактный труд», выраженный в стоимости, в капиталах. Из-за несправедливого распределения богатства часто получается так, что труженик имеет мало денег (лишь на поддержание своего существования), а бездельник – может быть богачом... В справедливом обществе живой труд (сама деятельность, работа) должен соединяться с абстрактным (с денежным вознаграждением). Еще Платон считал, что в справедливом обществе вклад человека в общество должен соответствовать вознаграждению. Бездельник может стать богачом именно потому, что труд существует в двух аспектах и его (особенно в абстрактной части, связанной с капиталами) можно незаслуженно «отчуждать» от настоящего труженика.

Таким образом, более важным становится не сам труд, а возможность перераспределения благ, результатов этого труда. Но обесцененный труд порождает уже чисто психологические проблемы, связанных с отношением к труду и планированием своего развития как настоящего труженика или как «предприимчивого» бездельника-эксплуататора. И хотя сам К.Маркс не исследовал чисто психологических последствий такой несправедливости (сама психология как наука тогда еще не появилась), его рассуждения могут быть очень интересны при рассмотрении проблем профессионального самоопределения.

Деньги – это не только экономическая категория – это своеобразный аккумулятор человеческих надежд, мечтаний и смыслов... Уже в развитие марксовых идей можно сказать, что *«обладатель капиталов как бы обладает и частичками души других людей»*. Но деньги (большие капиталы) позволяют человеку, который ими обладает, высвободить свободное время для гармоничного личного развития.

«Гармонично развитый индивидуум» (по К.Марксу) – это человек, постоянно меняющий свои профессиональные функции, это «суть сменяющие друг друга способы жизнедеятельности», т.е. гармоничность понимается как разносторонность в разных видах труда. «При развитой промышленности работник каждые пять лет будет менять свою профессию», - писал К.Маркс... Примечательно, что на многих западных фирмах (в частности, в современной Германии) трудно сделать карьеру, не овладев и смежными профессиями...

Самое страшное «ругательство» для К.Маркса – это «*профессиональный кретин*» (или - «*профессиональная идиотия*»), т.е. человек «хорошо знающий только свою профессию, ограниченный ею и не участвующий в жизни общества»... Другое «ругательство» К.Маркса - «*призвание*», которое также сильно ограничивает человека, т.к. закрепляет его за определенной трудовой функцией. «Признавая призвание, мы вынуждены признать фатальность человеческой жизни, но человек – это творец своей судьбы», - писал К.Маркс. Можно представить себе реакцию К.Маркса, если бы он попал несколько лет назад в тогдашнюю советскую школу, где часто висели лозунги типа: «Ты выбираешь профессию. Помни – это на всю жизнь!»...

К.Маркс отмечал, что *«главным результатом труда являются не производимые товары, а сам человек в его общественных отношениях»*... При капитализме появляется много людей, у которых есть возможность использовать свободное время для своего развития – и в этом прогрессивный смысл капитализма (по сравнению с предшествующими формациями). Но все это происходит за счет эксплуатации других людей (которые свое время тратят на изнурительный труд для обеспечения своего существования). Предполагалось, что при социализме у большинства людей будет время для гармоничного развития – в этом главная «крамола» Маркса...

2. Но, как уже отмечалось, К.Маркс не раскрыл именно психологический (личностный) смысл труда. Э.Фромм пытался несколько «психологизировать» К.Маркса. Его термин – *«отчужденный характер»*, когда человек отделяется от своего дела, от своей деятельности, когда деятельность перестает для него быть личностно значимой, т.е. человек как бы теряет смысл своего труда... Человек просто продает себя на «рынке личностей» (как и у Маркса, человек продает свою рабочую силу). Отчужденный характер – это и есть «рыночная личность», утратившая истинный смысл (смысл для такого человека находится как бы вне труда, например, в зарабатывании денег). Но опять неясно, в чем заключается этот смысл? Например, остается без ответа вопрос, зачем человеку много денег? Как антитезу «отчужденному характеру» Э.Фромм выделяет «неотчужденный характер», когда человек выполняет значимую для себя деятельность, как бы личностно «сливаясь» с ней, но сущность такого человека раскрывается всего лишь через набор «красивых» (хотя и правильных) слов, типа через ««ориентация на самого себя», ориентация деятельная, любящая и разумная», когда «любит то, ради чего он трудится, и трудится ради того, что он любит» и т.п.

3. В.Франкл рассматривает разные варианты смыслов («три триады смыслов») и выделяет самый главный из них – *смысл страдания, но «только такого страдания, которое меняет человека к лучшему»*... Правда, до него еще Ф.Ницше писал, что «место человека в обществе определяется теми страданиями, которые он готов за это вынести»... Если взять за основу страдание ради самоулучшения, то остается вопрос: в каком направлении улучшаться, к каким идеалам стремиться? И хотя сам В.Франкл, да и Ф.Ницше дают примерные ориентиры саморазвития, но построение «пространств» выбора все-таки оставляют самому клиенту. В итоге клиент, да и сам психолог-консультант остаются в растерянности.

4. Дж. Ролз в своей известной работе «Теория справедливости» выделяет *«первичное благо» – чувство собственного достоинства*. Можно вновь поставить вопрос: зачем человеку деньги, капиталы? – Обычный ответ: чтобы покупать вещи, приобщаться к культуре, путешествовать и т.п. Но далее следует еще более интересный вопрос: а это все зачем? – Многие обычно теряются с ответом, т.к. ответ кажется самоочевидным. Попробуем порассуждать в этом направлении. Типичный пример: человек купил дорогую вещь (съездил за границу, «приобщился к культуре, обежав за два часа весь Лувр»...), но часто главный для него смысл заключается в том, чтобы рассказать об этом своим близким и знакомым. Известно, например, что большее удовольствие человек часто получает не от престижной поездки за границу, а от предвкушения этой поездки, или от рассказов об этой поездке в кругу «друзей», или же от воспоминаний о ней... То есть смысл – не в поездке, а вне ее...

Но тогда возникает вопрос: а почему так происходит? И зачем тогда нужна эта поездка (эта покупка и т.п.)? – Один из наиболее убедительных вариантов ответа: для повышения чувства собственной значимости... Таким образом, даже не деньги (и приобретаемые на них блага) становятся главным смыслом: деньги – это одно из средств для повышения чувства собственного достоинства... Но все это означает, что часто при выборе профессии (наиболее престижной и денежной) человек либо сознательно, либо интуитивно ориентируется на то, что может дать ему профессия для повышения чувства

собственной значимости. Если отбросить обиды и возмущения по поводу приведенных выше рассуждений, то выделение чувства собственного достоинства как «исходной» категории позволит лучше понимать многих клиентов, их «первичные», более существенные представления о ценностях и благах, а значит и о смыслах своей профессиональной жизни...

5. Если попытаться несколько развить идею «первичного блага» и чувства собственного достоинства, то можно выделить еще один вариант смысла – *стремление к элитарности*. Известно, что многие люди (подростки и их честолюбивые родители) часто мечтают попасть «из грязи в князи» (в том числе, и через «удачно» выбранную профессию, и через «удачное» трудоустройство...). Это особенно важно в эпохи социально-экономических преобразований и потрясений, когда на первый план выходят не столько творческие, высококвалифицированные специалисты, эффективно работающие в более стабильных условиях, а так называемые «авантюристы», которые обладают не столько талантом хорошо работать, сколько талантом хорошо устраиваться (или точнее – подстраиваться под меняющуюся конъюнктуру рынка труда). Идея авантюризма сейчас очень популярна среди самоопределяющейся молодежи.

Интересно, В.А.Поляков в своей известной книге «Технология карьеры» откровенно выделяет две главные цели (мы бы сказали - смыслы) при построении «успешной» карьеры: первое – «добиться высокого положения в обществе», и второе – добиться «высокого дохода»...

Конечно, элитарные ориентации в профессиональном самоопределении предполагают не только «престиж» и «высокий заработок», но и, действительно, творческое построение своей жизни, ориентацию на высшие человеческие идеалы и ценности. Проблема лишь в том, как разобраться, где подлинные ценности, а где мнимые, где элита, а где – псевдо-элита...

4. Традиционно выделяемые факторы выбора профессии

Е.А.Климов выделяет основы профессионального выбора и называет три главные составляющие - *«три кита» профориентации*: 1) учет желания работать по данной профессии («хочу»); 2) учет способностей, возможностей освоить данную профессию и способности продуктивно работать в дальнейшем («могу»); 3) учет потребностей народного хозяйства в выбираемой профессии («надо»). Правда, в последнее время уместнее говорить не о потребностях народного хозяйства, а о «потребностях рынка», что воспринимается большинством современных подростков с полным пониманием (хотя над «потребностями народного хозяйства» раньше посмеивались).

Выделяются также *более конкретные факторы выбора профессии* (по Е.А.Климову): 1) учет своих интересов и склонностей; 2) учет способностей; 3) учет престижности выбираемой профессии; 4) учет информированности о ней; 5) учет позиции родителей; 6) учет позиции одноклассников, друзей и сверстников; 7) учет потребностей производства («рынка»), а также 8) наличие определенной программы действий по выбору и достижению профессиональных целей – с личной профессиональной перспективы (ЛПП). ЛПП считается удачной в том случае, когда она строится с учетом всех перечисленных факторов. В работе со школьниками факторы выбора профессии обозначаются в виде «восьмиугольника», а при оценке (или при самооценке) ситуации профессионального выбора линиями обозначаются связи ЛПП с теми или иными факторами (например, если ЛПП строится без учета данного фактора, то линия не проводится). В таком виде «восьмиугольник основных факторов выбора» наглядно отражает консультируемого подростка и позволяет ему самому уточнить свои профориентационные проблемы.

А.И.Зеличенко и А.Г.Шмелев выделили систему *внешних и внутренних мотивационных факторов труда*, позволяющих не только анализировать конкретную трудовую деятельность и выделять основные мотивы выбора тех или иных профессий:

1. Внешние факторы:

1.1. Давление: рекомендация, советы, указания со стороны других людей, а также примеры героев кино, литературных персонажей и др.); требования объективного характера (служба в армии, материальное положение семьи...); индивидуальные объективные обстоятельства (состояние здоровья, способности...);

1.2. Притяжение-отталкивание: примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны “социального преуспевания” (моды, престиж, предрассудки);

1.3. Инерции: стереотипы наличных социальных ролей (семейные, членство в неформальных группах...); привычные занятия (возникшие под воздействием школьных предметов, увлечений...).

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 месторасположения, 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: возможности 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.

Выделение (и осознание) подобных факторов позволяет профконсультанту и клиенту лучше осознать, чем именно определяется их конкретный профессиональный и жизненный выбор.

5. Активность и активизация в профессиональном самоопределении

Если все-таки клиент проявит стремление стать настоящим субъектом построения своей профессиональной судьбы, то возникает вопрос: каким образом помочь ему занять активную позицию? Но тогда важно самим разобраться, что такое активная позиция? и какие методы могут считаться активизирующими? Многие ответы на данные вопросы найдут свое отражение в специальном пособии “Активные методы профессионального самоопределения», поэтому мы можем ответить на них лишь в самом общем виде.

Активная позиция самоопределяющегося человека предполагает: 1) готовность увидеть проблему самоопределения; 2) попытки самостоятельного ее решения; 3) готовность самому обратиться за помощью к профконсультанту; 4) готовность выполнять определенные требования взаимодействия с профконсультантом; 5) готовность самостоятельно совершать определенные действия за рамками профконсультации (по рекомендации психолога); 6) готовность взглянуть на свою жизненную ситуацию (а также на ситуацию в обществе) несколько по-другому, что требует определенного мужества; 7) готовность пойти на определенные внутренние компромиссы как при работе с

профконсультантом (например, ограничить себя во времени), так и при самостоятельном достижении конкретных профессиональных целей (например, отказаться от удовлетворения некоторых сиюминутных желаний ради достижения более важных целей) и т.п.

К сожалению, далеко не все клиенты готовы к такой позиции и тогда возникает необходимость «активизировать» их. *Общая схема такой активизации:*

1. Установление эмоционально-доверительного контакта с клиентом (важно не превратить это в «очаровывание» клиента своими методиками, своим «авторитетом» или своим обаянием).

2. Совместное уточнение проблемы клиента: здесь психолог мог бы использовать такие методы оценки ситуации самоопределения, которые не только будут понятны клиенту, но и помогут ему самому оценить свою ситуацию

3. Совместное решение проблемы клиента: здесь психолог-профконсультант может использовать такие средства, которые позволят клиенту увидеть как решается проблема, а по возможности и включиться в совместное ее решение

4. Совместное подведение итогов работы. для чего также желательно использовать методы, понятные и доступные клиенту....

5. Своевременное снижение активности самого профконсультанта с тем, чтобы дать возможность самому клиенту решать свои проблемы, чтобы не «довлеть» над ним своим авторитетом.

Суть активизации заключается не столько в том, чтобы «очаровать» или даже заинтересовать клиента, но и в том, чтобы вооружить клиента средствами для самостоятельного решения своих проблем. При этом на первых порах профконсультант больше выступает как инициатор активности. Он как бы демонстрирует в присутствии клиента способ решения проблемы (или рассуждает на сложные темы), но именно для того, чтобы тут же предложить использовать это средство самому клиенту. Таким образом, клиент постепенно приобщается к решению своих проблем. Активность как бы «передается» клиенту.

В итоге получается схема: изначальная активность профконсультанта – активизация клиента в совместной деятельности с психологом – активность самого клиента (при несколько ослабевающей инициативе профконсультанта).

6. Главная (идеальная) цель и основные задачи профессионального самоопределения

Условно можно выделить следующие *основные группы задач профессионального самоопределения*: 1) информационно-справочные, просветительские; 2) диагностические (в идеале – помощь в самопознании); 3) морально-эмоциональная поддержка клиента; 4) помощь в выборе, в принятии решения.

Каждая из этих задач может решаться на разных уровнях сложности: 1) проблема решается «вместо» клиента (клиент занимает пассивную позицию и еще не является «субъектом» выбора); 2) проблема решается «вместе» (совместно) с клиентом – диалог, взаимодействие, сотрудничество, к которому еще надо прийти (в случае успеха клиент уже является частичным субъектом самоопределения)... 3) постепенное формирование у клиента готовности самостоятельно решать свои проблемы (клиент становится подлинным субъектом).

Например, при решении информационно-справочной задачи на первом уровне клиенту просто сообщается нужная информация (это тоже помощь!), на втором уровне – психолог вместе с клиентом анализирует определенную информацию, на третьем уровне –

психолог объясняет клиенту, как самостоятельно получить необходимую информацию (какие задавать вопросы специалистам по данной профессии, куда обращаться и т.п.).

Чтобы выйти на третий уровень помощи часто надо сначала организовать взаимодействие с клиентом на втором уровне. К сожалению, иногда приходится помогать клиенту, ограничиваясь только первым уровнем (например, в случаях, когда надо принимать быстрое решение, а времени для этого не хватает...).

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

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

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

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ «ПРОСТРАНСТВА» ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Основные ориентиры самоопределяющегося человека

Главная проблема: что вообще выбирает человек, всегда ли это именно профессии, учебные заведения и места работы? Традиционная профориентация ориентирует человека преимущественно на профессии. При этом, конечно, учитываются и способности человека, и его склонности, и потребности общества (сейчас уже говорят «потребности рынка»).... Но так ли все просто?...

Если обратиться к одному из наиболее интересных (по мнению Е.А.Климова) определению профессии, предложенному еще в 20-е годы С.М.Богословским, то получается, что «профессия – есть деятельность, и деятельность такая, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию...», но при этом она должна «...признаваться за профессию личным самосознанием данного лица». Но всегда ли то, что выбирает клиент «признается им самим за профессию»?

Реально это может быть выбор профессии или специализации, квалификации (как уровня профессионального мастерства), должности или просто конкретного трудового поста... Например, человек выбирает вроде бы профессию, но на самом деле он выбирает

деятельность, которая поскорее позволит ему занять определенную руководящую должность (и неважно, что это за профессия: человек хочет иметь «видную должность»).

Сами выборы могут быть *«внешними»* и *«внутренними»*. Например, человек внешне заявляет всем, что хочет быть психологом, но в глубине души он – обычный продавец (или бизнесмен), или наоборот... В итоге мы формально имеем специалиста – психолога, который только и делает, что подсчитывает «выручку» от своей психологической работы... На самом деле внешние и внутренние выборы часто сочетаются. Например, в любой психолого-педагогической организации есть психологи-продавцы, психологи-надсмотрщики, психологи-журналисты (занимаются склоками), психологи-артисты, психологи-фотомодели и даже психологи-психологи... И от каждой разновидности таких специалистов есть своя польза... То есть человек, выбирая одну конкретную профессию, как бы продолжает самоопределяться в рамках этой профессии, отыскивая в ней для себя все новые и новые смыслы.

Профконсультант должен помнить, что часто выбирается не столько профессия, сколько образ и стиль жизни. Например, часто модная профессия (сейчас это юрист и экономист, а раньше – физик, ученый) позволяет заниматься престижным на данный момент делом, хорошо зарабатывать и, главное, – жить так, как живут «самые лучшие люди» (мы вновь обращаемся к идее «элитарных ориентаций» в профессиональном и жизненном самоопределении)...

2. Различные типологии профессионального и личностного самоопределения

На сегодняшний день наиболее популярная в России типология принадлежит Е.А.Климову, который выделил пять сфер труда по принципу взаимодействия человека с преимущественным предмету труда: человек – природа, человек – техника, человек – знаковые системы, человек – человек и человек – художественный образ. Интересно, что в зарубежных типологиях часто выделяются похожие сферы труда, но при этом добавляется и нечто новое. Например, такой «тип профессиональной среды» как «предпринимательский» (у Д.Холланда), а в более ранних типологиях – еще и сферы «политики» или «религии» (у Э.Шпрангера) и т.п. Анализ таких типологий показывает, что они во многом отражают культурно-историческую ситуацию, сложившуюся в данном обществе. А это значит, что типология Е.А.Климова, при всей ее привлекательности, эффективности и привычности все-таки немного устарела и не отражает ситуацию, сложившуюся в современной России.

Чтобы профконсультант опирался на более адекватную ситуации типологию, следует либо специально разрабатывать новую типологию, либо искать какую-то универсальную типологию, адекватную разным культурно-историческим ситуациям. Перспективной здесь представляется типология М.Р.Гинзбурга, где выделяются 15 типов самоопределения, построенных на двух основных координатах: временной и смысловой. Например, выделяется «стагнирующий тип самоопределения», для которого характерно благополучное настоящее (в настоящем смысл найден) при неблагоприятном будущем («страх перед будущим») или «фантазийный тип самоопределения», который характеризуется неблагоприятным настоящим, но позитивно планируемым будущим («бегство в будущее») и т.п.

В поисках универсальной типологии можно обратиться к историкам, в частности к Л.Н.Гумилеву, который, опираясь на свой пассионарно-аттрактивный принцип выделил 12 типов людей. Примечательно, что в его типологии кроме традиционных типов (деловых людей, ученых, обывателей и т.п.) выделяются еще и «преступники», и «искусители»... Вероятно, историки смелее психологов, т.к. стараются отражать не только то, что «желательно», но и то, что, к сожалению, «имеет место быть»...

Очень интересно для теории и практики профессионального самоопределения типология Э.Фромма, особенно в той части, где он рассматривает типы «отчужденного характера». Основное внимание Э.Фромм уделяет описанию «рыночной личности» и определяет ее как «пустоту, которую скорейшим образом необходимо наполнить желаемым свойством», т.е. теми качествами, которые сделают такого человека наиболее конкурентоспособным на «рынке личностей». При этом сам человек перестает рассматриваться как полноценная личность и превращается в «товар», который могут купить или не купить... Его главная позиция: «Я такой, какой изволите, какой я Вам нужен для решения Ваших проблем...». В итоге, с горечью отмечает Э.Фромм, при такой ориентации «проповедь труда утрачивает силу и первостепенной становится проповедь продажи труда на рынке личностей», т.е. не важно, какой ты работник, важно как ты умеешь преподнести себя работодателю... К сожалению, в современной России немало людей, которые именно в этом и видят смысл профессионального самоопределения и сущность профконсультационной помощи...

Н.А.Смирнов предложил следующие позиции профессионального самоопределения: 1) позиция «раба», для которого главный вопрос – «как выжить?»; 2) позиция «потребителя» (главный вопрос – «А что я с этого буду иметь?»); 3) позиция «наемного работника» (для него важно «Чем быть?»); 4) позиция «служителя идеи» (вопрос – «Кем быть?», «Как быть полезным обществу, людям, идее?»); 5) позиция «самобытного человека» (главное для него – «Как стать самим собой?»)...

При выделении этих и других типологий важно помнить, что право самоопределяющегося человека - самому выбирать кем быть и каким быть. Даже если человек добровольно выбирает для себя позицию «раба» или «потребителя» мы не вправе лишать его такой радости. Но мы можем рассказать (показать) и иные варианты его жизненного и профессионального счастья. К сожалению, люди очень разные и само общество существует благодаря их разнообразию... И сколько ни бились лучшие умы человечества, им так и не удалось сделать всех людей одинаково мудрыми, прекрасными и достойными. Видимо, в самой возможности выбрать для себя примитивный путь развития заключена главная идея самоопределения – свобода выбора.

3. Различные варианты планирования профессионального развития

В профориентации традиционно выделяют *профессиональные планы и профессиональные перспективы*. Если перспектива – это целостная картина своего профессионального будущего, то план – это более конкретная программа достижения профессиональных целей (по Е.И.Головахе).

На сегодняшний день само планирование жизни часто представляют как построение определенной последовательности событий. Сами события – это относительно компактные по времени изменения в жизни человека, имеющие для него существенное значение – отсюда *событийный подход*. Известна методика Е.И.Головахи и А.А.Кроники, позволяющая оценивать значимость определенных отрезков жизни человека. На листе бумаги рисуется горизонтальная линия жизни (иногда ее для удобства разделяют на отрезки по 5 лет). На этой линии выделяют настоящий момент (точкой) и все наиболее существенные события прошлого и в предполагаемого будущего. По вертикали – уровень счастья данного человека. После этого клиент сам рисует линию своего счастья в соответствии с основными эпохами и событиями жизни. Если, например, окажется, что наибольшее счастье было в прошлом, то и психологическая помощь должна быть соответствующей...

Аналогично выделяются *жизненные стратегии и жизненные сценарии* (по Э.Берну): стратегии охватывают жизнь в целом, а сценарии – это скорее схематизированные правила поведения человека по реализации стратегии. Э.Берн считает,

что сценарии формируются в раннем детстве и во многом определяют всю жизнь человека. На основе выделения разных сценариев выделяются три основных типа людей-победители. Не победители и неудачники. При этом главное для человека при построении своей жизни – «выйти из-под власти сценария» и начать жить настоящей жизнью.

Некоторые авторы (например, М.В.Розин) рассматривают планирование жизни как «написание поэмы». Характерно это больше для творческих людей. Анализируя судьбы выдающихся деятелей, М.В.Розин выделяет четыре основных момента, определяющие такое планирование: 1) образ героя; 2) сюжет; 3) трагедийность (и связанные с этим переживания); 4) неожиданные повороты судьбы... Получается, что творческого человека не очень привлекает простая, бесконфликтная жизнь, ему нужны переживания и сюрпризы... Все это также можно учитывать при работе с клиентами, которые собираются подходить к своим жизненным перспективам творчески...

4. Типы и уровни самоопределения человека

Типы самоопределения выделяются по критерию диапазона маневра в рамках данной деятельности:

- в конкретных трудовых действиях и операциях (на простых, конвейерных производствах, где творчество работника сильно ограничено данной технологией);
- на конкретном трудовом посту (диапазон маневра несколько расширяется, т.к. одно и то же задание можно выполнять разными способами);
- в рамках специальности; в профессии; жизненное самоопределение (диапазон еще больше расширяется, т.к. человек может реализовать себя и во вне профессиональной деятельности);
- личностное самоопределение (не просто освоение социальной роли или выполнение ее по-своему, но и создание новых ролей, принимаемых в данном обществе... - «социальное нормотворчество» – по А.В.Петровскому и А.Г.Асмолову);
- самоопределение в культуре (стремление оставить след в истории, выйти за рамки времени своей жизни – это не только в «творческих» профессиях...).

При этом возникает вопрос: что же такое личность и чем личностное самоопределение отличается от самоопределения в культуре? – В свое время известный философ Э.В. Ильенков писал: "...личность обнаруживает себя тогда и там, когда и где индивид в своих действиях и продукте своих действий вдруг производит результат, всех других индивидов волнующий, всех других касающийся, всем другим близкий и понятный, короче - всеобщий результат, всеобщий эффект... Неповторимость подлинной личности состоит в том, что она по своему открывает нечто новое для всех, лучше других и полнее других выражая "суть" всех других людей, своими делами раздвигая рамки наличных возможностей".

Самоопределение в культуре предполагает не только принятие человека его окружением (как в случае с «личностью»), но скорее даже - принятие потомками (а окружающие современники могут и не принять... - это характерно уже для «гения» или для «универсума» – по В.И.Слободчикову). Интересно, что «святой» в этом случае – это человек, которого и потомки не все могут принять, а лишь «высшие силы» (или по-настоящему «посвященные» люди) способны оценить по достоинству...

Уровни самоопределения выделяются по критерию самостоятельности и творчества при реализации каждого типа:

- 1) агрессивное непринятие данного типа или разрушение имеющихся возможностей (деструктивный уровень – примеры...);
- 2) избегание деятельности «по-тихому» (всяческое «улынивание» от работы, от деятельности по данному типу);

- 3) работа «по инструкции» (пассивный уровень);
- 4) стремление что-то сделать по-своему (усовершенствовать отдельные элементы труда — начало творчества);
- 5) стремление усовершенствовать деятельность в целом и максимально реализовать свои возможности (творческий уровень).

Для наглядности выделенные уровни и типы можно представить в виде схемы: по оси координат обозначить типы, по оси абсцисс — уровни. Можно также рассмотреть для сравнения различные «случаи самоопределения».

Первый «случай»: тип – самоопределение в конкретном трудовом посту (человек живет в городе, где сильная безработица, и вынужден соглашаться на любую, самую примитивную работу); но уровень творчества у него – пятый, т.е. максимальное творчество (это такой человек такой, который в любое дело стремится вложить свою душу). **Второй «случай»:** тип – самоопределение в культуре (например, это отпрыск знаменитых и богатых людей, у которого масса возможностей, особый круг общения, родители о нем наверняка вспомнят в мемуарах, место в истории ему обеспечено...), но уровень – агрессивное неприятие данного типа (пьет, употребляет наркотики, презирает своих благородных родителей и все такое, т.е. человек не использует возможности и даже разрушает свою ситуацию...). Можно задаться риторическим вопросом: *кто из этих двух людей Вам симпатичнее, и на месте какого человека вы хотели бы оказаться?...*

Выделение типов и уровней самоопределения ставит важнейшую проблему: как реализовать возможности (типы) через свое творческое отношение к труду (уровни). В реальности самоопределяющийся человек должен стремиться к расширению своих возможностей (освоение нового типа самоопределения), а также к реализации своих возможностей (переходу на новый уровень самоопределения).

Можно даже выдвинуть следующее *интересное предположение*: для большинства молодых людей более важны именно типы (как стремление расширить свои возможности, вплоть до комичных примеров, когда подросток мечтает о «богатом наследстве» от какой-то неведомой бабушки в Америке...), а для большинства уже работающих, взрослых людей все в большей степени становятся важными именно уровни самоопределения (как стремление максимально реализовать уже имеющиеся возможности и освоить уже выбранное дело)... Все это также следует учитывать в профконсультационной практике.

ОПТАНТ КАК СУБЪЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Понятие «оптант» (по Е.А.Климову)

Оптант (от лат. optantis – желающий, выбирающий) – это человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения. Наиболее характерна такая ситуация для подростка, когда выбор профессии, самоопределение в более широком смысле становятся важнейшим личностным новообразованием этого возраста. Но как отмечает Е.А.Климов, в ситуации оптанта может оказаться и взрослый человек, например, безработный... Таким образом, оптация – это определенный этап профессионального самоопределения, связанный с выбором профессии, учебного заведения или места работы.

Но поскольку человек постоянно совершает в течение жизни те или иные выборы, то и оптантом он также бывает не один раз. И все-таки оптация подростка отличается от оптации безработного, или от ситуации зрелого работника, которому предлагают сделать ответственный выбор, например, занимать или не занимать руководящий пост...

Различные авторы, выстраивая периодизации развития субъекта труда по разному определяют границы возраста, связанного с выбором профессии. Например, Е.А.Климов

считал, что оптация соответствует периоду от 11-12 до 14-18 лет. А вот американский автор Дж.Сьюпер соотносит исследовательскую стадию, когда происходит проба своих сил в разных видах учебной и профессиональной деятельности, с периодом от 14 до 25 лет... Получается, что и периодизация должна отражать конкретную культурно-историческую ситуацию в данной стране. В США период выбора профессии более длительный потому, что в богатой стране можно позволить себе не торопиться с началом трудовой деятельности, и наоборот, в отсталой стране обычно призывают поскорее включать детей в реальные (не учебные!) трудовые процессы. Голландский автор Б.Ливехуд считает, что заставлять детей 14-15 лет работать – это «преступление»...

Применительно к ситуации современной России (точнее - РФ) следует констатировать, что периодизации, отражающей реальную ситуацию на сегодняшний день нет. И опять возникает необходимость либо строить такую периодизацию (но в условиях быстрого изменения социально-экономической ситуации это оказывается сложно), либо искать «универсальные» периодизации развития субъекта профессионального самоопределения...

2. Субъект профессионального самоопределения

Сразу заметим, что субъектом профессионального самоопределения сразу не становятся. Например, дошкольник, заявляющий, что собирается стать летчиком, делает такое заявление во многом еще не осознанно, и потому не может считаться субъектом своих профессиональных выборов. Но даже в подростковом возрасте, когда старшеклассник уже начинает что-то понимать в серьезной (взрослой) жизни, он еще только на пути к настоящей субъектности. И задача педагогов и психологов заключается в том, чтобы помочь, подготовить подростка к сложным жизненным выборам. Но это должна быть такая помощь, когда выборы делаются подростком самостоятельно, и только тогда он может считаться полноценным субъектом самоопределения. Но и в этом случае субъектность не является абсолютной.

Совокупный характер субъекта профессионального самоопределения определяется тем, что кроме самого человека на его важные жизненные выборы оказывают сильное влияние родители, сверстники, различные специалисты (педагоги, психологи) и т.п. И тогда возникает непростой вопрос: какова же доля участия в жизненном выборе самого человека?

Сложная, многоуровневая организация субъекта самоопределения определяется тем, что выбор обычно растянут по времени (он должен еще как бы «созреть»). Кроме того, существует определенная и постоянно меняющаяся иерархия факторов, определяющих принятие решения.

Противоречивый характер субъекта самоопределения определяется тем, что сам выбор - это всегда отказ от чего-то, от каких-то имеющихся равнозначных альтернатив. Получается, что между этими альтернативами всегда существуют определенные (прежде всего, внутренние, на уровне сознания и отношения самоопределяющегося человека) противоречия, которые и должен разрешить субъект.

Можно также условно выделить следующие *парадоксы субъектности в профессиональном самоопределении*:

Первый парадокс. Чем больше мы познаем самоопределяющегося человека, тем в большей мере мы лишаем его субъектности, т.к. он становится более прогнозируемым... Чтобы преодолеть соблазн манипуляции сознанием самоопределяющегося человека, важно повышать этическую ответственность профконсультанта, чтобы он не превращал помощь в манипуляцию...

Второй парадокс. Смысл выбираемой профессии часто находится не и самой трудовой деятельности, а в благах получаемых за работу (в зарплате, престиже и т.п.). Нередко смысл меняется в ходе развития человека (у многих в начале трудовой

деятельности смысл - вне труда, но потом они втягиваются в работу и находят смысл уже и самом труде)

Третий парадокс. Часто настоящий труженик не получает справедливого вознаграждения, а явным бездельник живет припеваючи - происходит обесценивание труда... К сожалению, это стало почти нормой жизни. В этой ситуации многих людей-тружеников спасает ориентация на смысл самого процесса труда, тогда как ориентация на смысл вознаграждения делает человека несчастным, ущемленным и т.п. Известный драматург В.С. Розов отмечает: «Главная награда за мой труд - это моя радость труда, а не ордена и премии...» Но далеко не все творческие люди готовы к такой позиции.

Четвертый парадокс. Если человек не хочет самостоятельно решать свои проблемы (он потому и пришел за помощью к психологу, да еще заплатил ему деньги), то можно ли вообще говорить о субъекте самоопределения? Это один из наиболее сложных вопросов-парадоксов: нередко смысл помощи в том и заключается, чтобы постепенно формировать у человека готовность быть реальным субъектом...

3. Этапы субъекта труда

Понятие «оптант» предложено Е.А Климовым, который разработал наиболее известную в России *периодизацию развития человека как субъекта труда (1996)*. Оптация - это стадия профессионального самоопределения, чаще всего соотносимая с подростковым возрастом, поскольку именно для подростка наиболее актуальна проблема планирования своей дальнейшей жизни, проблема социального, жизненного, профессионального и личностного самоопределения. Правда, в положении оптанта могут оказаться и взрослые люди, размышляющие о смене профессии или места работы.

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

1 *Стадия предигры* (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейших правил поведения и моральных оценок, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

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

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

4. *Стадия оптации* (optatio - от лат. желание, выбор) (от 11-12 до 14-18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения называется оптантом. Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации оптанта вполне может оказаться и взрослый человек, например, безработный. Как отмечал сам Е.А. Климов, оптация - это не столько указание на возраст, сколько на ситуацию выбора профессии.

5. Стадия адепта - это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ.

6. Стадия адаптанта - это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

7. Стадия интернала - это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Это стадия, о которой Е.А. Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как «своего среди своих», т.е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член.

8. Стадия мастера, когда о работнике можно сказать: лучший среди нормальных, среди хороших, т.е. работник заметно выделяется на общем фоне.

9. Стадия авторитета означает, что работник стал лучшим среди мастеров. Естественно, не каждый работник может похвастаться этим.

10. Стадия наставника - высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращает такого специалиста в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души (лучшую часть и души). Таким образом, высший уровень развития любого специалиста - это педагогический уровень. Заметим, что именно педагогика и образование являются стержнем человеческой культуры, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучшего опыта человечества. Профессионал, ставший Наставником-Учителем, по-своему тоже является культурным существом в лучшем смысле этого слова.

4. Основные линии развития и кризисы развития субъекта профессионального самоопределения

Развитие субъектности в профессиональном и личностном самоопределении можно рассматривать в контексте формирования готовности к построению и реализации образов и идеалов, к которым стремится развивающаяся личность. И предполагается, что каждый человек выбирает для себя лучшие образы, понимая их по-своему. Это стремление к лучшим образам и идеалам условно обозначается как «элитарные ориентации» самоопределяющейся и развивающейся личности.

В таком контексте на уровне онтогенеза конкретного человека можно выделить следующие *линии развития субъекта самоопределения*:

первая линия: развитие фантастического (сказочного, мифологического) представления об элите;

вторая линия: развитие независимости от внешнего окружения (родителей, воспитателей, учителей, начальников);

третья линия: развитие внутренней свободы и самостоятельности личности (преодоление самого себя как части толпы - по Ф. Ницше, преодоление в себе бессознательного толпы - по К.Г. Юнгу).

При этом исходной позицией является общая логика развития чувств, намеченная еще Л.С. Выготским: путь от интерк интрапсихической функции сознания, когда ребенок сначала воспринимает чувства других людей, близких, и в общении с ними воспринимает саму структуру и смысл чувств.

Первая линия развития субъекта самоопределения связана с исследованием *развития представлений о соотношении высшего, элитного и массового*, относящегося к жизни простолюдинов.

Вероятно в качестве первых «учителей-просветителей» здесь выступают авторы (и исполнители) различных сказок, легенд, мифов, на которых воспитываются все дети мира. Наиболее типичный сюжет многих сказок связан с тем, что главный герой в результате невероятных, волшебных событий из простолюдина превращается в принца, короля, героя-спасителя, который получает обычно в награду опять же принцессу, корону и т.п. Особенностью детских сказок является то, что они пронизаны идеей добра, поэтому в

итоге на тропе оказывается человек добрый, умный и прекрасный, т.е. элитарность уже с детства отождествляется с самыми достойными качествами человека.

Э. Берн считает, что иллюзии, на которых основаны «жизненные, сценарии» многих людей, формируются уже у маленьких детей, например, образ доброго Санта Клауса, который «следит» за их поведением и все учитывает. «Большинство людей всю жизнь ждут Санта Клауса или кого-то на него похожего», - пишет Э. Берн. Но уже в подростковом и далее - во взрослом возрасте наблюдается принципиальное *раздвоение этой линии развития*:

1) В одном случае человек не стремится (или не может) понять реальность и определить свое место (смысл) жизни в этой реальности, что по словам В.В. Петухова, означает для человека катастрофу (Петухов, 1996, с. 103) и тогда человек начинает выдумывать себе сказки, как бы оправдывая этим свое существование. В этом случае можно говорить о человеке как о мнимой личности (мничности), поскольку, как отмечает В.В. Петухов, выдуманная сказка суть просто ложь, без намека - фантомная культура, имитирующая подлинную и моделирующую собственный сон. Э. Берн пишет, что все люди в итоге делятся на тех, кто живет в ожидании Санта Клауса (жизни) и кто живет в ожидании смерти, мрачной фигуры с косой в руках (Берн, 1988, с. 252).

2) В более благоприятной ситуации человек все-таки обретает смысл, выделяет для себя достойный элитарный идеал и таким образом создает основу для настоящего чувства гордости и значимости собственной жизни. В этом случае даже построение недостижимого идеала (тоже своеобразной фантазии) вполне оправдано, поскольку, как сказал Г. Селье, «идеалы создаются не для того, чтобы их достигать, а для того, чтобы указывать путь» (Селье, 1987, с. 45).

О несомненной связи, которая существует между эмоциями и фантазией, прекрасно сказал Л.С. Выготский: «Чувство и фантазия являются не двумя друг от друга отдаленными процессами, но, в сущности, одним и тем же процессом, и мы вправе смотреть на фантазию как на центральное выражение эмоциональной реакции» (Выготский, 1987, с. 199). Анализируя условия построения человеческой биографии, Б. Ливехуд отмечает, что «детские фантазии являются основой, на которой в будущей профессиональной и социальной жизни разовьются творческие способности» (Ливехуд, 1994, с. 44).

Вторая линия развития субъекта самоопределения (развитие независимости человека от внешнего окружения родителей, воспитателей, учителей), проходя через разные этапы, может принести либо к формированию покорности, неуверенности, конформизма, либо (при более благоприятных обстоятельствах) к самостоятельности, внутренней свободе и адекватному восприятию действительности.

Здесь уместно вспомнить и о нескольких рождениях личности, когда осуществляется иерархия мифов и происходит их осознание (по А.Н. Леонтьеву), и о важной роли старшего подросткового возраста и юности, когда происходит переход от зависимости к независимости и решаются проблемы, связанные с профессиональным и личностным самоопределением (по Л.И. Божович, Д.Б. Эльконину, которые опирались на принципы периодизации развития, предложенные еще Л.С. Выготским), и о стадиях психосоциального развития, когда формируются чувства доверия, инициативности, полноценности, признания другими, сотрудничества, и происходит становление идентичности личности, выступающей как ее интегрирующее свойство (по Э. Эриксону)

Еще З. Фрейд писал, что «...ребенок не может удержаться, чтобы не обнаружить, к какому социальному слою принадлежат его родители. Он учится узнавать других родителей и сравнивать их со своими. Небольшие инциденты в жизни ребенка, заставляющие его испытывать неудовлетворенность, с самого начала провоцируют его критиковать своих родителей, позволяя ему использовать, чтобы укрепить свое критическое отношение, знание, которое он получает о других родителях, более предпочтительных в определенных отношениях»

Особенностью *третьей линии* развития субъекта самоопределения (развитие внутренней свободы и самостоятельности личности) является то, что здесь можно исследовать готовность человека к преодолению внутренних проблем, препятствующих полноценному личностному развитию. Это то, что можно увязать с самоактуализацией личности (по А Маслоу), с самотрансцендентностью (по В Фрапклу), с развитием целостности, социальной заинтересованности личности и чувства социальной включенности в общество (по А Адлеру). Как отмечает А Адлер, каждый человек стремится стать значительным, но люди ошибаются, если они не понимают, что эта значительность может быть достигнута лишь благодаря их вкладу в жизнь других.

Сложность преодоления в себе стереотипов массы определяются и общим культурно-историческим развитием и особенностями этого развития в каждой конкретной стране. Например, Э. Берн пишет «В США ты не станешь мужчиной если не сделаешь первого взноса за дом, не задолжаешь в бизнесе и не затратишь годы упорного труда, чтобы вырастить и выучить, детей (Берн, 1988, с. 272-273)

«Самый великий день жизни того или иного человека, - пишет далее Э.Берн, - это день, когда для покупки дома идет в заклад заработок двух или трех десятилетий» (там же, с. 273). На основании этого всех людей можно разделить на следующие группы: а) неудачников (у них не хватает сообразительности осуществить заклад); б) непобедителей, составляющих основную массу молчаливого большинства (это те, кто всю жизнь выплачивают стоимость залога) и в) победителей (это те, кто держит заклад) (там же, с. 273).

Призывая преодолевать в себе внутреннего раба, А. Менегетти пишет, что обычно индивид, делая выбор, реализует только самого себя, но тот же выбор, после того как определены его границы, а ситуация с максимальной точностью сконструирована, может быть мгновенно адаптирован для миллионов и миллионов людей (Менегетти, 1996, с. 81). Претендующие на успех молодые люди не должны, выбирая, отдавать приоритет своим биологическим потребностям, но должны сохранять верность своей задаче продолжения творения, оставаясь сознающими свою ответственность сотворцами вселенной и становиться деятельными участниками бытия (там же, с. 89). Только это дает полноценное чувство жизни, прожитой не зря, жизни творческой, деятельной (элитной в высшем смысле этого слова).

5. Проблема основных вариантов (схем) планирования человеком своей карьеры

Во многом планирование карьеры связано с разными вариантами выделения психологических "пространств" профессионального и личностного самоопределения. Поскольку сущность профессионального самоопределения связана с поиском смыслов предстоящей профессиональной деятельности, то в немалой степени варианты планирования карьеры зависят от понимания того, что является "смыслом" и какие вообще возможны смыслы.

Поскольку тема смысла является достаточно сложной и явно выходит за рамки традиционной психологии, то на сегодняшний день не существует единой типологии смысловой реальности. Условно можно выделить примерно следующие **основания для построения типологии вариантов самоопределения** в перспективе:

1. Связь смысла с прошлым, настоящим или будущим. Например, М. Р. Гинзбург на этой основе и выстраивает свою типологию вариантов самоопределения личности.

2. Устойчивость смысла, его соотнесенность со всей жизнью или, наоборот, фрагментарность смысла, его соотнесенность лишь с определенными жизненными периодами (тогда как другие периоды вообще могут оказаться "бессмысленными").

3. Многоплановость смыслов, что иногда приводит к путанице и внутреннему хаосу (личность как бы "расщепляется", "мечется" между разными смыслами). Или же,

наоборот, такая многоплановость как бы "подстраховывает" человека: в случае невозможности реализовать какой-то из смыслов остается возможность реализации других смыслов (и в целом жизнь оказывается вроде бы не напрасной...).

4. Степень иерархичности (соподчиненности смыслов и ценностей, когда у человека есть возможность выделить для себя что-то более или менее значимое, а следовательно, возможность сконцентрировать свои усилия на главном деле жизни.

5. Сама направленность на те или иные смыслы. Например, это может быть эгоистическая или альтруистическая ориентация, или же ориентация на ценности массового сознания, или на ценности уникальности и творчества.

6. Можно выделить и такое основание, как степень творческого участия самого человека в построении тех или иных жизненных и профессиональных смыслов. Например, человек самостоятельно ориентируется в мире профессий и в социальном мире вообще или же он не может обойтись без квалифицированных советчиков и различных друзей.

Организация активизирующей профконсультации в немалой степени зависит от изначальной установки клиента на тот или иной вариант построения своих профессиональных и жизненных перспектив. Иногда для практической работы полезно бывает выделить *типичные варианты самоопределения, основанные на обобщении эмпирического опыта взаимодействия с разными группами клиентов*:

1. Вариант под условным названием "Тыловик" предполагает примерно следующую логику планирования своих перспектив. Сначала надо как-то обеспечить себе "тылы" для любимого дела своей жизни, а уж потом и заниматься этим делом. В качестве возможных вариантов таких "тылов" могут выступать: 1) деньги (как возможность для личностного роста и решение многих бытовых проблем); 2) образование; 3) выгодные связи и т. п. К сожалению, в подавляющем большинстве случаев человек тратит все свои силы и таланты для построения такого "тыла", а на само дело (работу) по душе у него уже ничего не остается. И тогда он начинает реализовывать свои несостоявшиеся мечты в своих детях ("пусть хоть они выберут себе что-то по душе"...).

2. "Гуляка" рассуждает примерно так: сначала надо познать все радости жизни ("нагуляться вдоволь"), а уже потом заняться серьезным делом. Здесь как бы предполагается, что основное дело жизни ("серьезное дело") не связано с главными "радостями жизни". Правда, иногда подобные "загулы" позволяют человеку пресытиться ими и все-таки обнаружить для себя в жизни новые радости, например радость честного и творческого труда. Но такая радость для многих так и остается непонятной и они, уже будучи работниками какой-то профессии, главный смысл видят в том, чтобы поменьше работать, но побольше развлекаться... А поскольку на работу тратится основное время, то у этих людей усиливается ощущение, что они явно "недо-гуливают" и в итоге жизнь для них становится не радостной... Правильно сказал еще Б. Шоу: "Труд по обязанности - это работа, а работа по склонности - это досуг"...

3. "Максималист" хочет все сразу. Иногда он стремится к этому, полагаясь только на свои силы, и часто не достигает желаемого, чаще - с помощью других людей, но и они не могут ему дать "все сразу". В остальных случаях такие люди всю жизнь надеются на случай (например, надеются, что где-то в Америке объявится некая "троюродная бабушка" или "дальняя родственница", которая оставит им богатое наследство, что и решит все их проблемы). О таких людях Э. Фромм говорил, что они всю жизнь могут прождать благоденствия от кого-то, сами ничего не предпринимая (люди с "рецептивной ориентацией"), поэтому он и называл такую ориентацию "неплодотворной".

4. "Придворный" стремится все время быть поближе к влиятельным и преуспевающим людям. Это как вариант "пристройки" к людям успеха, в надежде на то, что и им что-то "перепадет" от них. Но, как известно, даже в мире животных к вожакам обычно пристраиваются (в роли "шестерок" и "подхалимов") далеко не самые лучшие члены сообщества.

5. "Подпольщик" ведет как бы двойную жизнь, скрывая свои истинные стремления и цели. К сожалению, действительно творческие люди часто вынуждены вести такую жизнь, поскольку рискуют быть не только непонятыми окружающими, но и осмеянными и даже наказанными за свою непохожесть на окружающее большинство. Не-

редко такая двойная жизнь становится основой для серьезных психических нарушений, поэтому далеко не каждый человек способен это вынести. Для психолога-профконсультанта возникает проблема: каждого ли клиента стоит ориентировать на такие сложные варианты самоопределения.

6. "Непропадаемый" ("непотопляемый") человек способен на тотальную адаптацию к любым (в том числе и принципиально меняющимся) условиям. Возможны разные варианты такой "непотопляемости": 1) "свой парень", который находит общий язык с любыми людьми (даже с теми, кого следовало бы презирать); 2) "неуловимый" умудряется из всех сложных ситуаций выходить "сухим из воды", часто исподтишка подставляя под ответственность своих недавних приятелей; 3) обыкновенный "предатель" (прежде всего "научившийся" предавать или продавать самого себя); 4) гениальная способность к компромиссам и нахождению общих интересов с разными людьми, даже со своими антиподами, позволяющая решать определенные жизненные и профессиональные проблемы и т. п.

7. "Одноразовый человек" всю жизнь вспоминает о каком-то одном интересном и значительном событии в своей жизни. Главный смысл и главная ценность для такого человека как бы находятся в прошлом, а будущее существует лишь для того, чтобы самому вспоминать об этом событии и рассказывать о нем окружающим. Например, женщина имела роман с какой-то знаменитостью (и больше в ее жизни не было ничего замечательного... что печально). Или человек всю оставшуюся жизнь вспоминает о своей службе в армии (особенно период, когда он был "стариком" или "дедком"... что тоже печально). Но реально у многих людей вся жизнь сводится к нескольким таким "выдающимся" событиям, и осуждать их за это не следует (хуже, когда вообще не о чем вспомнить). Проблема этих людей в том, что на свое будущее они смотрят без особого оптимизма, а иногда даже боятся этого будущего ("вдруг произойдет что-то такое, что по значимости станет "конкурировать" с главным событием прошлого"... и тогда красивая сказочка о себе и своей судьбе может разрушиться или сильно запутаться).

8. "Запрограммированный" человек реализует стереотипные представления о путях к жизненному и профессиональному "успеху", характерные для массового сознания. Это могут быть также и "запрограммированные" неудачи и даже планируемая "трагедийность" жизни (например, по образцу героев популярных романов, телесериалов и кинофильмов). С одной стороны, такой человек обеспечивает себе "гарантированное" счастье (или приближение к образцу такого счастья), понятного для большинства окружающих, а значит, и "признаваемого" окружающими людьми. Это очень важно (быть "понятым" и "признанным") окружающими, ведь известно, что жизнь некоторых людей омрачается тем, что они для себя не могут разобраться, "правильно" ли они живут, "правильное" ли счастье они построили...

С другой стороны, такой стереотип ограничивает человека в творческом поиске своего, неповторимого варианта счастья. Если такой человек позже поймет, что не реализовал свой шанс прожить уникальную жизнь, не похожую на стандартизированное счастье окружающих, то у такого ("прозревшего") человека может наступить глубокое разочарование и серьезный внутренний кризис. Проблема для профконсультанта: следует ли способствовать такому прозрению у взрослого клиента, пытающегося осмыслить свою жизнь? Другая проблема для профконсультанта: стоит ли провоцировать такие рассуждения (о возможных "прозрениях" в будущем) у консультируемых подростков и молодых людей?

9. "Застраивший" в своем развитии человек когда-то, в какие-то периоды или в каких-то ситуациях почувствовал себя значительной личностью, вызывающей восторг,

страх, уважение, понимание или просто одобрение со стороны окружающих. И тогда такой человек всю оставшуюся жизнь пытается воспроизводить эти периоды или ситуации. Например, можно выделить следующие варианты такого "застревания": 1) "вечный студент", постоянно воспроизводящий стереотипы поведения и образ жизни, характерный для такого замечательного и свободного периода молодости; 2) вечный "младший научный сотрудник", так и не осмелившийся сделать следующий карьерный шаг (часто из-за страха быть отторгнутым своей социально-профессиональной "тусовкой"); 3) "застрявший" на какой-то идее (например, молодой ученый, разработавший какую-то оригинальную методику и бесполезно пытающийся где-то ее продать "подороже", на что могут уйти лучшие годы и все оставшиеся творческие силы) и т. п. Сюда же можно отнести "застревание" на каких-то социально-профессиональных ролях, которые во многом определяют часто и весь образ жизни человека.

10. "Вечный мечтатель" живет в фантазиях, в некотором "виртуальном мире", но не в настоящем времени, которого он страшно боится. Для кого-то такой вариант является спасительным, но, к сожалению, "виртуальность" жизни ставит иногда и такой вопрос: а есть ли для данного человека вообще жизнь? Известно, что мечта часто является основой реального изменения (улучшения) реальной жизни, но известно также, что далеко не все мечты реализуются.

11. "Восторженное ничто" всю жизнь кем-то восхищается. При этом часто реализуется такая позиция: "Я восхищаюсь Вами, потому что сам по сравнению с Вами являюсь ничтожеством", "Чем я сам ничтожнее, тем больше я восхищаюсь Вашим умом (величием, благородством, предприимчивостью и т. п.)". Как это ни парадоксально, нередко восхищение кумиром позволяет самому такому человеку повышать чувство собственной значимости (по принципу "мой кумир лучше вашего"). Нередко такие люди очень агрессивны по отношению к тем, кто не демонстрирует подобного восхищения их кумиром (например, театральные, эстрадные, политические, спортивные и прочие "фанаты").

12. "Вечный борец" за какую-то идею готов по-настоящему рисковать своим благополучием и именно в этом находит особое очарование жизни. Это может проявляться в самых разных вариантах, например: 1) "новатор", который "пробивает" свою (или даже чужую) идею; 2) "революционер", стремящийся преобразовать мир по-своему (хотя лично для себя он выгоды не ищет); 3) имитатор борца, для которого "борьба за идею" - это всего лишь игра, где главная жертва - не собственное благополучие, а лишь потерянное время и какие-то нереализованные возможности; 4) просто банальный "склочник", которому нужно обязательно с кем-то "бороться" и т. п.

13. "Вечная прелесть" стремится обязательно кого-то очаровать, кому-то понравиться. В силу того, что современный мир характеризуется театрализацией самых разных аспектов нашей жизни (вплоть до образования и политики), такой стереотип становится все более и более реальным. Можно выделить следующие основные варианты реализации стереотипа "прелесть": 1) активная позиция, когда сам человек стремится всех "обольстить"; 2) пассивная "прелесть", которая лишь ждет, что ею будут восхищаться окружающие (и естественно, очень обижающаяся, когда восхищаются кем-то "менее достойным"). К сожалению, и некоторые психологи-консультанты (и преподаватели психологии) главный для себя смысл видят в том, чтобы "очаровать" побольше клиентов или аудиторий (по принципу "этих сделал, эти от меня в восторге... А других любят меньше, чем меня"). Хотя иногда и психологу-консультанту стоит отказаться от самокрасования (точнее - от самоутверждения с помощью самокрасования) ради каких-то идей и истин, которые следует нести клиентам и аудиториям...

Главная психологическая (консультативная) проблема заключается в том, что каждый вариант по-своему хорош для тех или иных конкретных людей (клиентов), иначе бы все эти варианты не были бы столь живучи. Поэтому очень сложно однозначно определить совместно с консультируемым, какой вариант наиболее соответствует уровню

общекультурного развития данного клиента. Активизация клиента заключается в том, чтобы помочь ему преодолеть определенный и ставший таким привычным стереотип и шире взглянуть на имеющиеся варианты построения своей жизни и карьеры. Еще Э. Берн призывал "лучше понять себя и свою жизнь", что означает "вырваться из-под власти определенных жизненных сценариев", перестать "играть в жизнь и начать жить по-настоящему". Но все ли клиенты готовы отказаться от такой заманчивой игры, "игры в настоящую жизнь"?

6. Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения

Для более наглядного и краткого рассмотрения данного вопроса материал представлен в табл. 1. Исходя из практической направленности данного пособия, мы постарались отразить не только рекомендации по оказанию профориентационной помощи разным образовательно-возрастным группам клиентов, но и выделить основные пожелания (и ожидания) клиентов по отношению к профконсультанту.

Часто ожидания клиентов и помощь психологов не совпадают - необходимо прийти к единому пониманию помощи... Нередко ситуация складывается так, что профконсультанту проще бывает удовлетворить просьбу (ожидание) клиента, чем долго объяснять ему, что данные вопросы рассматривать еще рано. Например, подросток-восьмиклассник просит проверить, к каким профессиям он "подходит", а к каким "не подходит". Понятно, что подросток еще мало для чего "подходит", тем более что "окончательная профпригодность вообще формируется в самом труде" (по Е. А. Климову). Но подростка уже интересует данный вопрос, поэтому проще провести с ним какие-то несложные психодиагностические методики, а может, и озадачить его недостаточно высокими показателями, но главное - сформировать на этой основе желание как-то развивать свои способности и повышать свою готовность к данным профессиям и к труду вообще. Естественно, следует сказать подростку, что этот диагноз не окончательный и что ко времени завершения учебы в школе у него все будет прекрасно, то есть ни в коем случае не ставить ему окончательный диагноз-приговор...

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

Таблица 1

Особенности ожиданий различных образовательно-возрастных групп клиентов в реальной профориентационной помощи по каждой из этих групп

Образовательно-возрастные группы	Специфика помощи	
	Типичные ожидания клиентов	Помощь профконсультанта (основные акценты)
1. Дошкольники	<ul style="list-style-type: none"> • Выбор кружков (часто выбирают родители) • Интерес к наиболее ярким профессиям(которые «на виду») • Интерес к профессиям своих родителей • Стремление попробовать себя (в игровой 	<ul style="list-style-type: none"> • Помощь в выборе кружка (работа с родителями) • Увлекательные рассказы(с примерами) об интересующих профессиях и о профессиях родителей (не стоит в этом возрасте «навязывать» знания о неинтересных профессиях) • Проигрывание профессий (с

	деятельности)	цель осознания смысла и общественного значения этих профессий)
2. Учащиеся младших классов и средней школы (1-й— 7-й классы)	<ul style="list-style-type: none"> • Интерес к модным (ярким) профессиям • Стремление увязать с профессиями учебные предметы • Выбор кружков, секций... 	<ul style="list-style-type: none"> • Увлекательные рассказы об интересующих профессиях • Но: постепенное расширение представлений о мире профессионального труда вообще (по принципу сходства отдельных элементов труда в разных профессиях, например, элементы самодемонстрации в профессиях артиста и продавца...) • Помощь в выборе увлечения, хобби...
3. Учащиеся 8-х— 9-х классов (для некоторых 9-клас - выпускной класс)	<ul style="list-style-type: none"> • Проблема: куда пойти после 9-го класса? • Более конкретный интерес к профессиям • Появляется интерес к профессиональным учебным заведениям • Выбор подготовительных курсов • Интерес к своей профпригодности («проведите на мне тестик - к какой профессии подхожу»...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Профконсультационная помощь в выборе подготовительных курсов и профиля учебного заведения • Помощь в самопознании (но без окончательной рекомендации о профессиональной непригодности...) • Большой акцент - на ценностно-смысловые стороны профессионального труда • работа: знакомство с особенностями профессий и учебных заведений
4. Учащиеся 10-х-11-х классов	<ul style="list-style-type: none"> • Выбор профессии • Выбор учебного заведения • Выбор подготовительных курсов • Интерес к и нравственным аспектам будущей трудовой жизни • Главное для старшеклассника - стремление к более конкретному выбору... 	<ul style="list-style-type: none"> • Основной акцент - на ценностно-смысловую сторону самоопределения (дискуссии, обсуждение разных позиций...) • Профинформационная помощь (конкретная - большой акцент на особенности поступления в профессиональные учебные заведения) • Индивидуальный подход • По возможности проигрывание различных вариантов выбора (для сравнения, для большей ориентировки подростка)...
5. Выпускники школ - различные варианты: <ul style="list-style-type: none"> • дальнейшее обучение; • временная работа (в том числе и как 	<ul style="list-style-type: none"> • Конкретный (окончательный) выбор; • Иногда - стремление к «философствованию» (как вариант «ухода» от решения конкретных задач) 	<ul style="list-style-type: none"> • Главный акцент - на помощь в конкретном выборе • Возможны и «философствования», но только как прием для налаживания доверительного контакта

резервный вариант) • для юношей - служба в армии (выбор рода войск как почти фантастичное положение...)		
6. Абитуриенты (уже поступающие в выбранное учебное заведение)	<ul style="list-style-type: none"> Помощь в выборе факультета, кафедры, специальности (или даже специализации) Кто-то может ожидать хоть небольшой помощи в «устройстве» 	— Главный акцент — помощь в выборе специальности обучения (хотя лучше выбирать ее после 2— 3-го годов обучения...)
7. Студенты	<ul style="list-style-type: none"> Уточнение специальности (там, где есть такая возможность) Выбор темы курсовой или дипломной работы Выбор научного руководителя Выбор места производственной практики Проблемы, связанные с «кризисами профессионального обучения» (у психологов это «кризис 3-го курса»...) 	<ul style="list-style-type: none"> Помощь по всем этим позициям Главный акцент — на ценностно-смысловые аспекты учебной деятельности (а содержательные аспекты — со стороны преподавателей и научных руководителей) Проблема «ревности» со стороны научных руководителей, поэтому вся эта помощь — в очень тактичной и ненавязчивой форме... Пока такого рода помощь в отечественных вузах практически отсутствует...
8. Выпускники профессиональных учебных заведений	<ul style="list-style-type: none"> Поиск места работы Для кого-то — поступление в аспирантуру 	• Помощь (конкретная)
9. Работающие специалисты (период профессиональной адаптации)	<ul style="list-style-type: none"> Помощь в установлении контактов с коллегами Проблема недостаточного опыта и незнания особенностей данной организации и т. п. 	— Помощь в профессиональной адаптации (но обязательно во взаимодействии с руководителями и авторитетными опытными сотрудниками данной организации)
10. Специалисты работающие в стабильных организациях	<ul style="list-style-type: none"> Помощь в перемещении по служебной лестнице (в принятии решения о переходе на другой участок работы, в согласии на руководящую работу...) Нормативные кризисы профессионального развития: 	<ul style="list-style-type: none"> Помощь в принятии решения; Помощь в обретении новых смыслов в работе (постепенный переход от «меркантильно-прагматичных» смыслов к смыслам содержательным, то есть увлечение самим процессом труда как вариант преодоления нормативных кризисов)

	30 лет - смена друзей (бывшая среда сокурсников - на среду коллег по работе), 40 лет - оценка своей успешности (в сравнении со своими сверстниками...)	
11. Специалисты, работающие в нестабильных организациях	<ul style="list-style-type: none"> Поиск резервных вариантов (на случай расформирования данной организации) Психологические проблемы, связанные с ухудшением взаимоотношений, склоками и общей неопределенностью 	<ul style="list-style-type: none"> Помощь в нахождении резервного варианта (работы по профессии в другом месте) Помощь в выборе другой профессии и места для ее приобретения (может за счет данной организации или за счет службы занятости) Участие в разрешении психологических конфликтов (как следствие общей неопределенности) - главный акцент - на обретение новых смыслов (например, смысл - сохранить свое лицо в трудный момент)
12. Безработные	<ul style="list-style-type: none"> Срочное трудоустройство (не до ценностно-смысловых и нравственных проблем - иногда «согласен на все...») Нередко - «улынивание от работы» (получение пособия в службе занятости без желания реально трудоустроиться) 	<ul style="list-style-type: none"> Формально - помощь в скорейшем трудоустройстве Часто - помощь в выборе новой профессии и места ее приобретения Но более интересен вариант помощи в обретении клиентом личностного смысла в непривлекательных профессиях (так как привлекательные в службах занятости предлагаются редко) также - выявление безработных, которые на самом деле не хотят трудоустроиваться - объяснение бесперспективности такой позиции...
13. Работники предпенсионного возраста	<ul style="list-style-type: none"> Отсрочка выхода на пенсию (многие боятся оказаться не у дел) Выбор занятия на пенсии («что делать на пенсии?») Для кого-то - стремление осмыслить свою жизнь (чтобы в последние годы работы сделать что-то очень важное) 	<ul style="list-style-type: none"> Помощь в максимальной самореализации в последние годы (через обретение особого смысла - не в зарабатывании денег, чтобы родные и близкие «оценили», а в «успокоении своей души, своей совести...») Помощь в подборе подходящего хобби или увлечения (плохо разработанная проблема) Помощь в более адекватной самооценке (многие пожилые люди сильно завышают свои возможности...) - очень деликатная работа

		<ul style="list-style-type: none"> Иногда - ретроспективная профконсультация (помощь в осмыслении того, что сделано) - очень осторожно, чтобы не «травмировать клиента»
14. Пенсионеры	<ul style="list-style-type: none"> Стремление поделиться опытом, рассказать о себе (часто рассказывают одно и то же) Стремление осмыслить свою жизнь и даже исповедоваться в ошибках... Иногда — пенсионер не знает, к чему приложить свою активность 	<ul style="list-style-type: none"> — Выслушивать... — Помощь в обретении смысла (в новой ситуации) — Ретроспективная профконсультация — очень осторожно и деликатно (главная цель — помочь увидеть свою жизнь в целом «удавшейся» и лишь для сильных натур — помочь оценить ее более реально...

МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Основные стратегии профконсультационной помощи: приемлемые и неприемлемые стратегии

Традиционно выделяют две основные стратегии (подходы) в профессиональном самоопределении: диагностическую (диагностико-рекомендательную) и развивающую. Но можно представить и несколько дифференцированные направления работы, разбив их условно на две группы: допустимые подходы и недопустимые, нежелательные подходы (которые мало представлены в профориентационной литературе).

А. Допустимые стратегии:

1. *Тестологическая* (в основе — стандартизированные испытания профпригодности).

2. *Информационно-просветительская* (главная идея — вооружить клиента необходимой информацией, а там уж он «сам разберется»);

3. *Рационалистическая*. Предполагается, что профессиональный выбор и вообще самоопределение можно «рационально просчитать». Наиболее популярно сейчас разработка и использование компьютерных методов при принятии решения, что вполне обосновано, но при условии рассмотрения компьютера только как вспомогательного средства.

4. *“Глубинная”, психоаналитическая стратегия*, основанная на выявлении «внутренних» стремлений самоопределяющегося человека и направление этих стремлений в позитивное русло (через сублимацию и т.п.); На наш взгляд, перспективно рассмотрение такого стремления как «элитарные ориентации» (ориентации на творчество и достоинство, с одной стороны, или же ориентация на псевдо-элиту, на внешние признаки жизненного «успеха», с другой стороны)...

5. *“Гуманистическая-психотерапевтическая”*, основанная на уважительном отношении к уникальности и целостности самоопределяющегося человека. При всей привлекательности и эффективности многих психотерапевтических процедур следует признать, что гуманистические психологи «недооценивают роль социума в формировании личности» (по Б.В.Зейгарник), хотя самоопределяется человек именно в пространстве общества и культуры. К сожалению, многие клиенты-пациенты, у которых «осуществился личностный рост» на психотерапевтических группах (о чем они любят радостно сообщать

с «конгруэнтными улыбочками») часто неспособны понять, что происходит в окружающем мире.

6. *Организационно-управленческая.* В основе - реально работающая система профориентации, предполагающая взаимодействие самых разных социальных институтов: школы, психологических центров, общественных организаций, предприятий, учебных заведений и т.п., что конечно же, облегчает работу конкретного профконсультанта. Даже если представить, что в условиях «рыночно-демократической» РФ это окажется реальностью, то следует помнить, что «система» предполагает и жесткий контроль, который часто осуществляется некомпетентными лицами. И тогда важнейшим условием эффективной работы в рамках такой системы становится способность консультанта писать «нужные» для проверяющих отчеты без особого внутреннего напряжения и без внутренних компромиссов... При этом постепенно стремится повышать психологическую (профориентационную) культуру различных проверяющих и администраторов...

6. *“Частичные услуги”*, предполагающие ограниченную помощь, например, только профдиагностика, или только профинформирование, или помощь в принятии решения... Многие профконсультанты вынужденно работают в режиме «частичных услуг», т.к. не всегда возможно оказать полноценную помощь...

8. *Идеологическая (воспитательная, мировоззренческая...).* В основе – предположение о том, что на жизненные выборы оказывают сильное влияние господствующие в обществе идеи. Например, идея «служения царю и отечеству» в дореволюционной России, или идеи «индустриализации», «освоения целины» и т.п. в советские периоды истории страны. Очень интересно понять, какие идеи господствуют в обществе сейчас (возможно, для каких-то масс людей это идея «накопительства любыми путями» или даже идея «поскорее и подальше уехать из этой страны», а для каких-то людей – это стремление не потерять совесть в такой сложной для ситуации...). К сожалению, все это мало исследовано, но может быть это самое главное в профессиональном и личностном самоопределении...

9. *“Принудительная”.* Подобная стратегия - для особых случаев, например: при выборе рода войск для призывника, при распределении работ среди заключенных... В ряде случаев – это выбор профессии и места работы, которые явно не соответствуют высокой квалификации безработного в условиях развала производства... На первый план здесь выходит помощь в обретении смысла даже в самых непривлекательных и даже унижительных выборах.

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

Б. Нежелательные стратегии:

9. *Стратегия “обмана”* В консультационной практике нередко возникает проблема: кого «обманывать», клиента или начальника-заказчика (которые «обязывают» психолога работать определенным образом и строго наказывают за иные варианты работы)?... – Если не удастся «переубедить» (или «просветить») такого заказчика или администратора, то лучше делать все так, как подсказывает совесть и квалификация, а в отчетах «фалсифицировать», что работа выполнена «как положено»... Опыт показывает, что при некотором навыке это вполне достижимо. Опыт также показывает, что начальство иногда догадывается о «хитрости» психолога, но не наказывает его, т.к. он соблюдает «правила игры» и не стремится публично доказывать, что начальство ведет себя неправильно и некомпетентно...

10. *Стратегии «самообмана».* Здесь психолог оказывает неполноценную помощь или просто «манипулирует» клиентом (и иногда даже понимает это), но находит

оправдание такой работе. Часто основой такого оправдания является «полное удовлетворение» клиентов, которые несут психологу-манипулятору цветы. Восторженно рассказывают о нем своим знакомым и т.п. Можно выделить некоторые варианты «самообмана»:

а) *Директивное консультирование*, особенно наиболее коварная его форма, когда психолог ласково улыбается клиенту, но сам про себя думает: «Все равно, ты ничего не понимаешь и сделаешь так, как я тебе скажу»... Такой психолог обычно легко очаровывает клиента, создает атмосферу безоговорочного доверия и буквально «вьет из него веревки»... при этом сам клиент бывает очень, что работает с таким «знающим» и «приятным» специалистом...

б) *Игра в “терапию”*. Пример: подростка в центре профориентации сразу же отправили в психотерапевтическую группу, после группы подросток заявляет: «Вообще-то было интересно, но я как пришел со своей профориентационной проблемой, так и ушел с ней...». Но в целом подросток доволен и консультанта сложно упрекнуть в непрофессионализме (его позиция: «Спросите у детей, они вам скажут, понравилось им моя помощь или нет...»).

в) *“Деструктивно-рекомендательная”*, выражается в стремлении «круто менять судьбы людей» и часто самоутверждаться, таким образом, самому (типично для начинающих профконсультантов);

г) *«Адаптивно-манипулятивная»*. Главная проблема здесь: как профконсультанту не позволять манипулировать самим собой. Например, в случае, когда клиент или мама клиента уже решили для себя сделать какой-то явно неудачный выбор и буквально навязывают его психологу (сам приход к психологу – это скорее подтверждение своей правоты и, одновременно, перенесение ответственности на самого психолога-консультанта, если он «согласится» с клиентом).

2. Общее представление о практической профконсультационной методике. Прогнозная модель общей оценки эффективности методики

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

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

Как отмечает Е.А.Климов, методика – это как минимум, совокупность внешних и внутренних средств профессиональной деятельности психолога. Иногда бывает так, что психолог хорошо разбирается в проблематике, но не умеет работать с подобными процедурами практически. И тогда использование методики будет менее эффективным.

При прогнозировании эффективности методики важно еще учесть, насколько предполагаемые учащиеся (клиенты) готовы воспринять смоделированные проблемы и участвовать в данных процедурах. Также важно учитывать приемлемость рассмотрения этих проблем в данном учреждении (например, нет ли противодействия со стороны администрации и коллег), а также приемлемость использования процедуры методики (например, в некоторых школах администрация иногда заявляет: «Нашим школьникам тесты уже надоели»...). В подобных ситуациях профконсультанту важно либо постараться «просветить-переубедить» администрацию, что далеко не всегда получается, либо, прекрасно понимая необходимость тестирования или использования игровых методов, работать с этими методами как-то «полу-подпольно», чтобы не сталкиваться с открытым противодействием влиятельных в школе лиц. Тем более, что сам психолог (как специалист с высшим образованием) в немалой степени должен отвечать за то, как и с помощью каких методов он работает.

3. Основные группы профориентационных методов

Информационно-справочные, просветительские методы:

- 1) Профессиограммы - краткие описания профессий (проблема в том, что традиционные профессиограммы с трудом «воспринимаются» многими школьниками, поэтому важно искать более компактные и понятные формы описания профессий);
- 2) Справочная литература (при условии достоверности такой справочной информации);
- 3) Информационно-поисковые системы – ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): “ручные” варианты ИПС (например, карточные, бланковые, в виде картотек и т.п.), компьютеризированные ИПС (банки информации в ЭВМ);
- 4) Профессиональная реклама и агитация (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена);
- 5) Экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);
- 6) Встречи школьников со специалистами по различным профессиям (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии);
- 7) Познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;
- 8) Профориентационные уроки со школьниками как система занятий (а не как отдельные “мероприятия”);
- 9) Учебные фильмы и видеофильмы (на сегодняшний день очень проблематично для РФ, так как показывать почти нечего...);
- 10) Использование средств массовой информации (СМИ) может быть достаточно эффективным, но при обязательном учете их специфики (специфического жанра общения с телеаудиторией, требующего не только динамичного изложения существа вопроса, но и умения “производить впечатление” на самую разную аудиторию, а также неизбежность сокращения «объема» профессиографической информации и спокойного отношения к разного рода «редакторским правкам» и «цензуре»...);
- 11) Различные “Ярмарки профессий” и их модификации, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только безработным, но и с выпускникам школ.

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

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

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

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

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

7) «Личностные» опросники: требуется особая подготовка профконсультантов при их использовании, понимание смысла и ограничений применения такого типа опросников в профконсультации); по-настоящему личность нельзя «просчитать» (возникает масса проблем); настоящий личностный тест – это поступок человека в ответственные моменты жизни (например, на «референдумах» и при «голосованиях», когда испытывается способность противостоять изощренной пропаганде...); примечательно, что иногда о человеке можно много сказать по его поведению в общественном транспорте (тест на «жлобовство»...); таким образом, получается, что тест на «личностность» – это, с одной стороны, поступок глобального масштаба, но с другой стороны, это проявление своей нравственной позиции в «мелочах» жизни, т.е. очень сложно оценить личность в обыденном, «усредненном» режиме жизни;

8) Проективные личностные тесты (требуется особая подготовка и особая стажировка профконсультанта для их использования);

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

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

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

12) “Профессиональные пробы” в специально организованном учебном процессе по типу «F-теста» японского профессора Фукуямы (см. Укке, 1990), что обычно требуют очень больших материальных затрат (создание мастерских, обеспечение «заинтересованности» фирм и организаций и т.п.) и, к сожалению, не очень подходит к условиям современной РФ;

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

14) Исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности (например, в случаях, когда человека берут на работу с “испытательным сроком”);

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

3. Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения:

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

2) Построение системы различных вариантов действий клиента (в виде своеобразных “деревьев” и “ветвей”), ведущих к определенной цели, позволяющих выделить наиболее оптимальные варианты перспектив;

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

4. Типы профконсультаций

1. *Ранняя, детская консультация.* Это, скорее, консультация не самих детей, а их родителей и воспитателей, это консультация по формированию положительного отношения к труду, а также – по выбору кружка или спецшколы ...

2. *Профориентация и профконсультация в годы учебы в школе* (подготовка к выбору, формирование ценностно-смысловой и операциональной основы самоопределения, когда у школьника формируется представление об основных действиях по выбору и реализации своих жизненных целей).

3. *Профконсультация учителей учащихся.* Часто, прежде, чем начинать разговор о проблемах детей, некоторые учителя хотят немного рассказать о себе, поэтому важно уметь выслушивать и собственные проблемы учителей, иначе возникнет риск, что с ними

так и не сформируются доверительные отношения. В целом же, важно организовать реальное сотрудничество с учителями (особенно с классными руководителями и учителями труда), при котором удалось бы распределить некоторые функции в профориентационной помощи подростку.

4. *Профконсультация родителей учащихся.* Так же, как и в работе с учителями, важно быть готовым выслушивать собственные проблемы родителей, постепенно выводя их на уровень реального сотрудничества, предполагающего согласование и распределение усилий по оказанию помощи своим детям.

5. *Профконсультация старшеклассников и выпускников школ* (главная особенность этого типа профконсультации - помощь в конкретном выборе, а также - уточнение и перепроверка выбора).

6. *Помощь абитуриентам в уточнении специальности* (или факультета, кафедры) уже выбранного учебного заведения. Главная проблема школьные профконсультанты могут и не знать особенностей специализаций и кафедр конкретных учебных заведений, поэтому важно либо обеспечить взаимодействие с представителями этих заведений, либо найти и подготовить профконсультантов в самих этих заведениях.

7. *Профотбор на профессии с особыми условиями труда* (операторские, военные, летные). Часто проводится с использованием психофизиологической аппаратуры и предполагает разработку тестовых норм для конкретных трудовых постов, а не просто нормы «для летчика», или «для оператора»...

8. *Профконсультация безработных при смене работы* предполагает: а) выбор новой профессии и нового места работы; б) выбор профессии и места ее приобретения. Важно учитывать прошлый опыт взрослого клиента. Часто приходится предлагать непривлекательные варианты (акцент переносится не на выбор, а на помощь в обретении смысла в непривлекательном варианте...).

9. *Профконсультация работников кадровых служб предприятий, организаций, учебных заведений.* Важно помнить, что эти работники – сами неплохие «житейские» психологи. Главная проблема многих кадровых работников – недостаток такта при общении со своими клиентами (но консультировать их по данному вопросу следует так, чтобы они не восприняли помощь как «морализаторство». Перспективными здесь представляются различные коммуникативные тренинги с моделированием ситуаций собеседования при приеме на работу или при решении различных трудовых споров.

10. *Профконсультация подростков и взрослых инвалидов.* Особое требование – компетентность при использовании методов клинической психологии. Очень важен особый такт при работе с данными категориями клиентов (инвалиды ранимые, чувствительные, «тонкокожие» как сказала одна воспитательница из школы-интерната для детей с ДЦП. Они быстро «влюбляются», «открывают душу», но и быстро «разочаровываются» в психологе, если обнаружат фальшь, неискренность, слабую заинтересованность в своих проблемах... Многие исследователи отмечают, что часто самооценка инвалидов сильно завышена, особенно в интернатах, где они окружены теплотой и заботой. Как это ни парадоксально, но именно после окончания таких заведений, подросток-инвалид может впасть в настоящую депрессию, столкнувшись с полным безразличием к своей судьбе со стороны нашего замечательного, «демократического», «рыночного» общества..

11. *Ретроспективная профконсультация,* когда уже взрослый человек стремится осмыслить всю свою жизнь или важный отрезок жизни. Если жизнь прожита неудачно, то не всегда следует говорить такому клиенту правду (например, в случаях, когда человек может «сломаться», не «пережить» эту правду...). Иногда для некоторых людей бывают полезны и иллюзии, что их жизнь все-таки удалась (это особенно важно для старых и пожилых клиентов...).

ПРОФЕССИОГРАФИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ И ПРОФОТБОРА

7.1. Понятия: профессиограмма и психограмма. Типы профессиограмм

Современному психологу-практику и профконсультанту важно понимать, каким образом составляется грамотное описание различных видов профессионального труда, какие общие характеристики используются для полного рассмотрения профессий. Помимо использования готовых описаний профессий (профессиограмм) профконсультанту следует быть готовым к самостоятельному выделению и описанию особенностей профессий, характерных для конкретных условий своего города или региона и не представленных в профессиограммах для всеобщего пользования. Кроме того, в ряде случаев возникает необходимость самостоятельно рассмотреть отдельные (особо интересные) профессии совместно с клиентом.

В самом общем виде ***профессиограмма*** — это *описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.*

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

В современной профессиографии существует еще одно важное понятие — ***системная профессиограмма*** (по Е. М. Ивановой), под которой понимается сама технология психологического изучения субъекта труда, в ней как бы соединяются собственно профессиограмма и психограмма (на основе описательно-технологических характеристик профессии по определенной схеме как раз и выделяются профессионально важные качества для данной профессии).

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

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

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

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

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

диагностические профессиограммы (их цель — подбор методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров; например, организация работы по схеме составления аналитической профессиограммы, где сначала профессия исследуется на нормативно-описательном, технологическом уровне, а затем все это переводится на язык необходимых для успешной работы ПВК, для которых и подбираются соответствующие психодиагностические методики).

7.2. Различные варианты составления профессиограмм

А. К. Маркова анализирует и выделяет следующие основные виды профессиограмм по их содержанию и структуре:

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

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

психологически ориентированная профессиограмма (по Е. И. Гарберу), где выделяются: 1) описание внешней картины труда, тру-

довое поведение — фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и др.; 2) внутренняя картина труда — типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования личности работника (способности, структуры научения и опыт), психические состояния (интеллектуальные и эмоциональные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомоторика);

«модульный подход» в профессиографировании (по В. Е. Гаврилову). Сам психологический модуль — это «типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку». Структура модуля: 1) объективные характеристики типового элемента (например, для рабочего — измерение объектов без помощи инструментов и приборов — это первая, левая, часть модуля); 2) психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом (например, для рабочего — объемный и линейный глазомер, точность — другая, правая, часть модуля). Каждая профессия состоит из нескольких модулей. Число возможных модулей меньше, чем число всех профессий, поэтому целесообразнее (и экономичнее) изучать эти модули и уже из них составлять описание самих профессий (Гаврилов В. Г., 1987);

«задачно-личностный модульный подход» к профессиографированию (см.: Маркова А. К., 1996, с. 23—24). Общая схема задачно-личностного профессиографирования предполагает анализ профессии (на основе выделения профессиональных задач). Сам «модуль профессии» понимается в данном случае как «совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности». В состав модуля входит, таким образом, «соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета, условий, действий, результатов (левая часть модуля) с рядом психологических качеств (правая часть модуля)». При этом целесообразно выделять: 1) приоритетные, ядерные, стержневые профессиональные задачи и 2) производные, вспомогательные задачи.

А. К. Маркова перечисляет основные требования к профессиограмме:

1) четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека);

2) выделение не отдельных компонентов и сторон труда, а описание целостной профессиональной деятельности;

3) демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;

4) показ возможных перспектив изменения в самой профессии;

5) направленность профессиограммы на решение практических задач (профессиограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.);

6) выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

7.3. Общая схема профотбора. Профотбор и профподбор

Для лучшего понимания того, что является корректным профотбором, важно уточнить понятие «аналитическая профессиограмма». Е. М. Иванова отмечает, что аналитическая профессиограмма — это «построение операторной структуры деятельности субъекта труда через анализ основных нормативных показателей операционально-технологической структуры труда, изучаемых как система нормативно-ориентирующих признаков, организующих исполнение операционально-технологических действий субъекта труда», и предлагает следующий порядок ее построения. Или другими словами: аналитическая профессиограмма — это выделение и описание ПВК работника на основании предварительного операционально-технологического изучения данной профессиональной деятельности. Или еще проще: аналитическая профессиограмма — это построение психограммы на основе предварительного профессиографирования.

Аналитическая профессиограмма включает в себя:

1) анализ операционально-технологической структуры труда (выделение цели, задач и нормативно-ориентирующих признаков выполнения задачи);

2) анализ психологической структуры деятельности самого субъекта труда (выделение психологической цели по каждой выделенной задаче, определение психологической характеристики действия по выполнению задачи, выделение психологических качеств, обеспечивающих выполнение соответствующей задачи).

В итоге выделяются профессионально важные качества (ПВК) и уже для них подбираются конкретные методики для профотбора на данную специальность.

Заметим, что такая работа должна проводиться для каждого трудового поста, а психодиагностические средства должны содержать нормы, набранные на репрезентативных выборках, которые к тому же необходимо обновлять через определенное время. Понятно, что в полной мере все эти требования для качественного

профотбора выполнить сложно, но психологи как-то все-таки пытаются сделать это.

В связи с рассуждениями о профессиографировании возникает интересная проблема: если признать, что человек часто выбирает не столько профессию, сколько образ жизни (профессия как средство построения определенного образа жизни), то не следует ли отбирать претендентов и для определенного образа жизни? Это означает, что необходимо выделить признаки конкретного образа жизни и «подбирать» человека под эти признаки. Это означает, что должны быть типологии и «банки» различных образов жизни (различных типологий жизненного «успеха»). Правда, фактически и так происходит «отбор» людей в разные социально-профессиональные слои общества («естественный» отбор в профессиональные «тусовки»).

Можно выделить *предпосылки эффективного подбора кадров в организации*: постановка четких целей организации; разработка четкой организационной структуры фирмы; наличие кадрового планирования; профессиография вакантных мест (например, по схеме «аналитического профессиографирования»).

Общая схема организации процесса профотбора такова.

I. Подготовительный этап (еще до работы с претендентами на вакансии данной фирмы) включает в себя:

1) уточнение, по каким вакансиям (даже не по профессиям, а по конкретным трудовым постам) требуется профотбор. Дело в том, что для «массовых профессий» (пригодных для большинства «нормальных», здоровых людей) строгого профотбора не требуется;

2) составление аналитических профессиограмм по этим вакансиям и выделение на этой основе адекватных психодиагностических средств (тестов, аппаратурных методик и т.п.), а также желательно сбор корректных психометрических норм по этим методикам в соответствии с каждой вакансией. Естественно, такая работа требует много времени и сил и в реальности вряд ли ее можно выполнить в полном объеме;

3) разработка критериев отбора претендентов (вместе с руководством и представителями кадровых служб) с тем, чтобы эти критерии могли использовать комиссии, решающие вопрос о приеме на работу;

4) поиск претендентов, организация потока претендентов, для чего используются: реклама в СМИ; обращение в «рекрутинговые» агентства; центры ассесмента, обращение в службы занятости населения; использование личных контактов; ярмарки вакансий; школы, гимназии, вузы и т.п.

II. Работа с самими претендентами предполагает этапы:

1) сбор базы данных о претендентах — подготовка списка кандидатов на вакантные должности;

2) сбор предварительной информации от кандидатов — предварительное собеседование; заполнение стандартной формы анкеты (типа «Сведения о кандидате»); прием резюме от самих кандидатов и т. п.;

3) проверка информации, полученной от кандидатов, — информации с прежних мест работы и учебы; проверка рекомендаций (этим обычно занимаются работники кадровых служб в тех организациях, где особые требования к сотрудникам). Заметим, что зачастую не имеется формальных оснований для отказа в приеме на работу большинству претендентов, но есть некоторая реальность, согласно которой руководители не хотят брать на работу «проблемных» сотрудников (состоящих на учете в различных диспансерах, бывших заключенных, наркоманов и т. п.). В цивилизованных странах на фирмы, которые устраивают у себя таких людей, распространяются значительные льготы, ведь эти фирмы участвуют в решении важной социальной проблемы — трудоустройстве людей группы риска;

4) тестирование кандидатов — личностные опросники; тесты интеллектуальных способностей; тесты специальных способностей; групповые (в том числе и игровые) методы отбора; решение проблемных ситуаций и т. п.;

5) медицинское обследование — запрос в поликлинику по месту жительства; запрос в кожно-венерологический диспансер; запрос в наркологический диспансер; запрос в психоневрологический диспансер;

6) серия последовательных интервью — со специалистом отдела персонала (с менеджером по персоналу); с руководителем подразделения, в котором имеется вакансия; со специально созданной комиссией («панельное интервью»). Если претендент в целом устраивает работодателей, то такие собеседования постепенно превращаются в *профподбор*. При этом принципиальное отличие профотбора от профподбора заключается в том, что профотбор — это более жесткая процедура, когда человека либо берут на данную работу, либо отказывают в приеме. Профподбор же — это более мягкая процедура, когда человеку фактически подбирается более подходящая работа, а может, и создается новое рабочее место, лишь бы не терять столь ценного и нужного организации специалиста;

7) окончательное решение о зачислении на работу.

III. Испытательный срок, в течение которого определяется практически, успешным оказался отбор данного кандидата или нет.

Формально испытательный срок ограничен несколькими месяцами, но фактически он определяется сроком трудового соглашения (контракта).

В случае, если претендент себя никак не проявит, контракт просто не продлевают.

Заметим, что опытные психологи и работники кадровых служб больше доверяют своей профессиональной интуиции и опыту, чем стандартизированным процедурам, а тесты являются лишь подстраховкой и источником для сбора дополнительной информации. Начинающие психологи придают тестам большее значение — тесты как бы компенсируют недостаточный опыт психолога.

При профотборе часто приходится учитывать и то, в каком коллективе придется работать претенденту. Например, возможны ситуации, когда по всем объективным критериям претендент подходит к работе («пригоден»), но по человеческим качествам он просто не вписывается в сложившиеся неформальные взаимоотношения и не ладит с руководством. Особые проблемы возникают при профотборе в творческие коллективы, ведь известно, что творческие руководители часто имеют неслосный характер или просто одержимы работой, что создает особые проблемы для подчиненных. Но без такой одержимости и работа перестает быть творческой, поэтому приходится выбирать. Наконец, в ряде российских организаций сотрудники вынуждены работать, фактически нарушая некоторые правовые нормы (в связи с несовершенством и противоречивостью отдельных законодательных актов, о чем повсюду официально заявляется уже не первый год), поэтому при профотборе важно учитывать готовность претендента к такой рискованной деятельности.

Возможные ошибки при оценке кандидатов:

1) ошибка центральной тенденции (когда часть кандидатов оцениваются средним баллом, т. е. всех подгоняют под «норму», хотя можно ожидать, что кто-то из кандидатов лучше, а кто-то хуже);

2) ошибка снисходительности (когда большинство кандидатов оцениваются высоким баллом, что может привести к приему на работу неподходящих работников);

3) ошибка завышенной требовательности (большинство получают очень низкие оценки, что приводит к отсеиванию потенциально пригодных работников);

4) эффект ореола (когда интервьюер оценивает кандидата, ориентируясь лишь на какую-то одну, самую «главную» его характеристику, т. е. теряется комплексность оценки);

5) ошибка контраста (когда средний кандидат оценивается высоко, если он идет после нескольких довольно слабых кандидатов, или, наоборот, оценивается низко, если идет после сильных кандидатов);

6) стереотипизация в оценке (тенденция сравнивать кандидата со стереотипом «идеального работника», который у каждого свой и может сильно отличаться от реальных требований работы).

Конкретные *методы традиционного профотбора* описаны в многочисленной литературе. Например, В. А. Бодров выделяет следующие группы методов профессиональной диагностики, где обследование производится по различным параметрам (см.: Бодров В. А., 2001, с. 310—351):

1) оценка основных свойств нервной системы: сила, подвижность и уравновешенность нервных процессов;

2) оценка познавательных процессов («Компасы», «Часы», «Корректирующие пробы», «Расстановка чисел» и др.);

3) оценка психомоторных процессов («Исследование простых и сложных сенсомоторных реакций», «Двигательная координация и напряженность — ДКН» и др.);

4) изучение свойств личности:

а) личностные опросники («Перечень интересов» Г. Кудера; ММРІ Дж. Мак-Кинли и С. Хатауэймом; СМІЛ Л. Н. Собчик; 16-ФЛО Кэттелла; и др.);

б) проективные методы (ТАТ; тест Роршаха; и др.);

в) оценка темперамента (ЛОА; опросник Стреляу; ОСТ; опросник К. Леонгарда; и др.);

г) оценка интеллектуальных способностей («Прогрессивные матрицы Равена»; тест Векслера; «Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра»);

д) оценка мотивационной сферы («Ориентировочная анкета»; «Определение уровня самоконтроля»; «Мотивационный тест Хекхаузена»; ДДО Е. А. Климова);

е) оценка нервно-психической (эмоциональной) напряженности («Незаконченные предложения»; «Ситуационная и личностная тревожность» Спилберга—Ханина);

5) тесты достижений. В отличие от тестов способностей эти методики ориентированы не на выявление общих характеристик претендента, а на его готовность выполнять конкретную деятельность. Заметим, что для выполнения конкретной деятельности часто важны не столько отдельные способности, сколько их совокупность, где не очень развитые способности могут компенсироваться более развитыми;

6) нетестовые методы изучения личности (анализ документов претендента; беседа; анкетирование; наблюдение; биографический метод и др.).

В. А. Бодров специально разводит показатели оценки профессиональной пригодности учащихся и оценки готовности специалистов, поскольку для учащихся более важна их способность выполнять учебные планы и программы, которые не всегда соответствуют реальной работе. Поэтому для большей прогностичности профотбора на этапе профессионального обучения автор предлагает больший акцент делать на оценку готовности учащихся при выполнении практических заданий, когда они

могут продемонстрировать свою готовность соотносить полученные знания с предстоящей работой (см. там же, с. 352—361).

7.4. «Формула профессий». Схема анализа профессий и варианты ее использования в работе с группой и в индивидуальной профконсультации

Сама «Формула профессий» рассматривается как основа построения «Схемы анализа профессий». В *традиционной «Формуле профессии»* выделяются следующие обобщенные характеристики профессий, позволяющие в закодированном виде представлять разные профессии и специальности (см. Климов Е.А., 1990), которые выделяются по следующим основаниям:

1) типы профессий — по предмету труда: природа — П; техника — Т; человек — Ч; знаковые системы — З; художественный образ — Х;

2) классы профессий — по целям труда: гностические — Г; преобразовательные — П; изыскательные — И;

3) отделы профессий — по средствам труда: ручные — Р; механические — М; автоматические — А; функциональные, т.е. возможности и функции организма, а также теоретические средства — Ф;

4) группы профессий — по условиям труда: бытовой микроклимат — Б; открытый воздух — О; необычные — Н; моральная ответственность — М; экстремальные условия — Э.

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

К сожалению, при практическом использовании «Формулы профессий» в традиционном варианте в классе иногда возникали недоразумения. Например, при анализе профессии «токарь» ученик спрашивает: «Какой предмет труда у токаря?» Ответ «техника» его не устраивал, так как сообразительный ученик тут же возражал: «У токаря техника — это средство труда, а что является предметом, из «Формулы» непонятно...» Или, например, профессия «водитель автобуса». Из приведенной «Формулы» неясно, какая цель у водителя. Сказать школьникам, что водитель «преобразует» транспортное средство в пространстве, значит вызвать у них в лучшем случае улыбку. Таким образом, возникла необходимость несколько видоизменить и расширить предложенный Е.А.Климовым вариант «Формулы». Ниже представле-

на построенная на идеях Е. А. Климова «Схема анализа профессии» (табл. 6).

Таблица 6

**Схема анализа профессии
(вариант работы с группой в игре «Угадай профессию»)**

Характеристики профессий	Место для первого примера профессии — «таксист» ¹	Место для кодирования загаданной профессии (для игры «Угадай профессию»)
Предмет труда: 1 — природа (животные, растения) 2 — материалы и заготовки 3 — дети 4 — взрослые 5 — техника 6 — знаковые системы (тексты, информация в компьютерах...) 7 — художественный образ	Взрослые Техника	
Цели труда: 1 — контроль, оценка, диагноз 2 — преобразовательная 3 — изобретательная 4 — транспортирование 5 — обслуживание 6 — собственное развитие	Транспортирование Обслуживание	
Средства труда: 1 — ручные и простые приспособления 2 — механические 3 — автоматические 4 — функциональные (речь, мимика, зрение, слух...) 5 — теоретические (знания, способы мышления) 6 — переносные или стационарные средства	Механические Функциональные	

¹ Обращаем внимание, что кодировать профессию следует только словами, как это показано во второй колонке таблицы. Если кодировать профессию номерами характеристик, то при отгадывании возникают сложности восприятия информации и игра может не получиться.

Продолжение таблицы 6

Характеристики профессий	Место для первого примера профессии — «таксист»	Место для кодирования загаданной профессии (для игры «Угадай профессию»)
<p>Условия труда:</p> <p>1 — бытовой микроклимат</p> <p>2 — большие помещения с людьми</p> <p>3 — обычный производственный цех</p> <p>4 — необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильность)</p> <p>5 — экстремальные условия (риск для жизни и здоровья)</p> <p>6 — работа на открытом воздухе</p> <p>7 — домашний кабинет, лаборатория, мастерская</p>	Экстремальные	
<p>Характер подвижности в труде:</p> <p>1 — преимущественно сидя</p> <p>2 — преимущественно стоя</p> <p>3 — множество разнообразных движений</p> <p>4 — длительная ходьба</p> <p>5 — вынужденные статичные позы</p> <p>6 — высокая избирательная подвижность определенных групп мышц</p>	Сидя	
<p>Характер общения в труде:</p> <p>1 — минимальное общение (индивидуальный труд)</p> <p>2 — клиенты, посетители</p> <p>3 — обычный коллектив (одни и те же лица...)</p> <p>4 — работа с аудиториями</p> <p>5 — выраженная дисциплина, субординация в труде</p> <p>6 — небольшой коллектив в замкнутом пространстве (экипажи судов, полярники, участники экспедиций)</p>	Клиенты	

Продолжение таблицы 6

Характеристики профессий	Место для первого примера профессии — «таксист»	Место для кодирования загаданной профессии (для игры «Угадай профессию»)
<p>Ответственность в труде:</p> <p>1 — материальная</p> <p>2 — моральная</p> <p>3 — за жизни и здоровье людей</p> <p>4 — невыраженная ответственность</p>	Жизнь и здоровье	
<p>Особенности труда:</p> <p>1 — возможность работы по совместительству</p> <p>2 — большая официальная зарплата</p> <p>3 — льготы</p> <p>4 — «соблазны» (возможность брать взятки, воровать, использовать оборудование организации...)</p> <p>5 — изысканные отношения</p> <p>6 — встречи со знаменитостями</p> <p>7 — частые заграничные командировки</p> <p>8 — командировки по стране</p> <p>9 — завершённый результат труда (можно полюбоваться)</p> <p>10 — высокий престиж профессии</p> <p>11 — явно выраженная общественная полезность труда</p>	<p>«Соблазны»</p> <p>Знаменитости</p>	
<p>Типичные трудности и неприятности:</p> <p>1 — нервное напряжение</p> <p>2 — профзаболевания</p> <p>3 — распространены мат и сквернословие</p> <p>4 — повышенный риск судимости</p> <p>5 — невысокий престиж работы</p> <p>6 — очень маленькая зарплата</p> <p>7 — общественно презираемый (осуждаемый) труд</p>	<p>Нервы</p> <p>Профзаболевания</p> <p>Сквернословие</p>	

Окончание таблицы 6

Характеристики профессий	Место для первого примера профессии — «таксист»	Место для кодирования загаданной профессии (для игры «Угадай профессию»)
Минимальный уровень образования для работы: 1 — без специального образования (после школы) 2 — краткосрочные курсы 3 — начальное профессиональное образование (СПТУ) 4 — среднее профессиональное образование (техникум) 5 — высшее профессиональное образование (вуз): – незаконченное высшее – бакалавриат – магистратура 6 — ученая степень (аспирантура, академия...) 7 — дополнительное профессиональное образование	Начальное Профессиональное	

Вариант использования схемы в работе с классом (в игре «Угадай профессию») предполагает следующий порядок работы с группой (или с классом):

1) участникам процедуры самим предлагается рассказать о какой-нибудь хорошо известной им профессии;

2) после того как обнаруживается, что они ее «вроде бы знают», но конкретно рассказать о многих ее особенностях не могут (им нужны «конкретные вопросы»), преподаватель предлагает схему анализа профессии, в которой и содержатся опорные пункты для рассказа о любой профессии;

3) преподаватель предлагает выписать эту схему в тетрадях (на это уходит примерно 35—40 мин);

4) начинается собственно игра «Угадай профессию»: все делится на пары (можно играть и втроем), каждый загадывает профессию (а еще лучше конкретную специальность), кодирует ее в своей тетради, потом все обмениваются тетрадями и по закодированным характеристикам пытаются отгадать ее (можно отгадывать с трех попыток).

Варианты использования схемы в индивидуальной профконсультации.

1. Когда клиент вообще не знает, какую выбрать профессию, общий порядок работы следующий:

1) знакомство со схемой (лучше иметь отпечатанную схему): в самых общих чертах клиенту объясняется смысл схемы и сразу же на примере 1 — 2 профессий показывается, как с помощью схемы можно их анализировать;

2) игра с клиентом (консультант и клиент загадывают друг другу профессии и пытаются отгадать их — см. выше);

3) клиент обозначает на отдельном листке бумаги наиболее привлекательные для себя характеристики пока еще неизвестной профессии (как бы обозначает с помощью схемы свои «пожелания»);

4) организуется совместное отгадывание (консультант и клиент на отдельных листочках выписывают по 5 — 7 профессий, соответствующих «желательным» характеристикам);

5) организуется последующее обсуждение (совместный выбор варианта, наиболее соответствующего «пожеланиям» клиента).

II. Когда клиент хочет уточнить свой уже сделанный выбор, порядок работы следующий:

1) знакомство клиента со схемой (на примере анализа 1 — 2 профессий);

2) после знакомства со схемой клиент сразу же загадывает свою избранную профессию, а профконсультант пытается ее «отгадать» (из 5 — 7 вариантов);

3) организуется совместное обсуждение и возможная коррекция представлений клиента о своей профессии.

Заметим, что эффективность использования схемы анализа профессий (особенно в индивидуальных профконсультациях) заметно повышается, если психолог-профконсультант предварительно проанализирует самостоятельно несколько десятков различных профессий. Это важно для выработки навыка отгадывать профессию по выделенным характеристикам. Опыт использования данной схемы показывает, что она, даже несмотря на свою простоту, достаточно эффективна и, главное, позволяет организовывать реальное взаимодействие с клиентом, естественно, при условии, что психолог-консультант не пытается постоянно навязывать ему своего мнения.

7.5. Основная проблема профессиографирования и психологии труда

В психологическом плане, с точки зрения самого работника, важнейшая проблема труда заключается в том, чтобы этот труд спра-

ведливо вознаграждался со стороны общества (см.: Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю., 2001, с. 100—107). Общественная оценка и признание труда являются основой чувства собственного достоинства многих людей — этой «первичной» человеческой ценности (по Дж. Ролзу). При этом сама справедливость рассматривается как соответствие вклада человека в общественное благосостояние тем благам, которые работник получает в качестве вознаграждения за этот вклад. Но здесь сразу же возникает сложность оценки самого «вклада», т. е. общественной полезности и необходимости данного труда.

Сам по себе профессиональный труд не может рассматриваться (и оцениваться) вне конкретного социокультурного контекста. Например, если общество готовится к войне, то на первый план выходят профессии, так или иначе связанные с военными сферами (сами воинские специальности, специалисты оборонных и конструкторских организаций, идеологические работники и т. п.). В условиях развития рыночных отношений на первый план выходят профессии, связанные с куплей-продажей, а по мере развития этих отношений — профессии, связанные с цивилизованным менеджментом, и т. п.

Кроме того, важно учитывать при развитии самого отношения к оценке труда его «освоенность» специалистами. Например, новый, неосвоенный труд часто выполняется в виде своеобразного «экспериментирования», когда работник рискует не только своим материальным благополучием (из-за риска не получить ожидаемую прибыль или качество продукции), но и своим здоровьем (из-за неисследованности воздействия профессии на организм, а также часто из-за высокой интенсивности такого труда).

Наконец, ситуацию осложняет соотношение объективной значимости данной профессии и значимости субъективной, т. е. то, как сам работник оценивает свой «вклад» в общественное благосостояние. Понятно, что если рассогласование оказывается сильным, то идея справедливости (на уровне сознания конкретных специалистов) уже не реализуется. Хотя возможна ситуация, когда сам работник (на уровне индивидуального или группового профессионального сознания) убежден в том, что его ущемляют в благах и оплате, но другие люди (на уровне общественного сознания) считают, что все справедливо.

В целом можно выделить следующие возможные пути решения проблемы справедливой оценки общественной значимости (вклада) по конкретным профессиям.

1. Обоснование значимости труда, *основанное на культурно-исторических и религиозных традициях*. Различные мировоззренческие, теологические и идеологические системы формируют в общественном сознании спокойное отношение к явной несправед-

ливости и дискриминации одних социальных групп другими, более привилегированными. Заметим, что практически все народы прошли данный путь (а многие еще до сих пор ему следуют). Следовательно, на каких-то этапах культурно-исторического развития такое «обоснование» значимости труда конкретных профессий является оправданным, т.е. исторически неизбежным. Более совершенные системы оценки значимости труда и соответствующего вознаграждения еще должны были мучительно сформироваться. А сам процесс такого формирования часто сопровождался сильными социальными потрясениями, что лишний раз подтверждает глобальность самой проблемы оценки общественной значимости конкретного труда.

2. Традиционный для научного подхода путь, предложенный еще Ф.Тейлором и *основанный на анализе трудоемкости работы, временных затрат, сложности отдельных трудовых действий и т.п.* Сразу же обнаруживаются проблемы, связанные с реализацией данного пути: 1) по мере освоения данной профессии субъективная трудность резко уменьшается; 2) при удачной организации даже трудоемкая работа выполняется намного быстрее и эффективнее, так как многое зависит не от конкретного работника, а от его руководителей и самой организации труда, т.е. сложно оценить «вклад» данного специалиста и др.

3. «Рыночная» оценка значимости профессии, *основанная на идее «востребованности» результатов данного труда со стороны большинства покупателей.* Здесь срабатывает известный принцип: «Ценно то, что покупается большинством». Данный путь в современных российских условиях является доминирующим и даже «одобряемым» на высших управленческих уровнях, а также культивируется на уровне идеологическом (через средства массовой информации с привлечением различных «экспертов» и «деятелей культуры»). Но справедливая оценка труда при таком подходе сталкивается со следующими проблемами: 1) «востребованность» тех или иных результатов во многом зависит от общественного мнения, формируемого с помощью искусной рекламы, т.е. фактически оценивается не сам труд данного специалиста, производящего какой-то продукт, а то, насколько этот продукт (товар) «раскручен» с помощью рекламы; 2) продукт должен быть «понятен» (и даже «узнаваем») потенциальным покупателем, часто не способным оценить достоинства чего-то нового и необычного, а это предполагает ситуацию, когда выгоднее иметь дело с «примитивным» покупателем, что в результате делает «примитивным» и самого производителя товаров. В итоге в более выигрышном положении оказываются те работники, которые при меньших творческих затратах «востребованы», т.е. «покупаемы» больше и чаще, чем работники творческие, как правило, более квалифицированные и порядочные; 3) как это ни парадоксально, но «рыночная»

оценка труда во многом зависит от господствующей «моды» и часто предполагает однообразие товаров и услуг (производится то, что пользуется «спросом» сейчас), что приводит не только к примитивизации «ассортимента», но и к деградации самого производства (невыгодные производства просто сворачиваются) и т. п.

4. Более современные системы оценки значимости труда *основаны на четком экономическом «просчете» «стоимости персонала»*. Еще в XVII в. родоначальник английской классической политэкономии В. Петти впервые предпринял попытку оценить денежную стоимость свойств человеческой личности. По его методу, «...ценность основной массы людей, как и земли, равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят...» Богатство общества зависит от характера занятий людей и их способности к труду. Например, взрослый вдвое «дороже», чем ребенок, а «моряк в действительности равен трем крестьянинам». В 1812 г. в России Людвиг Якоб высчитал сравнительные издержки от найма вольного работника и крепостного, выразив их в натуральных единицах — пудах и четвертях ржи.

За разработку теории «человеческого капитала» были присуждены Нобелевские премии в области экономики в 1979 г. Теодору Шульцу и в 1992 г. Гэри Беккеру. Человеческий капитал — это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в человека могут быть: образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации, т. е. способность самостоятельно работать в мире информационных технологий, и др.

Интересную методику измерения индивидуальной стоимости работника разработал Эрих Флэмхольц (Мичиганский университет, США). Он считает, что с экономической точки зрения стоимость чего-либо определяется тем, насколько оно обладает способностью приносить какую-либо выгоду или доход — аналогично и со стоимостью работника. По специальной схеме (формуле) определяются: «ожидаемая условная стоимость» работника (т. е. что он даст организации за всю оставшуюся жизнь); «ожидаемая реализуемая стоимость» — вероятность того, что он останется работать в организации в течение определенного времени (состоит из двух элементов: ожидаемая условная стоимость и вероятность продолжения работы в организации). В данной модели стоимость человеческих ресурсов является вероятностной величиной, что означает, например, следующее: не всегда работник с наибольшим потенциалом, т. е. с ожидаемой условной стоимостью, будет наиболее полезен организации: важна еще и ожидаемая реализуемая стоимость, т. е. предполагаемое время работы сотрудника в организации; модель также описывает зависимость стоимости человеческих ресурсов от степени их удовлетворенности трудом.

5. Административное регулирование оценки труда *основано на нормативно-законодательном «вмешательстве» во взаимоотношения между работником (производителем) и потребителем*. Например, в советский период само государство определяло, кому сколько платить. Нельзя сказать, что в целом эта система несправедлива, так как она позволяла определять доходы разных работников, более или менее соотносимые друг с другом. Однако часто здесь господствовали произвол и некомпетентность различных чиновников и «государственных» деятелей, что и привело к краху этой системы. Тем более что многие работники в условиях господства административного регулирования оплаты труда по советскому образцу, узнавая, как оплачивается аналогичный труд в других странах, чувствовали явную несправедливость по отношению к себе, хотя у жителей страны, обладающей самыми богатыми природными ресурсами и мощным образовательно-интеллектуальным потенциалом, были все основания, чтобы иметь высокие доходы. Видимо, в России дефицитом являются не интеллект и таланты, а совесть многих ответственных «профессионалов», что и не позволило до сих пор реализовать идею справедливости в оценке и оплате труда.

6. Путь, предполагающий *разновариантную (релятивистскую) оценку значимости труда со стороны разных заинтересованных социально-профессиональных групп общества* (или конкретной отрасли, производства). Например, работодатель оценивает труд своих наемных работников ниже, чем они сами. При этом у обеих сторон есть свои «убедительные» доводы, нередко основанные на мнении экспертов, и т. п. В итоге проблема в оценке значимости труда конкретных работников часто решается путем компромиссов, взаимных уступок со стороны тех, кто работает, и тех, кто платит деньги. Традиционно интересы самих трудящихся отстаивают профсоюзы, которые в разных странах в отдельные исторические периоды, действительно, обладали силой и влиянием. Но, к сожалению, часто эти профсоюзы (и другие органы, призванные защищать интересы трудящихся) превращаются в послушных марионеток привилегированных социально-профессиональных групп.

7. Наконец, путь, предполагающий *оценку общественной значимости труда компетентными специалистами, к числу которых относятся не только экономисты, технологи, нормировщики труда, юристы, но и гуманитарии, и философы, и общественные деятели*. Последние смогли бы не только «просчитывать» эффективность того или иного труда, но и «прочувствовать», насколько справедливо он оценивается. Поскольку вопрос о справедливости оплаты труда является стержневым в общественной жизни и часто вообще определяет жизнеспособность государства (по Платону), то и производить такую оценку значимости труда («вклада» тех или

иных профессий и конкретных работников) должны самые авторитетные и квалифицированные люди данного государства.

Еще в древности Платон в своем труде «Государство» отмечал, что обществом должны управлять «философы сверхэлиты», опирающиеся на свой разум и мудрость, в основе которых и лежит «справедливость». Справедливость понимается им как «здоровая часть души», тогда как несправедливости «полагается быть в рабстве у господствующего начала... она смятение и блуждание разных частей души, их разнузданность и трусость и вдобавок еще невежество, — словом, всяческое зло». К сожалению, часто даже образованный человек, оказавшийся у власти, демонстрирует свои далеко не самые лучшие качества, особенно в эпохи, когда идея «продажности» становится чуть ли не основой сущностных человеческих отношений.

Отсюда возникают следующие вопросы: кого именно считать «сверхэлитой» (мы бы сказали, подлинной элитой!), способной разобраться в столь сложном вопросе? Как отличить подлинную элиту от псевдоэлиты? Сама тема элиты, элитарности остается одной из самых малоразработанных не только в психологии, но и в культуре в целом. В самом общем плане под элитой можно понимать людей, для которых важнейшим смыслом жизни является утверждение идеи достоинства человека в достойном обществе. Элита по сути призвана разгребать тот культурологический мусор, который накапливается цивилизацией, аккумулировать энергию этого мусора (т.е. энергию нерешенных проблем производства и обыденной жизни большинства людей) и использовать ее для перевода общества на новый уровень своего развития. При этом подлинная элита должна быть скромной, но главное — способной на страдания и лишения во имя такой благородной цели, страдания, на которые не способны ни большинство обычных людей, ни так называемая псевдоэлита, лишь внешне имитирующая свою сопричастность историческим процессам (см.: Пряжников Н.С., 2000б).

Удивительным образом ближе всех именно психология труда и особенно профессиографирование приближаются к этой важнейшей культурологической проблеме. Однако колоссальная сложность данной проблемы не позволяет решить ее силами только лишь психологии — это реально комплексная проблема. Но при этом именно психологи труда могли бы постепенно становиться инициаторами координации усилий разных специалистов в выполнении столь благородной миссии. И в основе решения данной проблемы должна находиться идея справедливости, идея развития и поддержания «чувства собственного достоинства» тех людей, которые действительно способствуют развитию производства, приумножению общественного благосостояния и которые достойны на более справедливую оценку своего труда.

Конечно, данная проблема должна стать предметом размышлений и обсуждений самых широких слоев общества. Причем начинать такие размышления полезно еще со школьной скамьи (если даже не с еще раннего возраста). Для того чтобы как-то оптимизировать такие размышления в психолого-педагогической работе, предлагается специально разработанная нами игра-дискуссия «За-работная плата работников (сокращенно — ЗПР)» (см. приложение 5).

ПСИХОЛОГ-ПРОФКОНСУЛЬТАНТ КАК СУБЪЕКТ ОРГАНИЗАЦИИ ПОМОЩИ ЧЕЛОВЕКУ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ И ЛИЧНОСТНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ

1. Проблема «модели специалиста» профконсультанта

Иногда перед психологами возникает интересный вопрос, чем они как специалисты принципиально отличаются от «психологов-любителей»? Возможно с постановки этого вопроса по-настоящему и начинается развитие профессионала.

Примером эффективной профориентационной помощи психолога-любителя может быть помощь в выборе профессии матери своему сыну или взаимная помощь в информировании о профессиях и учебных заведениях, в морально-эмоциональной поддержке и даже в трудоустройстве одноклассников друг другу и т.п.

И все-таки можно выделить *основные отличия психолога-специалиста от «психолога-любителя»*:

1. Теоретическая база у специалиста. Его знания систематизированные, обобщенные и, кроме того, у специалиста постепенно вырабатывается особый стиль мышления. Любитель может похвастаться, что «прочитал всего З.Фрейда» и даже привести красивые примеры из его книг, но суть З.Фрейда он, скорее всего не понял, т.к. он не знает других корифеев психологии и, поэтому, ему сложно оценить роль З.Фрейда в психологии и во всей культуре.

2. Использование психологом-профессионалом специальных средств — методик, которые «расширяют» возможности психолога, а иногда и «подстраховывают» его, например, когда психолог просто устает (любитель часто опирается на свое природное обаяние и жизненный опыт)

3. Особая ответственность у психолога-специалиста. Любителя обычно берет всю ответственность «на себя», а задача психолога более сложная — сформировать чувство ответственности у самоопределяющегося подростка.

4. Психолог-специалист обычно включен в профессиональное сообщество и у него развивается профессиональное самосознание и самоуважение, тогда как психолог-любитель обычно лишен стабильных контактов с психологами и «варится в собственном соку» (даже если самостоятельно увлекается психологией и читает психологическую литературу). Включение в сообщество (в «профессиональную тусовку») позволяет психологу-специалисту обмениваться опытом с коллегами (особенно, в неформальном общении), быть в курсе методических новинок, а также получать морально-эмоциональную поддержку в случае неудач на работе...

5. Наличие у специалиста диплома и различных сертификатов, чего лишен любитель. Заметим, что для многих клиентов важно, чтобы с ними работал «дипломированный» специалист.

6. Особый профессиональный такт, развития профессиональная и человеческая этика у психолога-специалиста, суть которой в том, чтобы не лишать человека права быть субъектом своих выборов. Любители в большинстве случаев демонстрируют тем людям, которым они помогают собственную «уверенность» и «напористость», их позиция: «Будь спокоен! Положись на меня!»...

7. Способность настоящего специалиста к саморазвитию (даже без специально организованных «переподготовок» и «учеб» за счет организации...).

8. Способность психолога-профессионала к самосохранению, т.е. развития профессиональная психогигиена труда, которой, к сожалению, специально почти не обучают в вузах.

9. Иммунитет против ненаучных, популистских методов, например, против использования работе с клиентами методов «астрологов» и «гадалок». Хотя иногда, для установления доверительного контакта с «астрологически-ориентированными» клиентами было бы неплохо продемонстрировать свои знания в этих областях (например, как бы невзначай заявить, что читали такого-то авторитета и были на лекциях такого-то), но только для того, чтобы потом перевести профконсультацию в русло научно-практической традиции.

Для понимания того, кем является «настоящий профконсультант» можно обратиться к *понятию «модель специалиста»*. А.К.Маркова выделяет следующие составляющие «модели специалиста»: а) профессиограмма деятельности специалиста; б) профессионально-должностные требования (ПДТ); в) квалификационный профиль (требования по разрядам, категориям).

При построении «модели специалиста» выделяют также следующие *варианты модели*:

1. Модель реально действующего, «готового» специалиста, которая включает в себя: а) модель деятельности специалиста (где выделяются цели, задачи, действия, операции...) и б) модель личности специалиста (где выделяются профессионально важные качества - ПВК).

2. Модель подготовки специалиста. Эти модели могут быть очень разнообразными в зависимости от опыта обучающегося (или переобучающегося) специалиста.

Заметим, что традиционно, когда психологи говорят о специалисте такой-то профессии, то больше внимания обращают именно на его качества. Для психолога обычно выделяют: коммуникативность, психическое здоровье, знание своего дела, жизненный опыт и даже остроумие (по оценкам и пожеланиям многих студентов). Но если бы профотбор на профессию «психолог» осуществлялся только по этим качествам, то скорее всего, такие люди как З.Фрейд, известный своим неуживчивым характером, был бы сразу же «забракован».

Таким образом, есть, видимо, что-то гораздо более важное, чем просто «необходимые качества». Для целого ряда творческих профессий важны мировоззренческая позиция, способность находить смысл в данной профессиональной деятельности. наконец, готовность совершить в рамках данной деятельности личностный поступок, будь то научное открытие или воля для противодействия профессиональным стереотипам своей «тусовки». Особенно это относится к гуманитарным профессиям, включая и профессию психолога-практика.

При рассмотрении вопроса, каким должен быть специалист по профессиональному самоопределению, можно обратиться к проблеме *«имиджа психолога-профконсультанта»*. Можно поставить вопрос так: должен ли психолог-профконсультант быть «узнаваемым» по каким-то специфическим признакам? - Скорее, да, т.к.: это «тоже» творческая профессия (а «творцы» любят выделяться, им это помогает в работе...); сам образ также способствует решению проблемы клиента (устанавливается большее доверие, клиент не тратит время на выяснение того, «настоящий» перед ним психолог или «не настоящий» ...).

Следующий вопрос: какие признаки (или какое поведение), определяют «имидж» «настоящего» профконсультанта? – Многое зависит от того, что это за психолог: а) если он всего лишь “делает деньги”, то должен “нравиться” своей клиентуре (как, например, это делают многие «целители» и «психотерапевты»), для этого желательно уметь выглядеть «экстравагантным»; б) если профконсультант работает в организации или «на фирме», где свои правила поведения и одежды, то придется «соответствовать» этим правилам; в) если психолог служит идее, то обычно он держится скромнее; г) если профконсультант сами в себе не разобрались, то он обычно пробует разные варианты поведения (может сама одежда и пробное поведение что-то подскажут ему для нахождения своего «образа профессионала»...).

Имидж (авторитет, образ) профконсультанта может формироваться разными путями:

1. Стремлением к внешнему сходству с «настоящим» специалистом (каким видят его многие клиенты и коллеги-психологи, слава богу, для этого всегда есть множество примеров для подражания).

2. Успешная помощь клиентам также способствует повышению авторитета психолога-консультанта, у которого со временем может появиться «Имя», о таком профконсультанте «узнают» и хотят работать именно с ним...

3. О каких-то профконсультантах может создаваться «общественное мнение», некая «харизма», хотя сами он ничем особенным не выделяются. Как известно, в некоторых организациях или в определенной среде потенциальных клиентов хотят, чтобы у них работало побольше «выдающихся» специалистов...

Проблема имиджа заключается в том, что сам профконсультант как бы «разрывается» между стремлением соответствовать некому профессиональному стереотипу (чтобы вызывать доверие у клиентов, чтобы нравиться начальству и застрявшим в своем развитии коллегам-психологам), а с другой стороны, профконсультант – это творческая профессия, предполагающая творчество не только в мыслях, но и в поведении.

В любом случае, на первоначальных этапах профконсультирования лучше соответствовать имиджу «настоящего специалиста» (не разочаровывать клиентов), а уже на последующих этапах работы – стараться быть самим собой. Самое печальное, когда профконсультанту так понравится «производить впечатление» на очередного клиента, что он уже не в состоянии выйти из своего профессионального стереотипа, лишая себя возможности развиваться в своей профессии.

2. Основные концептуальные установки профконсультанта

Выделение подобных установок важно для лучшего осознания профконсультантом своего труда, для осознания того, что именно он делает в каждом конкретном случае. В целом, можно выделить три пары таких противоположных установок (см. Таблицу 3).

Таблица 3.

Основные концептуальные установки профконсультанта.

<i>Критерии выделения установок</i>	<i>Предполагается внутренне пассивный клиент и консультант</i>	<i>Предполагается внутренне активный клиент и консультант</i>
С точки зрения готовности человека к профессии	Подбор человека к профессии (или профессии к человеку...), что предполагает уже что-то имеющееся и мало зависящее от самого человека...	Подготовка и самоподготовка человека к труду, что предполагает и формирование готовности в самом труде (по Е.А.Климову), где у человека

		уже гораздо больше возможностей стать субъектом профессионального развития
С точки зрения психологии “полезности” и психологии “достоинства” (по А.Г.Асмолову)	Профессиональное самоопределение как “Выгодная сделка”, т.е. наиболее “выгодная” продажа своих услуг на рынке труда, где человек превращается в “товар” для продажи (человек сам себя не столько “реализует”, сколько “продает”)... Смысл «выгодной сделки» в том, чтобы продать не очень качественный товар (плохо подготовленного абитуриента или специалиста) как можно «дороже», т.е. устроиться как можно лучше...	Профессиональное самоопределение как проявление творчества, достоинства и справедливости, для чего от человека требуется иногда определенное мужество и способность к неординарным поступкам...
С точки зрения стремления человека быть реальным субъектом самоопределения	Профессиональное самоопределение как следование судьбе, року, предназначению (близко к “астрологическому” подходу...), где сам человек не столько самоопределяется, сколько следует своему “предназначению”...	Профессиональное самоопределение как постоянное расширение возможностей клиента для освоения новых видов труда и способов жизнедеятельности, как “выход человека за рамки самого себя” (по В.Франклу).

Проблема возникает в том случае, когда профконсультант стремится работать, ориентируясь на установки, предполагающие уважение к клиенту, уважение его достоинства и субъектности, но сам клиент этому отчаянно сопротивляется под воздействием стереотипов общественного сознания и предрассудков.

Например, клиент убежден, что для жизненного успеха необходимо обязательно доказать кому-то свое превосходство, а может, и занять должность в фирме или место в престижном вузе, на которое реально претендует более подготовленный и достойный человека.

Примечательно, что подобные клиенты очень любят порассуждать о высоких материях, т.е. неблагоприятные дела совершаются обычно на фоне благородных поз и разговоров. Когда во всем этом участвует профконсультант, то возникает сильное сомнение в том, будет ли способствовать такая работа его собственному личностному развитию. Естественно, напрямую заявлять клиенту, что он не прав категорически запрещается, т.к. ничего кроме обиды и неприязни с его стороны мы не получим. Здесь нужны более тонкие действия и чтобы их совершить нужно быть не только хорошим психотерапевтом, но и немного философом...

3. Профконсультант как возможный посредник между самоопределяющимся человеком и культурой

В самом упрощенном варианте профконсультант может рассматриваться как «посредник» между подростком и миром профессий. Но, как это уже отмечалось, самоопределяющегося подростка собственно профессия часто волнует лишь как средство для нахождения своего места в обществе построения жизненного успеха (лишь со временем смысл может быть найден в самой профессиональной деятельности). Поэтому

профконсультант реально выступает посредником между подростком и социумом, а также между подростком и более конкретными социальными институтами.

Например, профконсультант может быть *«посредником» между человеком и конкретной организацией*, например, предприятием, фирмой или учебным заведением. В этом случае психолог помогает человеку найти свое место в данной организации, но часто при этом он соблюдает интересы этой организации в ущерб интересам самоопределяющейся личности, т.к. организация платит психологу деньги, рассчитывая в перспективе получить от данного кандидата на работу высокую прибыль или реализовать какой-то иной свой интерес, часто отличающийся от интересов развития личности данного человека, ведь известно, что даже в вузах стремление к высоким показателям успеваемости (или «качества знаний») нередко достигается за счет ограничения возможностей личностного развития обучающихся...

В другом случае профконсультант может выступать *«посредником» между человеком и определенной социально-профессиональной группой*. Например, после проведения психологических занятий со школьниками большая часть класса вдруг начинает выбирать профессию «психолог». Скорее всего, любящий свою профессию профконсультант просто сагитировал всех на нее. В иных вариантах это может быть просто «подыгрывание» школьникам, ориентирующихся на «модные» и «престижные» для данного момента профессии и профориентация именно на эти профессии. Здесь также происходит не столько выбор данной профессии, сколько ориентация на образ жизни данных профессионалов. Заметим, что для конкретных подростков привлекательной может оказаться не только «престижная» профессия, но и любая другая, иначе «непрестижные» профессии вообще никем бы не выбирались. Во всех этих примерах также проявляется стереотипизированное отношение к построению профессиональной перспективы.

В каких-то случаях профконсультант может выступать *«посредником» между человеком и конкретной государственно-административной системой*. Например, это может быть агитация непременно заниматься «бизнесом» (в условиях построения «рыночно-базарной» экономики) или агитация осваивать военные специальности и готовиться к войне (в условиях милитаризованного государства). Здесь также самоопределяющегося человека приобщают к чему-то конкретному, часто не давая сориентироваться в более глобальной социо-культурной ситуации. Хотя, несомненно, в случае реальной угрозы войны, определенная агитация и патриотическое воспитание должны осуществляться более активно.

Наконец, в каких-то отдельных случаях профконсультант может выступать *«посредником» между человеком и всей Культурой*, постепенно приобщая его к высшим идеалам и ценностям, созданным человечеством. Лишь только «осознав» или хотя бы «почувствовав» величие Культуры, можно полноценно искать свое призвание в более конкретных жизненных ситуациях. Лишь в этом случае каждая конкретная профессиональная деятельность, как и любой жизненный поступок будут пронизаны высоким смыслом, а не просто желанием «побольше заработать» и «попрестижнее устроиться»...

Одним из результатов такого «посредничества» может быть формирование «активного субъекта Культуры», который не только соприкасается с ее величием, но и стремится что-то привнести в нее, сделать свой сознательный личностный вклад в культуру. В противном случае, человек все-равно не может оставаться вне Культуры, но здесь, скорее культура «захватывает» его в свое «пространство» и «использует» в своих целях всего лишь как подсобный материал. Видимо, как и в Природе, в Культуре есть свои «органические и неорганические химические элементы», свои «флора» и «фауна», а есть и свои активные субъекты (например, Человек как уникальная Личность). Поэтому можно сказать что если человек не стремится стать уникальной личностью, то он просто превращается в «культурный материал». Правда, в Культуре, как и в Природе важны не

только «активные субъекты», творящие и развивающие данную систему. Каждый вспомогательный элемент (подсобный «культурный материал») тоже имеет свой смысл для существования данной системы.

Если самоопределяющийся человек находит смысл своего существования «вне культуры», то тогда сама Культура находит для него смысл – смысл его пребывания в данном обществе и в культуре. Но каждый самоопределяющийся человек имеет право ориентироваться не на высшие ценности культуры, а например, на примитивные («земные») радости. Профконсультант может лишь познакомиться консультируемого подростка с самой возможностью нахождения более интересных, но, одновременно, и более сложных жизненных смыслов – смыслов активного вхождения в Культуру.

Можно вспомнить и такой вид «посредничества», когда главным становятся личные отношения между профконсультантом и клиентом. В этом случае для профконсультанта важна не реальная помощь человеку в нахождении своего места в мире профессий, в обществе или в культуре, а самоутверждение за счет клиента. Например, профконсультант просто занимается банальным «самокрасованием» (внешне это выглядит часто как длинное и выразительное повествование о своих достижениях или о «величии» своей «любимой» психологии и т.п.), или «очаровыванием» клиента, или «гневное обвинение» и даже «запугивание» клиента в том, что он «совершенно неправильно представляет себе будущую жизнь» и т.п. Хотя еще Е.А.Климов говорил, что «минимальным позитивным эффектом профконсультации должно быть формирование оптимистичного отношения оптанта к своей профессиональной перспективе»... Конечно, в этих случаях профконсультанту далеко от того, чтобы считать себя «посредником» между подростком и культурой.

Главное, что у профконсультанта есть возможность помочь человеку сориентироваться не только в ограниченном смысловом «пространстве» данной профессии или в конкретной организации (что также по-своему важно), но помочь самоопределяющемуся человеку понять свое место в этом мире, в Культуре... К сожалению, при попытке реализовать такую возможность возникает масса сложностей:

1. Не все профконсультанты хотят быть такими «посредниками» (и это их право: самое страшное, если ориентация на ценности Культуры будет проводиться в «обязательном порядке»; в том-то и ценность такой ориентации, что она *добровольная!*).

2. Не все клиенты охотно откликнуться на такое «посредничество» (у подростков еще необходимо сформировать потребность по-настоящему понимать мир, в котором они живут; сложность здесь в том, что постижение мира – это не только «радость открытия», но и «огорчения» и даже «страдания» от неизбежных разочарований; здесь также все должно осуществляться только на добровольной основе!).

3. Возможно и противодействие различных администраторов, заказчиков и коллег-психологов, которым сам факт выхода на ценности Культуры может показаться бессмысленным, непрагматичным и даже вредным для психологической профконсультации (по принципу: «Зачем это нужно, когда нет времени и для более важных дел?»...).

В итоге, профконсультант сам оказывается перед сложным профессиональным и личностным выбором: оставаться «хорошим», «удобным для всех» и «правильным» специалистом (например, исследовать у клиентов память, мышление и т.п., выдавая банальные рекомендации о «пригодности» или «непригодности» к такой-то профессии) или стремиться максимально реализовать свой шанс помогать самоопределяющимся подросткам приобщаться к высшим ценностям культуры и, в идеале, помогать им находить для себя смыслы в этом мире...