

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Южно-Уральский государственный университет
Факультет психологии

Ю9.я7
Г935

Е.В. Гудкова

**ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

Учебное пособие

Под редакцией Е.Л. Солдатовой

Челябинск

Издательство ЮУрГУ
2004

ББК Ю94.я7

Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования: Учебное пособие/ Под ред. Е.Л. Солдатовой. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 125 с.

Пособие является систематическим изложением материала по курсу «Методы профориентации и профконсультирования». Оно знакомит с историей профориентации и основами профессиоведения, дает представление о человеке как самоопределяющейся личности и субъекте труда.

В пособии освещаются основные направления психологического сопровождения профессионального развития личности, такие как информирование, диагностика, консультирование, отбор, адаптация и реабилитация.

Книга адресована будущим психологам, педагогам, а также всем, кто интересуется вопросами профориентации и профессионального консультирования.

Ил. 2, табл. 3, список лит. – 35 назв.

Одобрено учебно-методической комиссией факультета психологии.

Рецензенты:

Кутепова Н.Г. – кандидат психологических наук, начальник отдела диагностики и консультирования Управления по делам образования г. Челябинска;

Циринг Д.А. – кандидат психологических наук, заведующая кафедрой психологии ЧелГУ.

© Издательство ЮУрГУ, 2004.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Часть 1. ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА КАК СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА.....	4
1.1. Предпосылки и история развития профориентации.....	4
1.1.1. Теория и практика зарубежной профориентации.....	6
1.1.2. Теория и практика отечественной профориентации.....	14
1.2. Основные понятия и категории профориентации.....	20
1.2.1. Понятийный аппарат профессиеведения.....	20
1.2.2. Профессиография и психография.....	24
1.2.3. Классификация профессий по Е.А. Климову.....	26
1.3. Профориентация. Принципы и этические нормы профориентационной работы.....	34
1.3.1. Понятие профориентации.....	35
1.3.2. Принципы профориентационной работы.....	36
1.3.3. Реализация системного подхода в профориентации.....	38
1.3.4. Этические нормы и парадоксы профориентации.....	43
Часть 2. ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ.....	46
2.1. Человек как субъект труда.....	47
2.1.1. Признаки субъекта труда.....	47
2.1.2. Структура личности профессионала.....	49
2.2. Развитие субъекта труда и профессионала.....	52
2.2.1. Основные периодизации развития профессионала.....	53
2.2.2. Кризисы профессионального становления.....	59
2.3. Самоопределяющаяся личность.....	63
2.3.1. Понятие самоопределения.....	63
2.3.2. Психологические условия самоопределения.....	64
2.3.3. Типы и уровни профессионального самоопределения.....	67
2.4. Задание для размышления.....	69
Часть 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ.....	77
3.1. Профессиональное просвещение.....	77
3.1.1. Задачи профессионального просвещения.....	78
3.1.2. Формы и методы профессионального просвещения.....	80
3.1.3. Профессиональное просвещение различных групп населения...	82
3.2. Профессиональная диагностика.....	85
3.2.1. Характеристики, наиболее значимые для профориентационной работы.....	87
3.2.2. Методы изучения личности в целях профориентации.....	89
3.3. Профессиональное консультирование.....	92
3.3.1. Типы профконсультаций.....	94

3.3.2. Стратегии и стили профконсультирования.....	95
3.4. Профессиональный отбор.....	100
3.4.1. Методы профессионального отбора.....	102
3.4.2. Общая методология осуществления подбора кадров.....	103
3.5. Профессиональная адаптация	107
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	112
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Приложение 1. Схема психологического описания профессии.....	114
Приложение 2. Программа-схема для самостоятельного изучения профессии подростком.....	116
Приложение 3. Программа-протокол ориентировочной диагностической беседы (с подростком).....	117
Приложение 4. Программа-протокол ориентировочной диагностической беседы (с взрослым).....	119
Приложение 5. Примерная схема решения задачи о выборе профессии в ходе профконсультирования.....	121

ВВЕДЕНИЕ

Традиционно периодом самоопределения является подростковый возраст. Однако первое знакомство с миром профессий и овладение некоторыми трудовыми навыками происходит еще в дошкольном детстве. А выбор профессии только открывает бесконечную череду самоопределений на пути профессионализации личности. Поэтому объектом профориентации и профконсультирования является не только старшеклассник, выбирающий профессию, а самоопределяющаяся личность на протяжении всей трудовой жизни.

В действительности формирование субъекта труда на допрофессиональных этапах развития поддерживается учебно-образовательным процессом, в который, отчасти, включено и психологическое сопровождение. Однако специфика образовательных программ далеко не всегда способствует развитию способности личности к самоопределению. А систематическое психологическое сопровождение развивающегося профессионала, проживающего периоды подъема, кризисов и спада, отсутствует вообще.

В связи с этим подготовка специалиста-профконсультанта, разбирающегося в широком спектре вопросов, связанных с трудовым воспитанием, с формированием личностной и информационной готовности к выбору профессии, с планированием и реализацией карьеры, становится особенно актуальной.

В данном пособии систематизирован материал по курсу «Методы профориентации и профконсультирования», представлен обзор теорий и методических разработок в профориентационной сфере.

Первая часть пособия посвящена теории профориентации, основам профессиографии и профессиоведения. Во второй части личность представлена как субъект труда, способный к самоопределению и самореализации. В третьей части рассматриваются основные направления профориентационной работы с различными группами населения.

Часть 1. ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА КАК СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

Профессиональная ориентация понятие многомерное. Так называют и раздел науки о труде, и комплексную работу с молодыми людьми или с безработными, направленную на их трудоустройство. В рамках данного курса профориентацию целесообразно рассматривать как одну из сфер деятельности психолога. Это психологическое сопровождение самоопределяющейся личности.

На сегодняшний день психологи имеют в своем арсенале большое количество профориентационных тестов, технологий и стратегий. Они по-разному могут осуществлять профориентационную работу в зависимости от того, кто является заказчиком психологических услуг, на каком этапе жизненного пути находится клиент, в рамках какой психологической парадигмы предпочитает работать сам психолог.

1.1. Предпосылки и история развития профориентации

Профессиональная ориентация как направление в науке о труде возникла около ста лет назад. Некоторые авторы связывают ее рождение с именем основателя психотехники американского психолога Гуго Мюнстерберга, который в начале XX века впервые стал разрабатывать и использовать психологические тесты для оценки профессиональных способностей человека [31]. В это же время появился новый раздел психологической науки – психология профессий. Но общепринятой точкой отсчета истории профориентации является создание Фрэнком Парсонсом первого кабинета профориентации в 1903 г. в Страсбурге (Франция) и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908 г.

Возникновению профориентации как научно-обоснованного метода предшествовала длительная история развития общественного устройства, экономики, науки.

Первые примеры использования тестов для профессионального отбора можно встретить еще в древних легендах и притчах. Как, например, в библейской истории о воинах Гедеона: «И сказал Господь Гедеону: народа с тобой слишком много...веди их к воде, там я выберу их тебе...И сказал Господь Гедеону: кто будет лакать воду языком своим, как лакает пес, того ставь особо, так же как и тех, которые будут наклоняться на колена свои и пить...». Таким

образом были отсеяны все лишние воины, а Гедеон получил 300 человек, которые пили, зачерпывая пригоршнями воду и не опускаясь на колени. Именно этими воинами и была одержана победа [9, с. 107–108]. Известно, также, что проверка и отбор на те или иные виды труда в соответствии со способностями и качествами человека практиковались еще в середине третьего тысячелетия до нашей эры в Древнем Вавилоне, когда проводились испытания выпускников школ, где готовились писцы, а в Древнем Китае уже существовала система проверки способностей лиц, желавших занять должности правительственных чиновников и др. [20, с. 23–27].

Платон в своем учении об идеальном государстве предлагал осуществлять управление правителями, которые отбирались бы «бывшими старыми» из молодых людей до 30 лет. Отбор происходил бы по личным качествам, как интеллектуальным, так и нравственным [35, с. 24–25].

В 1575 году в Испании вышла книга врача Хуана Уарте «Исследование способностей к наукам», принесшая автору европейскую славу. Это была первая в истории психологическая работа, ставящая в качестве специальной задачи изучение индивидуальных различий в способностях с целью профотбора. Уарте мечтал об организации профотбора в государственном масштабе: «Для того чтобы никто не ошибался в выборе той профессии, которая больше всего подходит его природе, государю следовало бы определить уполномоченных людей великого ума и знания, которые открыли бы у каждого его дарование еще в нежном возрасте; они тогда заставили бы его обязательно изучать ту область знания, которая ему подходит...» [30, с. 71].

Нетрудно заметить, что все приведенные примеры являют собой профориентацию по типу профотбора. Во все времена самым простым и эффективным способом повысить качество выполняемой работы был поиск хорошего работника.

Принципиально новым к началу XX столетия (ко времени возникновения первых лабораторий профориентации) было то, что с проблемами выбора профессии столкнулось значительное число людей, которые стали мигрировать в города в поисках работы, что было связано с бурным ростом промышленного производства в ряде стран. Внедрение новой, более сложной техники и технологии привело к тому, что не все оказались способны на ней работать. С данной проблемой столкнулись, прежде всего, сами работодатели, перед которыми реально возник рынок рабочей силы, т.е. возможность выбирать

наиболее достойных. Да и самим работникам в условиях разнообразия видов деятельности и конкуренции за рабочие места становилось все сложнее. Таким образом, к концу XIX – началу XX в. сложилась необходимость в развитии специальных профориентационных служб, которые обслуживали бы множество людей и отвечали бы потребностям как претендентов на новые рабочие места, так и предпринимателей, предлагающих эти места и, что важно, готовых оплачивать профориентационные услуги. [25].

Но возникновение профориентации связано не только с социально-экономическими предпосылками. У человека возникает новая психологическая проблема – проблема профессионального самоопределения.

Если «феодалное общество, – пишет И.С. Кон, – строго ограничивало рамки его «свободного самоопределения», то в новое время человек становится «чем-то» в результате своих собственных усилий. Развитое общественное производство и выросшая социальная мобильность расширили рамки и масштаб индивидуального выбора» [13, с. 196]. Особенностью нового времени стала реально возникающая перед людьми **проблема свободы выбора**. В психологическом смысле эта проблема не менее сложная, чем проблемы, связанные с ограничением свободы человека. «Если «Я» патриархального индивида складывалось из совокупностей его «принадлежности» к разным социально-природным общностям, то «Я» буржуазного индивида скорее напоминает сумму отрицаний: **не тело, не общественное положение, не деятельность, не совокупность стремлений**», – пишет далее И.С. Кон [13, с. 235]. Поскольку пребывать в состоянии свободы выбора для многих людей оказалось дискомфортно, то на этой почве стали даже возникать неврозы, которых не было ранее. Стали даже появляться концепции, отражающие это положение. Например, если, согласно взглядам американского социолога Д. Рисмана, в XIX в. преобладающим типом социального характера в США была личность, «ориентируемая изнутри», то в современной Америке преобладать стала личность, «ориентирующаяся на других», стремящаяся, прежде всего, к «гармонии с окружающими» и по сути своей являющаяся конформистской [13, с. 233–234].

1.1.1. Теория и практика зарубежной профориентации

В конце XIX века формируется школа научного управления – тейлоризм. В начале XX века возникают психофизиология и эргономика. Особую роль в

развитии профориентации как научно-обоснованной системы сыграло возникновение психотехники. Один из ее основателей, Гуго Мюнстенберг, писал: «Психотехника – есть наука о практическом применении психологии к задачам культуры» [28, с. 25]. Он выделял три основные задачи психотехники.

1) Выбор наиболее подходящих работников с помощью профотбора и профконсультации на основе тестов. Причем, по мнению Мюнстенберга, профконсультация как совет квалифицированного специалиста со временем должна была занять наиболее важное место в работе психотехников.

2) Достижение наивысшей производительности труда.

3) Достижение желаемых психологических эффектов, развития личности работника.

Первый профцентр был создан в Америке в 1895 году **Фрэнком Парсонсом**, продолжателем идей Г. Мюнстенберга и автором книги «Выбор профессии». Парсонс организовал в Бостоне специальное бюро, в задачи которого входило:

а) помочь личности с помощью психологических тестов получить информацию о своих психических свойствах и способностях;

б) ознакомиться с требованиями, которые предъявляются к психофизической организации человека различными профессиями;

в) сопоставив эти две группы сведений, дать рациональную рекомендацию.

Основная идея его теории – «правильный работник – на правильное место», то есть подбор работника к требованиям профессии.

В 1903 и 1908 году открываются первые лаборатории по профдиагностике и кабинеты профориентации в Европе и Америке. Метод, предложенный Парсонсом, получил название «метода подгонки способностей» или «американской модели подбора кадров»

В 1909 году Ф. Парсонсом были сформулированы следующие положения теории:

1) каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, наиболее оптимально подходит к единственной профессии;

2) профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;

3) профессиональный выбор является в сущности сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант

определяет индивидуальную диспозицию психологических или физиологических качеств и соотносит ее с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий [34, с. 7–8].

Его метод предполагал глубокое тестирование человека, тщательное измерение его профессионально важных качеств (ПВК). Кроме того, досконально изучались все функциональные особенности профессии. Данная теория просуществовала на Западе в качестве основной парадигмы до 60-х годов.

Однако эта теория игнорировала динамичность самих профессий (изменение производительности труда, совершенствование средств труда и т.д.). Кроме того, не учитывалась возможность развития самого человека, свойства личности считались застывшими, стабильными, данными от природы. Другим недостатком считается то, что система была очень сложной, требовала большого времени и инструментария. Чтобы найти подходящего работника, нужно было перебрать огромное количество людей. Следует также отметить пассивную роль кандидата в процессе самоопределения: все решали результаты теста.

Таким образом, в противовес теории Ф. Парсонса в 1956 году американским ученым **Джоном Голландом** (Holland) была разработана так называемая иерархия направленности, которая включала в себя следующие положения.

1. В западной культуре большинство людей могут быть отнесены к одному из 6 типов.

Реалистический (Р-тип). Реалистическая ориентация – преимущественно мужской тип, характеризующийся активностью, агрессивностью, интересом к физической активности, развитыми моторными способностями. Такие люди отдадут предпочтение конкретной работе, конвенциональности в политике, экономике; в профессиональном выборе – ремесленные занятия, техника, сельское и лесное хозяйство.

Исследовательский (И-тип). Ориентирован в большей степени на интеллектуальный труд, проявляет интерес к абстрактным проблемам, способности в оперировании символами, информацией. Для таких людей характерны слабая физическая и социальная активность, отсутствие направленности на общение, самодостаточность. В выборе профессии – естественнонаучные дисциплины, математика.

Социальный (С-тип). Ориентация на общение, воспитание, обучение, консультирование и различные виды услуг. Таким людям присущи такие

качества, как социальная ответственность, потребность во взаимодействии, вербальные и социальные способности, эмоциональность и активность в решении социальных проблем. В выборе профессии – педагогика, социальное обеспечение, практическая психология, сфера услуг.

Конвенциональный (К-тип). Конвенциональная ориентация заключается в предпочтении структурированной вербальной или знаковой деятельности, роли подчиненного, конформности. Особенности людей этого типа: стремление избегать неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, идентификация с позицией власти, ценность материального положения и статуса. В выборе профессии – банковская служба, бухгалтерия, статистика.

Предпринимательский (П-тип) Для предпринимательской ориентации характерны сила, саморуководство, вербальные способности, уверенность в себе, конкурентность, избегание однозначных ситуаций и монотонной умственной работы. В выборе профессии – гостиничный и туристический бизнес, предпринимательство, промышленное консультирование и т.д.

Артистический (А-тип). Это, прежде всего, – ориентация на искусство, чувствительность, потребность в самовыражении, избегание однообразной и физической работы. Для людей этого типа характерны неуверенность в себе, женственность. В выборе профессии – различные виды искусства, культура.

Каждый тип является идеализацией, гипотетической конструкцией для описания определенной группы людей, обладающих сходными личностными и профессиональными признаками. Он является некоторым эталоном, стандартом, с которым сравнивается реальная личность. Тип характеризуется своими психологическими особенностями: способностями, интересами, складом характера, предпочитаемым окружением. Каждый человек может быть отнесен к определенному типу или охарактеризован через комбинацию нескольких типологических особенностей. Типологические особенности личности являются результатом взаимодействия множества факторов: культурных и личностных, таких как влияние семьи, родителей и других значимых людей, квалификация и опыт предыдущей работы, социокультурное влияние, физическое окружение и т. д. Так, под влиянием этих факторов личность первоначально предпочитает одни и отвергает другие виды деятельности и социальной активности. Затем эти деятельности становятся преобладающими интересами. Эти интересы ведут к развитию определенных способностей. И, наконец, интересы и способности личности формируют определенные личностные диспозиции, которые

определяют то, как человек воспринимает окружающий мир, чувствует, думает и действует.

2. Существует 6 видов окружения, в которых действует личность: реалистическое, исследовательское, артистическое, социальное, предпринимательское и конвенциональное.

В каждом виде окружения доминирует соответствующий тип. Так, в социальном окружении функционирует гораздо больший процент людей С-типа, чем, например, Р-типа.

В силу того, что различные личностные типы имеют разные интересы, способности и диспозиции, они стремятся окружить себя такими людьми, предметами, материалами и решать такие проблемы, которые были бы конгруэнтны их запросам

3. Люди ищут такое окружение, которое бы позволило им упражнять свои навыки и способности, выражать свои установки и убеждения, решать волнующие их проблемы и брать на себя соответствующие запросам роли.

Р-тип ищет реалистическое окружение, С-тип ищет, соответственно, социальное и т. д. Аналогично и соответствующее окружение привлекает к себе наиболее соответствующих ему людей.

Одной из важнейших составных частей окружения является профессия человека, его профессиональная деятельность. Профессии также могут быть расклассифицированы по наличию в них элементов 6 типов. Другой составной частью окружения являются досуг человека, его времяпрепровождение вне работы.

4. Поведение личности определяется взаимодействием между ее личностными особенностями и характеристиками ее окружения.

Если мы знаем типологические особенности личности и характеристики его окружения, мы можем высказать предположение относительно его удовлетворенности, потенциальной текучести, достижений, мотивации стремления к совершенствованию. Так, люди, занятые в профессии и находящиеся в окружении, соответствующем их типу, более удовлетворены своей карьерой, работают с максимальной эффективностью и ценятся в своих организациях. И, наоборот, люди, выполняющие профессиональную деятельность, не соответствующую их типу, будут испытывать чувство неудовлетворения, желание сменить место работы, низкую мотивацию [4].

Таким образом, эта теория во главу угла ставила интересы личности. Автор предлагает сначала определить сферу деятельности, к которой склонен человек, и помочь подобрать ему в данной области профессию. Он разрабатывает специальный тест для определения типа личности, который позволит рекомендовать человеку определенные виды деятельности, организации и даже хобби.

Однако эта теория также не учитывала динамичность профессии и нестабильность мотивации и ценностей человека. Кроме того, в ней абсолютизируется значимость интересов и желаний человека и совершенно не учитываются потребности общества и ситуация на рынке труда.

Несколько раньше, в 1952 году, американец **Дональд Сьюпер** (Super) предложил еще одну, не менее интересную теорию, которая получила название концепции возрастного развития. Данная теория включала в себя следующие положения:

1) каждый человек, имея определенный набор способностей, интересов, свойств личности, подходит нескольким профессиям, а одна профессия – ряду индивидов;

2) в зависимости от времени и опыта человека меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает профессиональный множественный выбор;

3) профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий, особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т.д.;

4) на разных стадиях развитием можно управлять, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и поддерживая его в стремлении получать новый опыт и в развитии его Я-концепции;

5) профессиональное развитие, в сущности, состоит в развитии и реализации Я-концепции;

6) взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни;

7) удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется

богатством и разнообразием опыта, приобретенного на первом этапе профессионального развития [34, с. 9–10].

Первый этап профессионального развития, по мнению Сьюпера, охватывает две фазы: созревание мечты о профессии сначала в надежду (в детстве), а затем и в конкретный план овладения профессией (в подростковом возрасте). Второй этап – развитие своего «Я» посредством трудового опыта в профессиональную Я-концепцию – охватывает всю оставшуюся часть жизни. Более подробно этапы развития профессионала по Д. Сьюперу будут описаны в следующих главах.

Таким образом, выбор профессии Сьюпером рассматривается, как часть развития личности в целом, которое не заканчивается с окончанием обучения, а продолжается на всех этапах профессиональной деятельности. Основной задачей профконсультанта Сьюпер считал помощь личности в достижении профессиональной зрелости.

Таковы основные идеи и теории, на которых строилась зарубежная профориентация. Можно отметить также ряд концепций, повлиявших на развитие профориентации, но не получивших большого распространения.

В 60-е годы XX века **Анной Анастаси** и **Леон Тайлер** была разработана концепция индивидуальности. В своей основе концепция содержит глубокое изучение личности человека, ее ценностных ориентаций и мотивов. По их мнению, в основе профориентации лежит самопонимание, благодаря которому можно подвести человека к правильному выбору. Концепция разрабатывалась в рамках гуманистической теории, где высшей ценностью является личность, которой нужно помогать совершенствоваться, делать правильный выбор на основе понимания себя. Таким образом, ответственность за выбор профессии в большей степени возлагалась на самого человека, а потребности общества и производства игнорировались.

Теории мотивации также оказали свое влияние на развитие профориентации. Основная идея теории удовлетворенности трудом **Герцберга** заключается в необходимости развивать ведущие мотивы, а именно: мотив достижения в работе и потребность в общественном признании. Наличие этих двух мотивов, развитых в равной степени, определяет профессиональную зрелость личности. Сходные идеи высказывает **Энн Ро**. Она утверждает, что у человека складывается иерархия потребностей (имеется в виду иерархия потребностей по Маслоу). В зависимости от этой сложившейся иерархии потребностей нужно подбирать людям работу.

Сегодня методам профориентации посвящено множество монографий и исследований зарубежных специалистов. Так или иначе, все существующие в мире теории и концепции разделяют на два основных направления, на две модели: «американскую» и «японскую» [19].

«Японская» модель предусматривает начальное изучение сильных и слабых сторон личности работника и подбор для него соответствующей должности (система «работник – должность»). В нашей стране этот подход в большинстве случаев используется городскими и районными службами занятости, психологами-профориентаторами в учебных заведениях и профконсультациях.

Другая, «американская», модель предусматривает первоначальное определение профессионально-квалификационной модели должности и «подгонку» под нее наиболее подходящих работников (система «должность – работник»). С точки зрения отечественной науки в полной мере профотбором является именно этот подход.

Сейчас более активно обращаются к развивающему подходу. Как пишет И. Соломин, термина «профессиональная ориентация» в буквальном смысле слова на Западе не существует, а есть термин «развитие карьеры» (Career Development). Career Development представляет собой обширную сферу деятельности, хорошо подготовленных и организованных специалистов, имеющих в своем распоряжении мощные информационные и методические ресурсы. Достаточно сказать, что курс Career Development, включенный в американскую систему образования, проводится в возрасте от 5 до 14 лет, направлен на самопознание, знакомство с профессиями и возможностями образования, планирование карьеры. Каждый колледж и университет имеет в своей структуре целый отдел или центр Career Development [31].

В 1994 году Конгресс США принял акт, который был назван «School-to-Work» («Школа – работе»). В соответствии с этим документом главным национальным богатством страны провозглашается не сырье, а высококвалифицированные, обучаемые и гибкие кадры. Этот документ ориентирует специалистов системы образования на подготовку школьников и студентов к будущей работе и карьере, на обучение навыкам эффективного поведения в условиях рынка труда, на объединение академических и профессионально-технических знаний, на формирование у школьников личных целей и планов собственной карьеры, на связь между образовательными учреждениями и предприятиями, на обеспечение преемственности образования

и занятости, на сокращение безработицы, особенно среди молодежи, на заблаговременный выбор молодыми людьми будущего рабочего места.

В программу Career Development входят перечисление необходимых знаний для достижения карьеры по всем академическим предметам, встречи с представителями различных профессий, посещение предприятий и рабочих мест, получение опыта работы, использование специальных центров карьеры, поддержка выпускников после окончания учебного заведения.

Развивающий подход в данной программе сочетается с выявлением профессиональной направленности по методике Д. Голланда.

1.1.2. Теория и практика отечественной профориентации

Несмотря на то, что в России вплоть до 1917 года сохранялась жесткая традиция наследования «семейной профессии», что сильно ограничивало людей в выборе профессий, идеи оценки пригодности и прогнозирования профессиональной успешности развивались весьма активно. Причем, в отличие от зарубежных психотехников российские авторы считали, что идея подбора работ более гуманна, чем идея отбора людей по принципу профпригодности. Первая служба по «приисканию» работы в России появилась в 1897 г., но государственный статус подобные службы приобрели только в годы Первой мировой войны.

В известном издании «Кающийся энциклопедист» (1900) был раздел, посвященный выбору профессии, и выделены четыре типичных варианта выбора:

- 1) согласно семейным традициям (что было распространено в тогдашней патриархальной России);
- 2) случайный, необдуманный выбор;
- 3) выбор по призванию;
- 4) выбор по расчету.

В дореволюционной России издавались журналы, где была информация о профессиональных учебных заведениях («Студенческий альманах», «Адрес-календарь»). Еще задолго до официального открытия профориентационных служб в Санкт-Петербурге профессор Н. Киреев безвозмездно помогал молодым людям в выборе факультета и специализации в университете, а чуть позже М.А. Рыбникова и И.А. Рыбников перенесли эту инициативу в гимназии [27].

Наиболее бурно в нашей стране профессиональная ориентация развивалась в 20-е годы. В мае 1924 г. появилась первая Лаборатория профконсультации, организованная по инициативе А.Ф. Кларка при Ленинградском институте по изучению мозга. В апреле 1927 г. по ходатайству Института мозга и благодаря энергичной поддержке его директора В.М. Бехтерева Наркомтруд открыл при Институте мозга первое в СССР Бюро профконсультации. За 1927–1928 гг. были обследованы 2700 подростков, а за последующие 10 лет – 7 млн. 600 тыс. человек.

В 1934 г. сеть профессиональных учреждений состояла из 86 бюро, основной работой которых являлся профподбор поступающих в ФЗУ (64% от общего числа прошедших психотехнические испытания). Кроме того, многие бюро профконсультации выполняли большое количество дополнительных заданий по труду и обучению рабочей молодежи, по трудоустройству отдельных групп подростков (физически неполноценные, из специальных учреждений и т.п.).

В эти годы большое внимание среди прочих уделяли вопросам профориентации и профпросвещения такие отечественные психотехники, как А.П. Болтунов, А.И. Щербаков. Созданием первой профессиональной типологии занимался С.Г. Геллерштейн. Активно разрабатывалась и внедрялась идея политехнического подхода в профориентации и политехнизации профессионального обучения, предложенная в свое время Ф. Энгельсом. Политехнический подход заключался в изучении всех профессий производства или отрасли в целом в их связи и перспективе, выявлении смежных профессий в разных областях, из каких профессий в какие легко переключиться. Главная задача, по мнению В.И. Ленина, состояла в ознакомлении учащихся со всеми главными отраслями производства в теории и на практике, в установлении тесной связи обучения с общественно производительным трудом, так как создание социалистического общества требовало «всесторонне развитых и всесторонне подготовленных людей, людей, которые умеют все делать». Умение ориентироваться в системе социалистического производства считалось одним из важнейших условий развития субъекта труда [16, 17].

После печально известного постановления ЦК ВКП(б) 1936 года «О педагогических извращениях в системе наркомпросов» сеть профконсультационных бюро была ликвидирована, а работы по профессиональной ориентации и профотбору практически свернуты.

И только в 60–70-х годах профессиональная ориентация в СССР была реабилитирована. **Е. А. Климов** и другие сотрудники Ленинградского института профессионально-технического образования впервые начинают серьезно заниматься теоретическими и методическими основами профессиографии и выбора профессии. Так, Е.А. Климовым была разработана четырехъярусная классификация профессий, создаются и внедряются профориентационные методики, которые используются консультантами до сих пор (например, дифференциально-диагностический опросник Климова).

В это же время под влиянием и на основе идей И.П. Павлова, Б.М. Теплова, В.С. Мерлина появилась концепция индивидуального стиля деятельности Е.А. Климова.

Здесь **индивидуальный стиль деятельности** – это совокупность приемов, способов, типов деятельности, которая обеспечивает высокий уровень профессионализма и эффективности работы. В его основе лежат особенности высшей нервной деятельности, темперамента человека, хотя немалую роль в этом играют мотивация и некоторые характерологические особенности, а также задатки и способности. Причем, задатки можно выявлять рано (до непосредственного овладения профессией) и тогда возможен прогноз профессиональной направленности, но в широкой сфере деятельности.

В процессе профессиональной деятельности разные люди по-разному приспосабливаются к выполнению определенной работы.

Например, людям с сильной нервной системой легче переносить сильные стрессы, нагрузки без снижения их трудоспособности, но человек со слабой нервной системой более чувствителен и восприимчив к стрессогенным ситуациям и поэтому старается организовать свою деятельность так, чтобы свести их количество к минимуму.

«Таким образом, даже применительно к одной работе нельзя говорить о некотором едином и бесспорном перечне профессионально ценных качеств... Идея стандартизации хороша для технических объектов, а для человека необходим принцип индивидуального подхода...» [11, с. 81].

Этим обуславливается как бы расширение границ профессиональной пригодности. В связи с этим можно говорить не об обязательном наличии у кандидата определенных свойств и качеств, а об их желательности. В частности, Климов говорит о пяти слагаемых системы профессионально ценных качеств, которые складываются в слово «ГОДЕН» (Г – гражданские качества; О –

отношение к работе в частности и к труду в целом; Д – общая дееспособность; Е – единичные, частные, специальные способности; Н – навыки, привычки, знания, опыт). Однако такая неконкретность одновременно является и недостатком этой концепции.

«Пригодность к профессии может быть сформирована только в деятельности, – пишет Климов, – а профессиональная деятельность для выбирающего профессию – это деятельность будущая» [11, с. 232]. Поэтому он предлагает формирующий, воспитательный подход к руководству выбором профессии в противовес простому «отсеиванию» непригодных здесь и сейчас.

Другая основополагающая отечественная теория – теория профпригодности – была разработана **К.М. Гуревичем**.

Профпригодность – это соответствие возможностей, качеств и свойств человека требованиям, характеру и содержанию определенной деятельности, которое обеспечивает достаточно высокий и надежный уровень выполнения этой деятельности. Выделяются два уровня качеств: физиологический и психологический.

Он выделяет два вида профпригодности: **абсолютную** и **относительную**. В основе такого разделения – различие профессий в плане сложности и требований, предъявляемых профессией к человеку [7].

Профессии группы А требуют абсолютной профпригодности. Они характеризуются хотя бы одним из следующих признаков: 1) трудовая деятельность в них не поддается программированию, а если программирование пытаются осуществить, то при самой деятельности возникают непреодолимые для некоторых лиц трудности; 2) далеко не каждый человек может соответствовать требованиям, которые эти профессии предъявляют.

Это – профессии, связанные с риском как физической опасности, так и социально-психологической. Они предъявляют повышенные требования к физическому и психическому здоровью. Здесь успешность работы не может быть компенсирована какими-либо другими качествами, требуется абсолютная пригодность как жесткий набор определенных качеств человека, обеспечивающих надежное выполнение данной деятельности.

Профессии группы Б предполагают относительную профпригодность. То есть требуют набора свойств человека, близких к требованиям профессии, когда недостаточность развития одних качеств можно компенсировать развитием других качеств. «Природные особенности человека обладают громадной, хотя и не

безграничной пластичностью. Человек может активно приспособиться к многим видам профессионального труда, причем, труд будет удовлетворять самого субъекта». Но и подготовка к профессии, и последующая деятельность протекают по-разному, в зависимости от этих особенностей. Формирование профессиональной пригодности во многом совпадает с выработкой индивидуального стиля трудовой деятельности, но Гуревич различает эти понятия. «Индивидуальный стиль – это признак личности, не ограниченный определенными ситуациями; один и тот же стиль может быть у человека в разных видах деятельности, а профессиональная пригодность – свойство личности, отчетливо проявляющееся в трудовой деятельности в конкретной профессии» [7, с. 185].

Таким образом, по мнению Гуревича, «психология должна раскрыть соотношения типических и индивидуальных, психофизиологических черт человека с его жизненным делом, с его профессией. И если в одних случаях наука должна помочь найти кратчайшие и плодотворные пути формирования пригодности, то в других она должна предотвратить возможные ошибки при выборе профессии» [7, с. 10].

Как видим, данные теории взаимодополняют не только западные концепции, но и друг друга. Дальнейшее развитие отечественной профориентации происходит в направлении диагностического, воспитательного и развивающего подходов.

В 1988 году было признано необходимым ускорить создание разветвленной государственной службы профессиональной ориентации молодежи, важными звеньями которой должны выступить территориальные центры, общеобразовательные школы, базовые предприятия (объединения), семья, общественность, СМИ, специальные службы и т.д.

В условиях повышенной динамики изменения содержания, условий и способов труда систематическая оперативная и долговременная профессиональная ориентация становится важнейшей характеристикой непрерывного образования.

80-е годы ознаменовались появлением центров профориентации молодежи в большинстве крупных городов СССР. Это были специализированные межотраслевые научно-методические центры, которые управлялись и финансировались Министерством образования и Министерством труда. Центры профориентации объединяли высококвалифицированных психологов, решавших

практические задачи. Это был один из наиболее серьезных в то время запросов общества по отношению к психологической науке.

Например, специалисты Ленинградского городского центра профориентации молодежи под научным руководством сотрудников факультета психологии Ленинградского университета не только непосредственно занимались профориентацией школьников, но и разрабатывали новые подходы в организации и методике профконсультирования. Ленинградский центр профориентации стал главной экспериментальной и учебной базой профориентационного направления в СССР. Здесь учились и повышали квалификацию многие психологи-профконсультанты, работающие сейчас по всей стране.

Распад Советского Союза и изменение политики Российского государства в начале 90-х годов привели к тому, что проблема профориентации молодежи стала игнорироваться большинством государственных чиновников от образования. В связи с переходом на рыночную экономику государство отказалось от планирования и гарантий в сфере образования и трудоустройства своих граждан, появилась безработица, была создана государственная служба занятости. Внимание Правительства сосредоточилось на содействии трудоустройству. Возникла острая потребность в профессиональном переобучении, профориентации и психологической поддержке взрослых людей, которые потеряли работу и не могли найти себе новое рабочее место по имеющейся специальности.

Бюджетное финансирование центров профориентации было сведено до минимума. Руководители профориентационных центров стали заключать договора с региональными службами занятости на оказание профориентационных услуг безработным гражданам. Безработных стали тестировать для оценки профпригодности при направлении на переобучение за счет службы занятости, учить методам эффективного поиска работы и трудоустройства с помощью специальных тренинговых программ. Большинство наиболее квалифицированных психологов из центров профориентации стало обслуживать безработных по направлениям из службы занятости, подбирать персонал по заказам работодателей, уходить на работу в другие организации, в том числе в ту же службу занятости, в коммерческие фирмы, словом, зарабатывать деньги.

Таким образом, в современных условиях большинство психологов-профконсультантов и психологических служб реализует так называемый подход частичных услуг. То есть профориентация представляет собой не систематическую поддержку субъекта труда, а единовременные консультации по запросу клиента (подростка, его родителей, человека, потерявшего работу, и т.д.)

Контрольные вопросы и задания

1. С чем связано возникновение системы профориентации в США в начале XX века?
2. Дайте сравнительную характеристику «американской» и «японской» моделей подбора кадров.
3. В чем заключается полемика между Е.А. Климовым и К.М. Гуревичем?

1.2. Основные понятия и категории профориентации

В предыдущем параграфе были рассмотрены основные идеи, в соответствии с которыми формировалась современная профориентация. Сегодня это – прикладная область психологической науки, в которой активно используются достижения как фундаментальных отраслей психологического знания, так и знания смежных наук: педагогики, менеджмента, физиологии и пр. Многие термины и понятия, которыми оперирует профконсультант, являются терминами профессиоведения.

1.2.1. Понятийный аппарат профессиоведения

Профессия – основное понятие профориентации. Это слово произошло от двух латинских слов: «**professio**» – официальное указание занятия, специальность и «**profiteor**» – «объявляю своим делом». Е.А. Климов выделил следующие значения понятия «профессия» [10, с. 107].

1. Область приложения сил человека как субъекта труда, связанная с выделением объекта и предмета деятельности профессионала.
2. Общность людей - профессионалов, занимающихся близкими проблемами, ведущих примерно одинаковый образ жизни.
3. Подготовленность человека, позволяющая выполнять определенную работу, определенный набор знаний, умений и навыков.

4. Деятельность, сам процесс реализации трудовых функций.

Наиболее полным можно признать следующее определение.

Профессия – это необходимая для общества и ограниченная вследствие разделения труда отрасль приложения физических и духовных сил человека, а также его знаний и умственных способностей, дающая ему возможность существования и развития [9, с. 78].

Следует выделять специальность как разновидность труда в рамках профессии.

Специальность (лат. species – род, вид) – вид занятия в рамках одной профессии.

Квалификация – уровень подготовленности, степень годности к какому-либо виду труда, это – уровень профессионального мастерства. Выделяют формальную квалификацию, выраженную в официально фиксированных разрядах, классах, категориях и т.п., а также реальную квалификацию, то есть тот уровень мастерства, который данный человек может действительно проявить. Квалификация работника определяется уровнем специальных знаний, практических навыков и характеризует степень сложности выполняемого им данного конкретного вида работы.

Понятие «должность» является более размытым. Иногда под должностью понимают разновидность руководящей работы («поставить на должность») или отождествляют это понятие с квалификацией (старший, младший сотрудник). Более распространенное понимание должности – это любая фиксированная работа и профессия (например, графа в анкетах «место работы и должность»). Существует также понимание должности как комплекса трудовых обязанностей человека, которые он должен выполнять, занимая определенное положение в структуре предприятия или учреждения.

Таким образом, можно сформулировать следующее определение.

Должность – это служебное место, предполагающее выполнение служебных обязанностей, закрепленных в должностной инструкции, требующее от работника определенного уровня квалификации и личностных качеств.

Понятие «должность» часто путают с понятием «трудовой пост», используемым, как правило, только специалистами-профессиоведами, и «рабочее место».

Трудовой пост – ограниченная вследствие разделения труда и тем или иным образом зафиксированная в обществе область приложения сил человека,

рассчитанная на создание чего-либо ценного для общества: материальных вещей, информации, полезных обслуживающих действий, функциональных полезных эффектов, эстетических впечатлений, общественного настроения, упорядоченного протекания социальных процессов. Трудовой пост – это одна из форм существования профессии. Способы социально-исторической фиксации трудовых постов на разных этапах их развития могут быть самыми разными: от молчаливого признания сообществом того, что некто чем-то занимается, до узаконенных систем нормативных документов, организационно-режимного, хозяйственно-экономического, научного и иного необходимого обеспечения, вещественного оснащения. Нормативные документы более или менее определенно предписывают кто, что, из чего, как, чем, с кем, в течение какого времени, в каком количестве, с каким качеством и за какое вознаграждение должен производить. Системы необходимого обеспечения и вещественного оснащения трудового поста создают реальные условия и возможности достижения соответствующих трудовых целей. В ряде случаев возникают задачи буквально жизнеобеспечения человека как субъекта труда (например, водолаза, пожарного, горнорабочего и т.д.)

Климов определяет трудовой пост как системное образование, включающее как минимум семь подсистем.

1. Заданные или построенные самим субъектом труда представления об ожидаемых в обществе результатах труда (цели). Они могут быть вещественными, информационными, процессуальными (обеспечение бесперебойной работы организации, агрегата и т.д.).

2. Заданный или подлежащий поиску, созданию предмет, исходный материал (вещь, система, явление).

3. Система средств и орудий труда как внешних, так и внутренних (например, схемы принятия решений, мысленные образцы-эталоны и пр.).

4. Система заданных и внутренне принятых работником обязанностей (трудовых функций).

5. Система прав работника (на оплату труда, его безопасные условия и подобное в соответствии с законодательством и нормами морали).

6. Производственная среда (предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия, «режимы» и т.п.).

7. Зона мыслимых возможностей и ограничений для развития субъекта деятельности (на данном трудовом посту).

То есть характеристики трудового поста располагаются в пространственно-временной, функциональной, правовой и др. плоскостях. Понятие «рабочее место» охватывает только пространственную и предметную плоскость, то есть является более узким и конкретным, чем «трудовой пост».

Рабочее место – это ограниченная в пространстве, специально организованная и оборудованная зона, предназначенная для осуществления трудовой деятельности профессионала.

Кроме категорий, определяющих род занятий, в профориентации активно используются категории, отражающие требования, которые предъявляет профессия, и категории, отражающие потребности личности.

Пригодность к труду – способность человека осуществлять широкий спектр видов трудовой деятельности, определяющаяся, прежде всего, физическим и психическим здоровьем, – более широкое понятие.

Профессиональная пригодность – более узкое понятие: наличие определенных качеств (физических, психофизиологических, психологических), которые способствуют осуществлению эффективной деятельности в избранных видах производства. Самая широкая градация – пригодность к физическому труду и к умственному труду. Кроме того, сегодня обычно выделяют абсолютную и относительную профпригодности. Это связано со спецификой профессий, существуют такие, которые предъявляют особые требования к человеческим возможностям (летчик-испытатель, космонавт, диспетчеры энергетических, атомных систем, железных дорог и авиалиний и т.д.).

Другие профессии не имеют таких жестких ограничений. Говоря об этой группе профессий Е.А. Климов пишет, что «у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того, как он практически включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность (способности формируются в деятельности). В то же время некоторые необходимые слагаемые пригодности к профессии могут быть сформированы именно заблаговременно (такие, как гражданские качества, отношение к труду и общая дееспособность), даже должны быть сформированы заблаговременно» [11, с. 83].

Человек в системе профориентации выступает как субъект деятельности, у которого в процессе жизненного пути должно выработаться определенное отношение к тому, для чего он живет. Другими словами, в процессе личностного самоопределения формируется смысл жизни. В процессе своего взросления индивид обязательно сформирует избирательное отношение к трудовой

деятельности. Причем, формирование дифференцированного отношения к отдельным видам трудовой деятельности – это сложный процесс становления, проходящий несколько этапов, результатом которого является профессиональное самоопределение.

Профессиональное самоопределение – это осознанный выбор определенной профессии или сферы трудовой деятельности с учетом своих интересов, склонностей и способностей. Это – окончательное решение «кем быть?».

В течение всей своей профессиональной жизни человек непрерывно изменяется, меняются и условия его труда: развивается профессия, с ростом квалификации человек может менять должность, повышать свой статус, иными словами, продвигаться по служебной лестнице или «делать карьеру».

Карьера (от итал. *carriera* – бег, жизненный путь, поприще) – продвижение в какой-либо сфере деятельности.

Это понятие широко распространено на Западе. К примеру, в США профориентация часто называется «психологией карьеры». Дж. Сьюпер рассматривает карьеру, как определенную последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни (ребенок, учащийся, отдыхающий, работник, гражданин, супруг, хозяин дома, родитель).

Долгое время в нашем обществе карьеризм считался социально не одобряемым качеством. Сегодня удачная карьера является критерием успешности человека. Многие молодые люди озабочены не столько проблемой выбора профессии, сколько вопросами построения карьеры.

Однако и в вопросах подбора персонала и в консультировании самоопределяющейся личности профконсультант использует профессиографические сведения.

1.2.2. Профессиография и психография

Профессиография – это одна из отраслей профессиоведения, которая изучает профессиональную деятельность людей. В ее задачи входит описание профессий или специальностей, основных требований, которые они предъявляют к человеку, его психофизиологическим и физическим качествам, а также факторов, обуславливающих успешность или неуспешность,

удовлетворенность или неудовлетворенность личности данной профессиональной деятельностью.

Комплексное, систематизированное, многостороннее описание конкретного вида работы, предназначенное для проведения психологического изучения труда и использования в дальнейшей практической деятельности, называют **профессиограммой**.

На сегодняшний день опубликовано большое количество профессиографических справочников и сборников профессиограмм, и можно без труда найти описания большинства популярных профессий. Но бывают случаи, когда профконсультант должен самостоятельно подготовить описание особенностей профессии, например, характерных для конкретных условий своего региона, города, для редких профессий, не представленных в сборниках для общего пользования. Нередко возникает потребность в самостоятельном рассмотрении отдельных (особо интересных) профессий совместно с клиентом.

В зависимости от целей существует несколько типов профессиограмм [26]:

1) информационные профессиограммы, предназначенные для использования в профконсультационной и профориентационной работе;

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

3) конструктивные профессиограммы, которые создаются для совершенствования эргатической системы на основе проектирования и внедрения новых образцов техники, а также подготовки и организации труда персонала;

4) методические профессиограммы, их можно назвать методологическими, поскольку они служат для рефлексии и последующей организации труда самого специалиста, составляющего профессиографические описания;

5) диагностические профессиограммы, целью которых является подбор методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров.

Эти профессиограммы различаются по широте, детальности описания, по их ориентации на профессию в целом или на специфику конкретного производства. В самом общем виде схема профессиографического описания профессии включает в себя следующие разделы.

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

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

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

4. Социально-экономические особенности профессии (система оплаты труда и социальное обеспечение, культурно-бытовые условия, перспективы профессионального роста, география профессии и др.)^{*}.

Важной составной частью профессиограммы является психограмма, которая включает в себя описание психологических особенностей профессии (подробную схему описания см. в Приложении 1). Каждая конкретная профессия предопределяет количественное и качественное выражение отдельных психических образований (ощущения, восприятие, память, мышление, воображение, речь, внимание, воля и др.), их взаимосвязь и взаимодействие в процессе выполнения производственных операций, что обуславливает необходимость наличия определенных способностей. Психограмма должна отразить это своеобразие и дать понять человеку, какие требования к психике, личности предъявляются интересующей его профессией.

1.2.3. Классификация профессий по Е.А. Климову

Правильное составление и использование профессиограмм предполагает определенные знания пользователей в области **классификации существующих профессий**. Общеизвестной и наиболее используемой в профориентации

^{*} Подробнее о составлении описаний профессий можно прочитать в специальной литературе по психологии труда, например:

Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М.: Просвещение, 1987;

Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии. – М.: Просвещение, 1990.

классификацией профессий является психологическая классификация, предложенная Е.А. Климовым [10–12]. Эта классификация включает в себя четыре яруса, в соответствии с четырьмя признаками трудовой деятельности (рис.1).

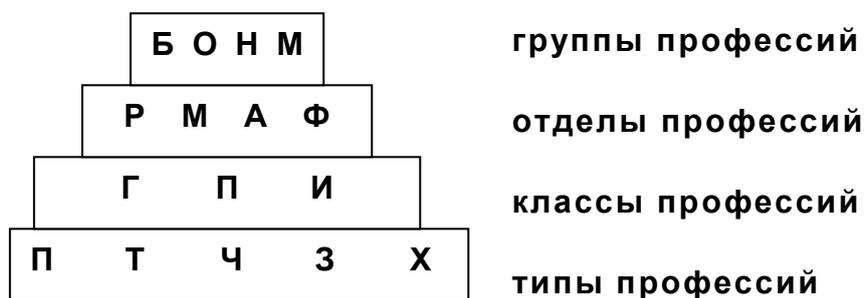


Рис. 1. Обзорная схема («карта») мира профессий

Типы профессий (первый ярус их психологической классификации) выделяются на основании сочетания признаков предметной области и особенностей субъекта труда. Их пять.

1. «Человек – живая природа» (**П**). Сюда отнесены и профессии, предметные области которых связаны с растительными и животными организмами и условиями их существования, с техникой, основанной на биологических, сельскохозяйственных науках: агроном, растениевод, лесовод, фитопатолог («айболит» для растений), ветеринар, зоотехник, животновод, микробиолог и т.п.

2. «Человек – техника и неживая природа» (**Т**). Работники имеют дело с неживыми (абиотическими) предметами, системами (природными и техническими). Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, инженер-конструктор, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания и т.д.

3. «Человек – человек и социальные системы» (**Ч**). Предметом распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются люди, их сообщества, группы населения, люди разного возраста. Например: продавец продовольственных товаров, организатор производства, менеджер по персоналу, врач, учитель и т.д.

4. «Человек – знаковая система» (**З**). Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы, таблицы – это предметные миры, которые занимают представителей этого типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед и пр.

5. «Человек – художественный образ» (X). Явления, факты художественного отображения, оформления действительности – то, что занимает представителей этого типа профессий. Сюда относятся профессии: художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер, живописец и т.п.

Нельзя все профессии строго распределить на пять подмножеств. Но использование малого количества типов удобно для обзорной ориентировки в огромном универсуме разновидностей человеческой деятельности.

Практически при отнесении профессий к тем или иным типам можно учитывать наиболее специфические, основные признаки профессиональной осведомленности и деятельности людей, основные их функции, требующие наиболее длительного и изощренного профессионального образования (включая и самообразование). Например, руководитель хорового коллектива, – вроде бы «управленец», «организатор». Но ясно, что ядро его компетентности составляет художественная, а не «менеджерская» образованность и культура. Каждая профессия может характеризоваться одновременно признаками различных типов, но в разной мере. В этом случае отнесенность профессии к подразделениям (таксонам) классификации можно выразить в виде формулы, включающей последовательно (частично в скобках) несколько соответствующих буквенных обозначений. Например, в случае руководителя хора – X, (Ч). В случае, скажем, агронома – П, Ч, Т, (З) Ведь агроном – это и специалист в определенной отрасли растениеводства, и организатор производства, и знаток сельскохозяйственной техники, агротехники. А иногда он и картограф, составляющий специальные карты угодий данного хозяйства.

Классы профессий (второй ярус их психологической классификации). В пределах каждого типа можно выделить классы по признаку целей труда, определяемых в ответ на вопрос «Что делать?» (операционально). В данном случае речь идет не просто о внешне заданных целях, а об образах желаемого будущего, принятых субъектами труда. Все разнообразие целей можно, стремясь к минимуму классов профессий, сгруппировать в три блока по признаку преобладания следующих целей: а) распознать, оценить нечто известное, б) преобразовать нечто в объекте труда, в) изыскать, придумать нечто неизвестное.

1. Гностические профессии (Г) (от греч. *gnosis* – знание, познание). Примеры в типе «Человек – природа»: контролер-приемщик фруктов, дегустатор чая. В типе «Человек – техника»: пиromетрист, контролер готовой продукции, мастер-диагност

сельскохозяйственной техники. В типе «Человек – человек»: инспектор, дознаватель, следователь. В типе «Человек – знаковая система»: корректор типографии, контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии, бухгалтер-ревизор. В типе «Человек – художественный образ» функции распознавания, оценки выполняют многие работники (критики, искусствоведы и т.д.).

2. Преобразующие профессии (II). Примеры в типе «Человек – природа»: мастер-плодоовощевод, мастер-животновод. В типе «Человек – техника»: слесарь-ремонтник, оператор прокатного стана. В типе «Человек – человек»: педагог-тренер, экскурсовод, руководитель организации. В типе «Человек – знаковая система»: оператор клавишного пульта управления, бухгалтер, чертежник-картограф, редактор издательства. В типе «Человек – художественный образ»: цветовод-декоратор, живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.

3. Изыскательские профессии (II). Примеры в типе «Человек – природа»: летчик-наблюдатель рыбного или лесного хозяйства, биолог-исследователь. В типе «Человек – техника»: раскройщик верха обуви, раскладчик лекал в швейном деле, инженер-конструктор. В типе «Человек – человек»: воспитатель, организатор производства. В типе «Человек – знак»: программист, математик. В типе «Человек – художественный образ»: художник по проектированию интерьера, композитор.

Отделы профессий (третий ярус их психологической классификации). В этом ярусе множество профессий подразделяется по признаку средств труда. В данном контексте средством труда считается любая целостность, которую человек преднамеренно использует для реализации образов желаемого будущего (целей деятельности). Средствами труда могут быть в этом смысле не только вещественные предметы, инструменты, системы (токарный станок, молоток, вычислительная машина), но и мысленные схемы решения задач, выразительные средства поведения, речи. Например, для актера на театральной сцене основным средством труда является его талант, способность вчувствоваться в мир переживаний его героя, передать с помощью мимики, движения, голоса то, что хотел сказать автор пьесы.

В орудийной функции может выступать и организационная система, группа людей (пределный случай – военное подразделение является для военачальника средством решения задач ратного труда).

Что касается собственно внутренних, психологических средств деятельности, то они есть у представителя любой профессии и существенно определяют мастерство в деле. А в некоторых случаях они являются преобладающими, основными. Чем меньшим количеством внешних вещественных средств снабжен, окружен работник, тем более высокие требования могут предъявляться к функциональным, внутренним средствам его труда. Часто причина неуспеха в профессиональном образовании (включая и самообразование), в работе коренится как раз в недооценке именно этих средств деятельности.

Климов выделяет четыре отдела профессий, опираясь на разные типы средств труда, используемых в работе.

1. Профессии ручного труда (**Р**). В профессиях данного отдела, очевидно, используются сила и мастерство рук профессионала, инструменты и орудия, такие как малярная кисть, хирургический скальпель, отвертка, используются как продолжение руки. В классе гностических профессий это могут быть лаборант химико-бактериологического анализа, контролер слесарных и станочных работ, фельдшер-лаборант и т.д. В классе преобразующих профессий примерами могут быть ветеринарный фельдшер, слесарь, картограф. В классе изыскательских профессий ручные средства труда могут быть только вспомогательными, как, например, карандаш и бумага в руках конструктора.

2. Профессии машинно-ручного труда (**М**). Машины с ручным управлением создаются для обработки, преобразования, перемещения предметов труда, поэтому типичные профессии для этого отдела: машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.

3. Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (**А**). К этому отделу также относятся преимущественно преобразовательские профессии: оператор инкубационных цехов, оператор станков с числовым программным управлением, оператор магнитной записи. Но с развитием науки и техники, становится автоматизированным и труд диспетчера различных систем, и врача диагноста, профессий, которые относят к разряду гностических.

4. Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (**Ф**). Средства труда этого отдела профессий сложно назвать орудиями, скорее, это – определенные свойства и способности человека, необходимые для конкретного вида деятельности. Климов выделяет внешние и внутренние функциональные средства труда.

К внешним он относит: выразительные средства поведения, речи (применяются в профессиях типов Ч и Х – в работе учителя, актера, диктора, руководителя); организм человека, его подсистемы, органы (в работе артистов балета, спортивных педагогов-тренеров, певцов, цирковых акробатов); организационные системы, специально подготовленные группы людей, подчиненные ответственному руководителю (хор, оркестр, экипаж, экспедиция, подразделение государственной службы и пр.).

Внутренними Климов считает средства, входящие в сознание, память исполнителя: закрепленные в речи (созданные в общественном и/или личном опыте) правила, стратегические и тактические планы поведения, действий, несловесные (невербальные) психические образования (мысленные образцы продуктов, процессов, условий работы, стереотипы успешного поведения, эмоционального реагирования, образцы мимики и т.п.).

Группы профессий (четвертый ярус психологической классификации). В данном ярусе представлены группы профессий по признакам условий труда. Представление об условиях труда вытекает, в частности, из понимания структуры среды. Среду можно определить, как множество предметных физико-химических, биологических, гигиенических обстоятельств. Они важны, и соответствующая тематика основательно разработана и представлена в публикациях, включая и подробнейшие справочники по вопросам гигиены, охраны труда.

Но, кроме того, есть и другие обстоятельства, факторы условий среды, пусть «не бьющие в глаза», но не менее важные для обеспечения физического и душевного благополучия работающих людей. Речь идет об организационных культурах, организационных режимах, об информационных потоках, о распределении ответственностей, о стиле деловых взаимоотношений и подобном. Как отмечает Климов, соответствующая область вопросов пока еще недостаточно разработана, а имеющиеся научные результаты не всегда широко внедрены в практику и не всегда имеют правовую поддержку. Он предлагает выделить четыре группы профессий, видов труда.

1. Труд в условиях обычного («бытового») микроклимата (**Б**). Это так называемые «комнатные» профессии: лаборанты, бухгалтеры, операторы ЭВМ и пр.

2. Труд с длительным пребыванием на открытом воздухе с возможными резкими перепадами температуры и влажности (**О**). К данной группе профессий относятся: агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, инспектор ГИБДД и т.д.

3. Труд в необычных условиях: под землей, под водой, в цехах с неизбежными вредностями, на высоте, в полете, а также в условиях угроз и опасностей общественного толка (**Н**). Наиболее яркие представители этой группы профессий: антенщик-мачтовик, водолаз, космонавт, пожарный.

4. Труд с повышенной моральной ответственностью за здоровье, жизнь, психическое (умственное, нравственное) развитие людей, за большие материальные и духовные ценности (**М**). Например, воспитатель детского сада, учитель, следователь.

Классификация профессий, предложенная Е.А. Климовым, является во многом условной и предназначена для того, чтобы наглядно представить многообразие профессий и помочь самоопределяющейся личности сориентироваться. Пользуясь условными литерными обозначениями, можно, во-первых, дать обзорную схему «карты» мира профессий (см. рис.1), во-вторых, составить примерную формулу интересующей нас профессии.

Примером практического использования данной классификации в групповой профориентации является упражнение «Угадай профессию» [28, с. 96].

«Сначала участникам процедуры самим предлагается рассказать о какой-нибудь хорошо известной им профессии.

Быстро обнаруживается, что они ее «вроде бы знают», но конкретно рассказать о многих ее особенностях не могут (им нужны «конкретные вопросы»). Тогда преподаватель предлагает схему анализа профессии, в которой и содержатся опорные пункты для рассказа о любой профессии. Он предлагает выписать эту схему в тетрадях (на это уходит примерно 35–40 минут).

Далее начинается собственно игра «Угадай профессию»: все делятся 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)».

В рамках индивидуального консультирования, когда клиент вообще не знает, какую выбрать профессию, можно предложить ему следующую форму работы:

– ознакомить с классификацией и 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;

– организовать игру с клиентом (консультант и клиент загадывают друг другу профессии и пытаются отгадать их – см. выше);

– предложить клиенту обозначить на отдельном листке бумаги наиболее привлекательные для себя характеристики пока еще неизвестной профессий (как бы обозначить с помощью схемы свои «пожелания»);

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

– провести последующее обсуждение (совместный выбор варианта, наиболее соответствующего «пожеланиям» клиента).

Когда клиент хочет уточнить свой уже сделанный выбор, порядок работы несколько меняется:

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

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

– организуются совместное обсуждение и возможная коррекция представлений клиента о своей профессии [28, с. 97].

Опыт использования данной схемы показывает, что она несмотря на свою простоту достаточно эффективна. Клиент легче включается в поиск оптимального варианта, получает доступ к своим творческим возможностям, берет инициативу в свои руки.

Контрольные вопросы и задания

1. Сопоставьте понятия:

– «профессия», «специальность», «квалификация»;

– «должность», «рабочее место», «трудовой пост».

2. Как связана профессиональная пригодность с личностной зрелостью и пригодностью к труду?

3. Составьте информационную профессиограмму для профессий: «учитель русского языка и литературы», «водитель троллейбуса», «продавец-кассир»). Используйте данные наблюдения и опыта личного взаимодействия с представителями этих профессий.

4. Опираясь на классификацию профессий Е.А. Климова, составьте формулу профессии с наиболее привлекательными для вас характеристиками. Составьте список не менее 10 профессий, подходящих к этой формуле.

1.3. Профориентация. Принципы и этические нормы профориентационной работы

По данным 1990 года в нашей стране существовало около 40 тысяч профессий. В связи с научно-техническим прогрессом ежегодно рождается более 500 новых профессий, а те, что уже существуют, непрерывно развиваются и видоизменяются [15]. Можно предположить, что за последние пятнадцать лет их количество продолжает расти.

Выбирая профессию, необходимо учитывать большое количество факторов, таких как потребность общества в кадрах тех или иных профессий, реальные возможности трудоустройства или продолжения учебы, специфика различных профессий. Кроме того, важно правильно оценить свои склонности и способности, жизненные ценности и цели.

Выделяют следующие факторы, которые необходимо учитывать при выборе профессии [11, 28, 29, 34]:

- факторы общественного воздействия на мотивы выбора профессии, т.е. факторы, влияющие на формирование ценностных ориентаций;
- факторы личного характера: склонности, способности, интересы и психологические качества людей, уровень их общеобразовательной и профессиональной подготовки;
- факторы, связанные с потребностями народного хозяйства в кадрах с характером требований профессий и трудовой деятельности к человеку.

Однако исследовать все эти факторы молодому человеку, самоопределяющемуся в мире профессий, очень трудно. Более того, список факторов, на которые в действительности ориентируется молодой человек, совсем другой [27, 32]:

- престижность профессии
- высокая зарплата;
- интересная работа;
- хорошие условия труда;
- чтобы ее легко было приобрести (легко поступить и учиться);
- чтобы профессия соответствовала желанию родителей;
- чтобы легко было найти работу по специальности.

Он обращается за помощью к учителям, близким, друзьям, нередко стремится получить готовый совет или рекомендацию. Источником

профориентационной поддержки могут стать любой человек (друг, знакомый, учитель, кто-нибудь из членов семьи), средство массовой информации, модные тенденции на рынке профессий. Но это, как правило, – односторонняя помощь, которая заключается в совете, пропаганде или агитации. Психолог-профконсультант, зная возрастные особенности оптанта, основные принципы и закономерности самоопределения, имея представление о мире профессий в целом и особенностях рынка труда, может более грамотно организовать и сопровождать процесс личностного и профессионального самоопределения. В некоторых случаях для этого требуется разовая консультация, иногда проводится серия развивающих занятий. В идеале профориентационное сопровождение – это длительный психолого-педагогический процесс, который заключается в доскональном изучении индивидуальных особенностей ребенка, в обучении его самоанализу, в ознакомлении с профессиями и с теми трудностями, которые та или иная профессия предъявляет человеку.

1.3.1. Понятие профориентации

Наиболее общим можно считать следующее определение профориентации.

Профориентация – система подготовки человека к свободному, самостоятельному выбору или перемене профессии с учетом его склонностей, интересов, возможностей, имеющихся общественных потребностей, перспектив развития, а также с учетом необходимости полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах хозяйства страны, отдельной отрасли, экономического региона [24].

В современном обществе профессиональная ориентация представляет собой процесс динамического согласования «человека с профессией».

Профессиональная ориентация – сложное и многоплановое явление, в котором сочетаются экономические процессы с социальными, образовательные с психологическими. В связи с этим выделяют следующие аспекты профессиональной ориентации.

1. Психолого-педагогический. Профориентационная работа оказывает воспитательное воздействие на профессиональные интересы людей, т.е. способствует формированию положительных мотивов выбора профессии, обеспечивающих согласование интересов личности и общества. Для сферы образования ориентация на будущее может означать задачу подготовить человека к воспроизводству и дальнейшему обогащению культуры общества,

охватывающей все области жизни (материальное и духовное производство, социальное устройство), к саморазвитию и реализации своих возможностей на благо общественного прогресса, исходя из реальных условий общественного развития.

2. Медико-биологический. Правильно организованный и грамотный выбор профессии предполагает учет требований к здоровью и отдельным физическим качествам, необходимым для определенной деятельности. Кроме того, важно, чтобы молодой человек имел представление о том, какое влияние оказывает выбранная им профессиональная деятельность на здоровье и личность человека. Это связано с тем, что во многих сферах деятельности неизбежно усиливаются некоторые профессионально важные качества, что приводит к так называемым «профессиональным деформациям» – патологическим и часто необратимым изменениям личности, негативно влияющим на поведение человека в семье и других непрофессиональных сферах жизни. Условия труда, такие как малая подвижность, высокий уровень эмоционального напряжения, запыленность, контакт с вредными для здоровья химическими веществами и т.п., при несоблюдении техники безопасности, режима труда и отдыха приводят к возникновению профессиональных заболеваний.

3. Социально-экономический. Выбор профессии и дальнейшая профессионализация личности предполагают процесс усвоения определенной системы знаний, норм, навыков, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность. Экономическая задача в этой связи – стремиться к наилучшему использованию основных национальных ресурсов страны, а именно: людей, их возможностей и устремлений. В идеале каждое государство, заинтересованное в своем процветании, должно создавать условия для того, чтобы все граждане без исключения приобретали максимум доступного им мастерства и знаний, стремились бы к самореализации, работали там, где им нравится, где они смогут проявить свои дарования наиболее полно. Таким образом, согласование личных и общественных интересов выступает, как показатель эффективности профессиональной ориентации.

1.3.2. Принципы профориентационной работы

Исходные принципы, обязательные для любого социального института, участвующего в профориентации, предусматривают учет трех основных слагаемых выбора профессии: «хочу», «могу» и «надо».

1 принцип. Безусловное соблюдение права на свободный выбор профессии в соответствии со сложившимися интересами, склонностями, направленностью личности. Человек сам вправе решать, какой деятельности посвятить свою жизнь, какое образование он хотел бы получить, где хотел бы работать, какой образ жизни он хотел бы вести. Таким образом, один из основных вопросов, на который отвечает для себя человек, выбирающий профессию: «Чего я хочу?».

2 принцип. Опора на потенциальные и актуальные ресурсы человека: его способности и таланты; состояние здоровья и особенности функционирования организма; психофизиологические особенности и личностные качества; знания, умения и навыки, определяющие профессиональную подготовку. Человек далеко не всегда может оценить свои возможности с достаточной полнотой и объективностью, а бывает, что и вовсе не принимает во внимание свои особенности. Поэтому второй вопрос, который ставит профориентатор перед самоопределяющейся личностью: «Что я могу?».

3 принцип. Учет потребностей общества и особенностей рынка труда. Каким бы сильным ни было желание и какими бы уникальными способностями ни обладал человек, он вряд ли будет профессионально заниматься деятельностью, на которую нет спроса. Профессия рыбака, скорее всего, не будет востребована в пустыне (как это случилось на побережье Аральского моря). С развитием общества умирают одни профессии и рождаются новые. Как отмечает К.М. Гуревич, если в начале XX века наиболее востребованными были профессии, связанные с производством продукции, человек занимался непосредственной обработкой предмета труда, то в 70–80-е годы на смену ему пришел труд человека-оператора, управляющего системами, вырабатывающими продукцию [7]. Профессией XXI века становится профессия менеджера. Таким образом, выбирая профессию, человек должен четко понимать, «кому это нужно».

4 принцип. Разумное согласование интересов и возможностей личности и общества при определении трудового пути. Здравый смысл и целесообразность должны уравнивать, делать более жизнеспособной профессиональную мечту. Поскольку выбор профессионального пути – процесс творческий, самокритика оптанта и ограничения, диктуемые консультантом, нежелательны на начальных этапах (профессионального информирования и выявления профессиональных предпочтений) и необходимы на этапе принятия решения.

5 принцип. Длительность и многоэтапность профориентационной работы. Профессиональное самоопределение начинается не с возникновения проблемы

профессионального выбора и не заканчивается в момент принятия решения о выборе профессии, оно переходит на другой уровень (самоопределение в рамках специальности, формирование индивидуального стиля деятельности, профессионального мировоззрения). Соответственно потребность в профориентационной поддержке может возникнуть на любом этапе профессионального становления личности.

6 принцип. Обеспечение единства целей и соблюдение последовательности, преемственности и непрерывности профориентационных воздействий всеми участниками профориентационной деятельности. Данный принцип является закономерным следствием пятого принципа при организации системной профориентационной работы.

7 принцип. Деятельностный характер профессиональной ориентации. Деятельностный подход в отечественной психологии нашел свое отражение и в профориентации: развитие личности, формирование трудовых, а затем и профессиональных предпочтений происходит именно в деятельности [18]. Практическая деятельность является источником опыта, знаний о собственных возможностях, профессионального роста, способом вступить в профессиональные взаимоотношения, стать членом профессионального сообщества.

1.3.3. Реализация системного подхода в профориентации

Реализация всех вышеперечисленных принципов требует рассмотрения профориентации как «системы социально-экономических, психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оказание помощи молодежи (и других групп людей) в профессиональном самоопределении» [24, с. 12]. А.П. Сейтешев пишет, что систематическая профориентационная работа должна заключаться в создании психолого-педагогических и организационно-методических предпосылок для успешного решения задач, характерных для каждого этапа профессионального развития личности [29].

Например, А.А. Вайсбург выделяет четыре этапа профориентационной работы, последовательно реализуемые в период школьного обучения [3].

1. Ориентировочно-подготовительный этап охватывает первые три года обучения в школе (начальная школа). Цель этого этапа: сформировать у младших школьников положительное отношение к физическому труду,

уважение к званию рабочего, стремление своим собственным посильным трудом доставлять окружающим радость, получая от этого моральное удовлетворение. По сути, здесь речь идет о выработке у школьников определенной социальной позиции, создании у ребят представления о разнообразных профессиях, формировании установки на труд, на созидательную деятельность как высшую ценность для человека.

2. Ориентационно-побудительный этап охватывает период средней школы (с 4 по 7 класс). На том этапе работа заключается в ознакомлении школьников с профессиями, характерными для конкретного региона, и формировании интереса к ним. В это время начинается профессиональная ориентация на уроках труда. Автор выделяет ряд условий успешного профессионального становления подростков: если они включаются в поисковую деятельность, направленную на «открытие» профессии; если им поручают дать оригинальное решение каких-то производственных задач; они практически участвуют в изготовлении приспособлений, необходимых при тех или иных операциях, задания индивидуализируются в соответствии с интересами школьника, а успешное выполнение поощряется.

3. Ориентационно-производительный этап соответствует старшему подростковому возрасту (8–9 классы). Цель профориентационной работы – включить подростков в активный производительный труд по конкретной профессии. Им необходимо самим, на собственном опыте познакомиться с содержанием профессиональной работы, попробовать себя в ней. Участие в производственном труде позволяет ребятам лучше узнать себя, свои склонности и интересы, соизмерить их со своими возможностями и способностями, способствует развитию их профессионального самосознания, формированию профессиональных намерений и мотивов. Если в начальный период (1, 2 этапы) мотив выбора профессии чаще всего лежит вне ее содержания, то в ходе практического ознакомления с профессией формируются мотивы, связанные с интересом к самому процессу труда, его результатами, со стремлением к достижению успеха.

4. Ориентационно-заключительный этап приходится на выпускной класс. Здесь идет выбор конкретной профессии, окончательное уточнение, а в случае необходимости и корректировка путей реализации профессиональных намерений. Кстати, именно к концу учебного года старшеклассники чаще всего меняют свои намерения. Основная форма работы на этом этапе –

индивидуальная консультация и собеседование. Основная задача такой консультации – помочь старшекласснику постигнуть сущность того или иного вида профессиональной деятельности, ее соответствие способностям, интересами и склонностям юноши, помочь ему выделить профессионально важные качества для успешного овладения будущей профессией.

Конечно, такая структура профориентационной работы напоминает, скорее, не сопровождение профессионального развития личности, а управление профессиональным самоопределением и предполагает завершение психологической поддержки с окончанием школы. Но в данной схеме наблюдается преемственность, закономерная смена содержания профориентационной работы, соответствующая смещению «зоны ближайшего развития» школьника.

Другой аспект реализации системного подхода в профориентационной работе – это комплексное использование разных направлений и форм профориентационной работы. Например, К.К. Платонов соотношение основных процедур профориентационной работы определяет исходя из так называемого треугольника профориентации, с помощью которого он выделяет профконсультирование, профпропаганду (профпросвещение), и профподбор (профотбор). Профконсультирование он рассматривает как систему «психологических, педагогических и медицинских мероприятий, раскрывающих и разносторонне оценивающих способности подростка с целью помощи ему в обоснованном выборе профессии». Понятие «профпропаганда» определяется К.К. Платоновым, как процедура, направленная на привлечение внимания молодежи к тем нужным обществу и государству профессиям, в которых отмечается недостаток кадров, и формирование у нее интересов и стремлений к этим профессиям. Профотбор осуществляется для правильного распределения людей по профессиям, которые им подходят.

В литературе можно также встретить описание системы профориентации, как комплексной работы в ряде направлений, также нередко называемых этапами:

- 1) профессиональное информирование и просвещение;
- 2) профессиональная диагностика;
- 3) профессиональная консультация;
- 4) профессиональный отбор;
- 5) профессиональная адаптация.

В любом случае существенно важным является то, что профориентация и

связанные с ней процедуры (профотбор, профподбор, профконсультация, профпросвещение и др.) нацелены на решение одной задачи: оказание помощи человеку в ходе выбора профессии с учетом его интересов и интересов общества. Решение этой задачи может осуществляться различными способами и средствами, которые варьируются в зависимости от изменения социальной ситуации выбора и значимости компонентов, входящих в ее состав.

Таким образом, профориентация как система может рассматриваться в двух плоскостях: как последовательная и закономерная смена этапов работы в зависимости от этапа становления профессионала и как ряд направлений работы, в зависимости от практических задач или от запроса*. В таблице 1 строки представляют этапы профессионального становления личности, а столбцы соответствуют существующим направлениям профориентационной работы. Таким образом, при планировании систематической профориентационной работы, например, со специалистами организации, заполнение ячеек будет проводиться построчно в соответствии с этапами развития, на которых находятся работники. При этом профориентация будет проводиться по всем пяти направлениям. Пустые ячейки таблицы предназначены для содержательного наполнения в виде конкретных методов и мероприятий.

Следует отметить, что такая система – в большей степени виртуальное понятие, поскольку системная профориентационная работа в нашей стране почти не ведется, этапы выступают как самостоятельные профориентационные программы, а работу в каждом из направлений подчас осуществляют различные организации и учреждения. Например, профессиональное информирование целиком и полностью осуществляется СМИ, профессиональная адаптация, как правило, осуществляется в трудовом коллективе.

* Этапы профессионального становления подробно описаны в параграфе 2.2. Характеристика и основные методы различных направлений профориентации представлены в разделе 3.

Таблица 1

Профориентация как система

Этапы становления профессионала по Е.А. Климову	Профессиональное просвещение	Профессиональная диагностика	Профессиональная консультация	Профессиональный отбор	Профессиональная адаптация
Стадия оптиции					
Стадия адепта					
Стадия адаптанта					
Стадия интернала					
Стадия мастера					
Стадия авторитета					
Стадия наставника					

1.3.4. Этические нормы и парадоксы профориентации

Как и в других видах психологического консультирования, работа психолога-профконсультанта ограничивается рядом норм профессиональной этики. Это – известные правила конфиденциальности, бережного и уважительного отношения к переживаниям клиента и т.д. Существует также ряд специфических **норм профессиональной этики** специалиста, выступающего в роли профконсультанта [12, 24].

1. В равной степени уважительное отношение к разным видам труда. Необходимо удерживаться от повышения значимости и «профессиональной гордости» в отношении одной профессии за счет обесценивания других. Важно изыскивать доводы, побуждающую информацию в рамках *внутренних* возможностей данной профессии.

2. Работа по профконсультации является психолого-педагогической и, в конечном счете, должна быть направлена на формирование активного и сознательного члена общества, коллектива. Попытка решать вопрос за выбирающего профессию препятствует успешному развитию и профессионализации личности, поэтому является недопустимой в работе профконсультанта.

3. Профконсультацию не следует отождествлять с вербовкой или превращать в замаскированную научными атрибутами систему управления профессионализацией («вхождением» в профессию) личности только в интересах какой-либо узкой социальной, ведомственной группы. Профконсультация, как и всякая педагогическая деятельность, конечно, социально направлена, она осуществляется с широких позиций общества, но обязательно учитывает интересы отдельной личности. Специалист, выступающий в роли профконсультанта, не должен находиться под влиянием разного рода заинтересованных, но не компетентных лиц.

4. Полученные в ходе работы сведения о личных качествах учащихся, оптантов, кандидатов на вакантную должность являются предметом психолого-педагогической тайны. Некоторые из них нельзя разглашать.

Вместе с тем, специфика профориентационной работы такова, что запрос зачастую прямо противоположен нормам, регламентирующим деятельность профконсультанта. Поэтому проблема этического парадокса встает здесь особенно остро.

Особенностью нынешних задач профориентации стала реально возникшая перед значительными массами людей проблема свободы выбора. Противоречие между правом человека на самоопределение и, как правило, его неготовностью к этому создает основу для принятия консультантом решения за клиента или манипулирования клиентом.

Сходные проблемы возникают, когда проблемы самоопределения клиента напрямую связаны с другими личностными проблемами. В этом случае для консультанта высока опасность увлечься решением более глубинных проблем клиента, вплоть до погружения в терапию, что, по сути, является уходом от решения актуальных проблем.

Еще одна сложность, возникающая при консультировании подростков, связана с противоречием между желаниями и ожиданиями родителей, выступающих в роли заказчиков, и потребностями подростка, который является клиентом. Здесь профконсультант получает одновременно два запроса, которые далеко не всегда совпадают.

Необходимость учета при выборе профессии интересов и способностей личности, с одной стороны, и интересов общества, с другой, которые также не всегда совпадают, тоже часто приводит к сложностям в консультировании.

Профориентация, ориентированная на подбор кадров, построена на сопоставлении психологических качеств индивида с качествами, необходимыми для какой-либо профессии. Совокупность качеств, необходимых для профессии, лежит в основе профпригодности. Возникает вопрос: какова должна быть степень корреляции между нужными для профессии качествами и качествами, которыми обладает претендент на рабочее место. Должны ли они совпадать полностью или нет? Каждый консультант решает этот вопрос, как считает нужным.

Противоречие между мировоззрением и различными этическими системами психолога и клиента очень мешает выстраивать конструктивный диалог с клиентом. На первый взгляд, психолог обязан помочь клиенту принять **правильное** решение. Но с чьей точки зрения **правильное**?

Ответы на подобные вопросы невозможно найти ни в одном учебнике. Их можно найти только в конкретной рабочей ситуации, опираясь на собственную профессиональную позицию консультанта.

Контрольные вопросы и задания

1. Определите границы компетенции и ответственности психолога рамках психолого-педагогического, медико-биологического и социально-экономического аспектов профориентации.

2. В чем состоят трудности реализации системного подхода в профориентации и каковы возможности его осуществления?

3. Ознакомьтесь с содержанием параграфа 2.2 и раздела 3 и самостоятельно заполните таблицу 1 (страница 42).

4. Как бы Вы поступили в следующих ситуациях, руководствуясь принципами и нормами профессионального самоопределения?

Ситуация 1.

Молодой человек, выпускник 11 класса средней школы, обращается к профконсультанту с вопросом: Через месяц вступительные испытания, а я не могу решить на какой факультет поступать?

Ситуация 2.

Мама студентки 2 курса юридического факультета просит профконсультанта «заставить дочь продолжить обучение, обосновать необходимость учиться с точки зрения профориентации». При этом дочь, общительная, инициативная девушка, мечтает заниматься журналистикой.

Ситуация 3.

Директор фирмы, торгующей бытовой техникой, просит помощи в подборе специалиста на должность заведующего складом.

Запрос: провести психологическую диагностику кандидатов (коммуникативно-организаторские и другие личностные особенности) и предоставить ему результаты диагностики.

Часть 2. ЧЕЛОВЕК КАК СУБЪЕКТ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Человек в системе профориентации выступает, как субъект деятельности, как личность, способная выстраивать иерархию мотивов, ценностей, смыслов своей деятельности и на более высоком уровне своего развития осознавать эту иерархию. Такой человек способен выделить то, ради чего он готов отказаться от других ценностей и благ. Выделяя для себя что-то важное, он способен переживать радость, связанную с достижением успеха, и страдание, чувство вины или стыда за неуспех.

Таким образом, субъектность как характеристика личности позволяет представить человека «не как бесстрастного деятеля-исполнителя, а как пристрастного сценариста своих действий, которому присущи и определенные предпочтения, и мировоззренческие позиции, и целеустремленность преобразователя» [22]. Основной характеристикой субъекта труда является активность. Человеческие реакции и поступки зачастую определяются не столько внешними условиями и событиями, сколько факторами внутреннего порядка (потребностями, желаниями, убеждениями и т.д.). Как отмечает А.Г. Асмолов, именно такая готовность к спонтанным поступкам позволяет человеку сделать что-то не «потому что», а «просто так».

Специфика субъектной активности заключается, прежде всего, в «творческой» или авторской позиции, осознанности и произвольности. Именно авторство и творческое начало определяют существующее многообразие индивидуально особенных форм выражения проявлений человека. Обнаруживать и осознавать внутренние побуждения человеку помогает рефлексия, т.е. способность делать свои мысли, эмоциональные состояния, действия и отношения предметом специального рассмотрения, анализа и оценки, а возможно, и практического преобразования. Реализация замыслов и решений невозможна без мобилизации волевых усилий. Таким образом, необходимыми условиями возникновения субъектности как нового качества личности являются: творческая активность, способность к рефлексии, достаточно высокий уровень развития волевой сферы.

В зависимости от того, в какой сфере проявляется субъектность, человек рассматривается как субъект познания, субъект переживания, субъект деятельности и пр.

2.1. Человек как субъект труда

Профессиональное становление – это процесс развития человека как субъекта труда, как «носителя», зачинщика, инициатора трудовой деятельности.

В процессе развития и социализации формируется индивид, обладающий определенным физическим и душевным здоровьем, особенностями психодинамики, когнитивных процессов и волевой саморегуляции. На основе опыта взаимодействия с другими людьми и с миром у него сложились образ мира и представления о себе, устойчивые отношения к разным сторонам действительности (к людям, к деятельности, к вещам, к себе). Он имеет некоторые идеалы, убеждения и ценности, стремится к реализации ряда социальных и духовных потребностей.

Попадая в среду, способствующую его профессионализации, индивид присваивает принятые в данной среде ценности, учится выделять наиболее ценящиеся в обществе продукты труда, старается соответствовать социальным ожиданиям относительно участия людей в труде или бунтует против них. Он обнаруживает, что имеет смысл доводить дела до ценного результата, узнает о выдающихся людях, осуществивших значительные цели в данной сфере. В ходе профессионализации человек знакомится со сложившимися условиями и способами создания материальных и духовных ценностей, овладевает разнообразными орудиями труда и техническими средствами. Молодой специалист включается в производственные отношения, в связи между производителями и потребителями материальных и духовных ценностей, знакомится со сложившейся системой разделения труда и распределения благ в обществе, стремится сделать ее более совершенной.

Так осуществляется взаимное изменение человека и общественной среды, в которой он развивается. Становясь субъектом труда, человек обретает способность сообразно своей воле изменять среду или приспособливаться к ней, становится частью общественной системы и при этом сохраняет способность осознавать себя.

2.1.1. Признаки субъекта труда

Е.А. Климов выделяет четыре психологических признака субъекта труда [12].

1. Способность мысленно предвосхищать социально ценный результат работы, а в идеале придумывать наилучший результат – первый признак

субъекта труда. Приступая к работе, профессионал уже имеет представление о том, что он будет создавать. В работах поискового характера результат не может быть четко определен заранее. В этом случае важно определить общие требования к результату. Наряду с представлением о продукте труда субъекту труда присуще осознание общественной ценности его работы, вклада, который он вносит в изготовление конечного продукта. Не менее важным является и позитивное эмоциональное отношение к результату труда.

2. Сознание обязательности достижения заданного результата – второй психологический признак труда. Причем, обязательность диктуется не только сформулированными в виде правил, норм, планов и заданий внешними целями, но и чувством ответственности перед собой, другими людьми, потомками и обществом в целом, присущим субъекту труда. На эмоциональном уровне сознание обязательности переживается, как чувство долга, собственной значимости и уверенность в успехе.

3. Владение внешними и внутренними средствами работы (в идеале – способность их создавать и совершенствовать) – третий психологический признак субъекта труда. Этот признак включает в себя три компонента:

– гностический (ориентированность в орудийных средствах и в возможностях их применения, включая и внутренние, функциональные средства труда, и нестандартные, индивидуальные для конкретного мастера);

– операторный (высокий уровень владения этими средствами, в том числе и уникальными технологиями и личными секретами мастерства);

– аффективный (бережное отношение к орудиям труда, способность воспринимать инструмент как продолжение собственной руки и т.п.).

4. Ориентировка в «межлюдских» производственных отношениях – четвертый психологический признак труда. Для эффективного и качественного выполнения работы субъекту труда недостаточно просто хорошей выучки и знания технологии. Ему необходимо также знание о связях между разными специалистами, участвующими в едином производственном процессе (о том, кто создал условия работы, кто организовал процесс труда, кто изготовил используемые материалы, кому необходимы результаты данной работы), а также симпатия и уважительное отношение к этим людям.

Климов подчеркивает, что субъектом труда человек становится только тогда, когда ему присущи все четыре признака. Свойства человека как субъекта труда возникают в результате взаимодействия («конфликта») двух реальностей. С

одной стороны, это – множество свойств индивидуальности человека, с другой, – свойства его среды.

К.А. Абульханова особое внимание обращает на то, что субъект труда в психологическом понимании – это не идеальное сочетание личностных качеств и свойств, а личность, стремящаяся к идеалу в своем развитии. «Задачей субъекта деятельности является согласование активности, всех возможностей и ограничений личности с требованиями, условиями деятельности, труда и данной профессии» [1, с. 116]. Это согласование может быть в разной степени оптимальным, но благодаря механизму саморегуляции личность способна постепенно выработать индивидуальный способ организации своей деятельности. На определенном этапе развития личность вырабатывает индивидуальный стиль деятельности, позволяющий достигать максимального качества и эффективности работы ценой минимальных затрат времени и усилий. Таким образом, научаясь оптимально согласовывать систему своих индивидуальных, психофизиологических, психических и, наконец, личностных возможностей, особенностей с условиями и требованиями деятельности, субъект труда становится профессионалом.

2.1.2. Структура личности профессионала

Профессионалом называют человека, имеющего системную организацию психики и сознания человека, способную выполнять должностные обязанности на высоком профессиональном уровне. С этой позиции можно по-разному структурировать компоненты личности профессионала.

Е.А. Климов предлагает такую структуру личности профессионала [12]:

- 1) свойства человека как целого (личности, субъекта деятельности)
 - а) представления о мире,
 - б) направленность личности,
 - в) отношения к миру, к себе, к другим и т.д.,
 - г) особенности ума, креативность, операторные способности,
 - д) типичные чувства и переживания,
 - е) представления о профессиональной общности и о своем месте в ней;
- 2) праксис профессионала (коммуникативные, регулятивные, исполнительские и другие умения, навыки);
- 3) гнозис профессионала (процессы приема и переработки информации, познавательные действия, направленные на поиск, распознавание,

отслеживание);

4) информированность, знания, опыт, культура профессионала;

5) психодинамика (интенсивность переживаний, быстрота их смены);

6) особенности переживания психологических трудностей, нагрузок в данной профессиональной области;

7) осмысление вопросов своей возрастно-половой принадлежности в связи с требованиями профессии; осмысление роли физических качеств, наружности, здоровья, противопоказаний к труду в данной области.

Ю.П. Поваренков выделяет четыре подструктуры индивидуальных качеств профессионала: профессиональную направленность, профессиональный опыт, профессиональную одаренность и профессиональное самосознание [23].

1. Профессиональная направленность формируется на базе мотивационной сферы человека и представляет собой систему мотивов, побуждающих его к выполнению профессиональных задач и задач профессионального развития. В качестве мотивов выступают потребности, интересы, установки, убеждения, идеалы и другие психологические образования человека. Главная их особенность в том, что они удовлетворяются и реализуются в процессе выполнения профессиональной деятельности или решения задач профессионального развития.

2. Профессиональный опыт – это система профессиональных знаний, умений и привычек. Профессиональные знания – это вся усвоенная человеком профессионально необходимая информация, которая используется при решении всего многообразия задач, стоящих перед ним. Усвоенные человеком профессиональные умения – это познавательные, сенсомоторные, трудовые и иные действия, обеспечивающие эффективную реализацию функций профессионала. Профессиональные привычки – это действия профессионала, ставшие потребностью.

3. Профессиональная одаренность – это система общих, особенных и специальных профессиональных способностей, которые определяют эффективность выполнения профессиональной деятельности, уровень профессионального развития индивида. Профессиональные способности совместно с профессиональными умениями и привычками составляют основу для формирования профессионально важных качеств личности. Развитие профессиональной одаренности осуществляется в направлении изменения структуры взаимосвязей между способностями, возникновения новых и инволюции старых способностей.

4. Основу профессионального самосознания составляют профессиональные Я-концепции (реальная, идеальная, антиидеальная и др.), система профессиональных самооценок и притязаний. Развитие профессионального самосознания человека сопровождается повышением адекватности самооценок, более полным осознанием социально-профессиональных требований и своих возможностей, формированием умений соотносить требования и свои возможности, становлением профессиональной рефлексии. Развитие профессионального самосознания является ведущим условием становления профессионала как субъекта профессионального пути.

Иным уровнем психологического анализа личности профессионала является рассмотрение его как реального человека, участника и организатора процесса производства материальных и духовных благ. Такой подход позволяет обозначить метасистему, определяющую формирование личности профессионала и задающую его основные функции, которые заключаются в следующем [23]:

- в создании потребительских стоимостей, у которых качество, надежность и производительность изготовления должны быть не ниже нормативного уровня;

- в производстве и сохранении нормативно одобренного способа конкретной профессиональной деятельности, в ее развитии за счет индивидуального обогащения;

- в воспроизводстве, сохранении и развитии конкретной профессиональной общности, участником которой он является и которая, в свою очередь, является частью всей профессиональной общности и частью общества в целом.

Поводом для обращения к профконсультанту, как правило, являются конкретные трудности в планировании или выполнении деятельности, неудовлетворенность трудовыми взаимоотношениями и своей ролью в этих отношениях. Однако реальные причины этих сложностей чаще всего коренятся в структуре личности профессионала. Понимание того, с какими личностными особенностями профессионала связаны его трудности, является одним из условий успешного оказания ему психологической помощи.

Контрольные вопросы и задания

1. В чем заключается субъектность профессиональной деятельности и профессионального развития человека?

2. Можно ли назвать субъектом профессиональной деятельности студента 3 курса психологического факультета, проходящего практику в службе телефона доверия? Обоснуйте свой ответ.

3. Выберите среди своих знакомых человека, на которого Вы бы хотели быть похожим в профессиональной деятельности. С помощью наблюдения, интервью и других доступных методов составьте характеристику личности профессионала. Выделите качества, которыми, на ваш взгляд, Вы должны обладать как профессионал, и составьте программу собственного профессионального развития.

2.2. Развитие субъекта труда и профессионала

Изучению становления профессионала посвящено большое количество исследований на уровне изменения величины критериев профессионализации, на уровне развития профессионально важных качеств личности, на уровне событийного анализа профессионального пути личности (трудовая биография и т.д.), на уровне взаимодействия и преобразования различных форм профессиональной активности личности (учебная, трудовая деятельность, поиск и выбор профессии, построение карьерного плана и его реализация и т.д.).

Было обнаружено, что данный процесс, как и развитие личности в целом, не является монотонным и также характеризуется неравномерностью и гетерохронностью [23].

Гетерохронность становления профессионала проявляется:

- 1) в несовпадении динамики развития критериев профессионализации;
- 2) в разновременности развития отдельных подструктур личности и в различной скорости их развития;
- 3) в непостоянстве связей между критериями профессионализации и отдельными качествами или подструктурами личности;
- 4) в смене ведущей роли отдельных подструктур, а также в изменении значимости влияния социальных и индивидуальных факторов развития.

Ведущим признаком неравномерности профессионального развития являются профессиональные макро- и микрокризисы.

2.2.1. Основные периодизации развития профессионала

Развитие субъекта труда в немалой степени определяется формированием его ценностно-нравственной смысловой сферы. «Смысл жизни, – пишет К.А. Абульханова, это лежащий в основе жизненной позиции и линии ценностный способ обобщения, целеполагания в жизни. Одним из важнейших психологических аспектов смысла жизни является способность субъекта переживать ценность жизни, удовлетворяться и побуждаться ею. Этому противостоит отчуждение жизни – лишение реальных действий и поступков их ценности, значимости, превращение в чисто функциональные» [1, с. 16]. Наиболее ярко это проявляется в профессиональной деятельности. Осознание смысла работы дает профессионалу чувство субъектности, возможность творчества, позволяет ему не только видеть цель, но и переживать ценность своего труда, сопричастность к общественным ценностям.

А.Н. Леонтьев пишет о двух этапах формирования личностной структуры сознания [18]:

1) дошкольный возраст (в этот период возникает полимотивированность, выстраивается первая иерархия мотивов, появляется способность от чего-то отказываться);

2) подростковый возраст (молодой человек по-новому осознает свои мотивы и начинает руководить своим поведением).

Н.С. Пряжников предлагает выделять еще один: ранняя зрелость (в это время происходит формирование гражданской позиции, согласование своих мотивов с общечеловеческими) [28].

Ю.Б. Гиппенрейтер условно выделяет три этапа развития самосознания личности:

1) формирование «физического Я» личности (усвоение норм, опосредствующих физическое развитие личности);

2) формирование «социального слоя личности»;

3) формирование «духовного центра личности» (ценностно-нравственное самоопределение).

Однако до сих пор остается не изученным развитие готовности профессионала задать себе вопрос: «Ради чего я живу и работаю?», и дать на него ответ.

Наиболее полная периодизация, отражающая развитие человека как субъекта труда, была предложена Е.А. Климовым [10–12]. Она объединяет два этапа: допрофессионального (до стадии «оптации») и собственно профессионального развития личности.

1. Стадия предыгры (от рождения до 3 лет). В этот период происходит освоение функций восприятия, движения, речи. В ходе совместной деятельности ребенка и взрослого ребенок знакомится с «именно человеческими» способами употребления предметов, с простейшими правилами поведения и моральных оценок, которые становятся основой для дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. Стадия игры (от 3 до 6–8 лет). Кризис трех лет, как известно, характеризуется проявлением своеволия, упрямства, стремлением освободиться от власти взрослого. Такое поведение нередко является поводом для беспокойства родителей, но в то же время это – важнейшие признаки зарождения субъектности у ребенка. В ролевых играх происходит овладение «основными смыслами» человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, врача и т.д.). В играх по правилам у детей формируются такие социальные качества, как умение слушать и понимать других, продуктивно взаимодействовать со сверстниками. К концу периода ребенок усваивает схему мысленного анализа труда: замысел, материал, инструмент, действия, результат. Потребность выполнять серьезную деятельность неигрового типа, способность выполнять задания и волевой саморегуляции деятельности являются основой для овладения учебной деятельностью.

3. Стадия овладения учебной деятельностью (от 6–8 до 11–12 лет). На этой стадии происходит интенсивное развитие функций самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и доводить дело до конца. Одним из важнейших новообразований этого периода являются способность «узнавать о своем незнании» и конструктивное отношение к своему незнанию или неудаче. Ребенок становится субъектом по отношению к трудовой деятельности. В процессе усвоения знаний по учебным предметам ребенок получает представление об их связи с различными профессиями. Внеучебная жизнь школьника предоставляет ему возможность участия в самых разных видах деятельности, таких как обслуживание себя и других, наблюдение и уход за домашними животными и питомцами живых уголков, организация досуга и

творческая деятельность. Так расширяются представления ребенка о роли и значении труда в жизни, формируется уважительное отношение к труду.

4. Стадия «оптации» (от 11–12 до 14–18). Понятие «оптация» происходит от лат. *optatio* – желание, выбор. Активное формирование самооценки, повышение ее роли в регуляции поведения, интерес к своей личности и личностным качествам других людей, к межличностным отношениям и смысла человеческой активности, стремление к самоизменению и самовоспитанию – все это процессы, характеризующие субъектное развитие подростка. Многие из них проявляют интерес к обсуждению своего будущего, «примеривают» себя к разным профессиям. Учебные интересы в этом возрасте часто связываются с мечтами о профессиональном будущем. Таким образом, подготовка к жизни, к труду, сознательный и ответственный выбор и планирование профессионального пути – главные задачи данного этапа. Но представления подростков о будущей профессии, как правило, идеализированы, не основаны на реальных знаниях, а профессиональные планы требуют дальнейшей конкретизации.

В описании первых четырех стадий развития субъекта труда автор указывает примерные возрастные границы. Действительно, задачи этих этапов тесно связаны с задачами физиологического и личностного развития. Однако следует помнить, что «оптантом» называют не только подростка. Оптант – это человек, стоящий перед выбором профессии вообще, а данная проблема может стать актуальной не только в подростковом возрасте. Этапы дальнейшей профессионализации в меньшей степени определяются возрастными периодами и в большей степени отражают индивидуальный профессиональный путь личности. Некоторые из них человек может проходить несколько раз, а до некоторых он, может быть, никогда не дойдет.

5. Стадия адепта или стадия профессиональной подготовки (от 15–18 до 16–23 лет). Выбрав профессию, человек становится ее приверженцем или «адептом» (от лат. *adeptus* – достигший). Задача этого периода – освоение основных операциональных и ценностных характеристик выбранной профессии. Виды профессиональной подготовки разнообразны как по предметным областям, так и по срокам подготовки. Переход от общего образования к профессиональному предполагает ряд внутренних (в сфере личности и ее самосознания) и поведенческих перестроек, поэтому его еще называют периодом учебно-производственной адаптации. В этот период молодой человек получает более

объективные знания о будущей профессии, которые не всегда совпадают с его представлениями. В связи с этим нередки случаи разочарования и принятия решения об уходе из выбранной профессии. Осваивая профессиональные знания, умения и навыки, будущий специалист нередко обнаруживает, что его индивидуально-психологические особенности не позволяют ему эффективно осуществлять профессиональную деятельность. Он может либо отказаться от данной карьеры, либо развивать в себе недостающие качества, опираясь на внутренние и внешние ресурсы.

6. Стадия адаптанта. Это – период погружения в профессиональную деятельность на конкретном рабочем месте продолжительностью от нескольких месяцев до 2–3 лет. Период адаптации на трудовом посту проживают как начинающие специалисты, так и люди, сменившие работу или прошедшие переподготовку. Если на предыдущем этапе происходит экстенсивное овладение профессией (студенты, слушатели и курсанты получают большое количество новой информации), то этап адаптации характеризуется постижением профессии «вглубь» (теоретические знания находят практическое применение, изменяется качество профессионала и профессиональной деятельности). Поскольку социальные и деятельностные нормы учебного заведения и производственного коллектива различны, молодой специалист должен найти в себе силы распознать, понять, почувствовать новые, непривычные для него нормы, регулирующие поведение, образ жизни, манеры, внешний облик профессионала, и «вписаться» в контекст этих норм. К концу периода адаптации работа обретает новый смысл, появляется понимание правильности сделанного выбора, уточняются критерии оценки себя как профессионала. Теперь есть возможность определить их не извне, как раньше, а непосредственно, находясь внутри профессии, проверяя их на себе.

Эта и все последующие стадии предполагают дальнейшее вхождение человека в профессию, в систему межлических отношений в данной общности, развитие всех элементов структуры субъекта деятельности.

7. Стадия «интернала». Это – период вхождения в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно и качественно работать. «Интернал» (от англ. *internal* – внутренний) – это специалист, которого сотрудники воспринимают, как «своего среди своих», человек, который вошел в профессию, стал представителем профессионального сообщества. Опытный, «натеревший» в своем деле работник любит свое дело и может самостоятельно и

надежно справляться с основными профессиональными функциями на данном трудовом посту. Профессиональная деятельность насыщается личностными проявлениями и перерастает уровень формально осуществляемого ремесла, работник овладевает технологическими тонкостями дела. В свою очередь, профессиональная деятельность оказывает влияние на профессиональное развитие личности. Ежедневно осуществляемые функции формируют профессиональные привычки, профессиональные особенности личности и профессиональное самосознание, выражающееся в осознании своей профессиональной принадлежности, отношении к себе как к профессионалу, знании своих сильных и слабых сторон, а также о путях самосовершенствования и возможных зонах успехов и неудач.

8. Стадия мастера. Мастером называют работника, который заметно выделяется на общем фоне, он лучший среди обычных хороших работников. Мастер способен решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые не все коллеги могут выполнить. Он обладает какими-то специальными качествами, умениями, широкой ориентировкой в профессиональной области и имеет неповторимый индивидуальный стиль деятельности. На этой стадии работник становится в чем-то незаменимым (невоспроизводимым), что может выражаться, в том числе, и в формальных показателях квалификации (разряде, категории, звании). Ему присущи высокий уровень профессиональной рефлексии, критическая и адекватная оценка многообразия сторон собственной личности, деятельности, интересов, знаний и умений. Со временем совершенствуются отдельные, профессионально востребованные психические функции, например, избирательность внимания, зрительная или слуховая память, цветовосприятие и т.д. Профессиональное развитие позволяет по-новому, творчески решать производственные задачи, находить неординарные решения в любой сфере деятельности.

9. Стадия авторитета. Это – продолжение стадии мастерства, когда работник стал лучшим среди мастеров. Он известен в собственном профессиональном кругу и даже за его пределами, в том числе и на межотраслевом уровне, в стране и за рубежом. В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации (разряд, категорию, «чин», звание, ученую степень и пр.), награды и знаки отличия. С мнением авторитета считаются коллеги и руководители. Несмотря на снижение физических сил и энергии, он также эффективно, а иногда и более успешно

решает профессиональные задачи за счет большого опыта, умения организовать свою работу и окружить себя помощниками. Человек, развивающийся последовательно, достигает уже второй «творческой кульминации»: он может обобщить свой жизненный опыт, упорядочить его и активно использовать его в работе. В связи с этим появляются новые творческие и организаторские способности, незаменимые для руководящих должностей.

10. Стадия наставника. Наставник в широком смысле слова – это человек, у которого коллеги готовы поучиться, перенять опыт. Эта стадия является продолжением стадии авторитета и высшим проявлением стадии мастерства. Работник становится не просто великолепным специалистом в своей области, но и Учителем, способным передать свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души. Профессионал, ставший Учителем-Наставником, является носителем профессиональной культуры. Немногие люди достигают такого уровня профессионального развития. Как правило, это происходит в зрелом или преклонном возрасте, когда многие психические функции угасают и физическая активность уменьшается. Но социальная активность в этом случае не только не снижается, но часто позитивно влияет на физическое состояние человека. Продолжение профессионального творчества, анализ, обобщение и передача своего профессионального опыта делают жизнь наполненной, осмысленной и перспективной.

Эта периодизация опирается на положения теории деятельности А.Н. Леонтьева и концепции развития Д.Б. Эльконина и во многом соответствует принятым в отечественной возрастной психологии этапам развития личности.

Для сравнения приведем распространенную на Западе периодизацию развития профессионала, предложенную в 50-х годах Д. Сьюпером. Она представляет собой ступенчатую модель профессионального развития, которая опирается на ранние исследования этапов жизненного пути (Ш. Бюллер, Д. Миллер, В. Форм) и включает следующие этапы.

1 этап – этап роста (по другим источникам – «пробуждения»), продолжается от рождения до 14 лет. Задача периода: развитие основных интересов, способностей. В рамках этого этапа Сьюпер выделяет три фазы: фазу фантазии (4–10 лет, когда доминируют детские потребности, а профессиональные роли проигрываются в фантазии), фазу интересов (11–12 лет, когда формируются профессионально значимые предпочтения), фазу способностей (13–14 лет, когда опробуются индивидуальные способности, появляются представления о

профессиональных требованиях и профессиональном образовании).

2 этап – исследовательский, продолжается от 14 до 24 лет. Задача этапа: апробация своих сил в различных видах трудовой деятельности, учебной деятельности. Индивид пытается проявить себя в различных ролях, исследует свои реальные, в том числе и профессиональные возможности. Здесь также выделяется три фазы: с 14 до 17 лет – временное занятие в одной или разных профессиях; с 18 до 21 года – активный поиск профессионального учебного заведения в условиях освоения способов самостоятельной жизни, включая и временные подработки; с 22 до 24 лет – апробирование выбранной профессии в процессе реальной трудовой деятельности, часто совмещается с учебой.

3 этап – утверждение или «упрочение карьеры», продолжается примерно с 25 до 44 лет. Задача этапа: поиск и удержание своего места в обществе. В начале периода (с 25 до 30 лет) молодой человек, получив профессиональное образование, «пробует» себя в качестве полноценного специалиста, способного конкурировать с более опытными работниками, всеми силами стремится к «жизненному успеху» – карьере. Примерно с 30 лет начинается период стабилизации, утверждение себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста. Человек получает дальнейшее образование, стремится обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личную позицию и занять достойное положение в обществе.

4 этап – поддерживание или сохранение, охватывает период с 45 до 64 лет. Задача этапа: создание устойчивого профессионального и социального положения. Профессиональное развитие индивида идет в одном определенном направлении без выходов за рамки найденного поля. Именно в этот период решается вопрос, удастся ли добиться успеха, построить карьеру и желаемый образ жизни.

5 этап – спад, начинается примерно с 65 лет. Этап характеризуется уменьшением профессиональной и социальной активности. В этот период также происходит и развитие новых ролей: частичное участие в профессиональной жизни, наблюдение за профессиональной деятельностью других людей.

2.2.2. Кризисы профессионального становления

Кризисы профессионального становления выделяются специалистами в особую группу психологических кризисов, которые возникают на различных этапах профессионального пути личности, отражают его специфические

закономерности, не сводимые к закономерностям жизненного пути человека [23]. Э.Ф. Зеер считает, что среди профессиональных кризисов есть и нормативные (кризисы, отражающие неравномерность профессионального развития человека на различных этапах трудового пути), и ненормативные (связанные с такими критическими событиями, как потеря трудоспособности, безработица и пр.) [8].

В основе возникновения кризисов профессионального становления лежит комплекс различных факторов:

- изменение социально-экономической ситуации профессионального развития (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, смена места жительства, перерыв в работе),
- возрастание профессиональных требований к человеку (внедрение новой техники и технологии, вступление в новую должность, участие в конкурсах на замещение, аттестациях, конкуренция среди специалистов на рынке труда),
- рост или снижение профессиональных притязаний личности (рост профессионализма, неудовлетворенность своим положением, статусом, возрастными психофизиологические изменения, снижение работоспособности),
- полная поглощенность профессиональной деятельностью (трудоголизм),
- нормативные возрастные кризисы (кризис 30 лет, кризис 40 лет).

В зависимости от условий возникновения и решаемых задач Ю.П. Поваренков выделяет три группы кризисов профессионального становления.

К группе **адаптационных** относятся кризисы, которые инициируются изменением ситуации профессионального развития и разрешаются благодаря формированию психологических новообразований, обеспечивающих приспособление индивида к новым условиям профессионального становления и реализации.

К ним относятся кризис адаптации к профессиональному обучению, когда новоиспеченный студент обнаруживает, что привычные способы организации учебной деятельности неэффективны, а для освоения новых знаний и умений требуется больше самостоятельности и ответственности. На этапе производственной адаптации молодой специалист сталкивается с недостатком знаний и практических навыков для выполнения производственных задач, а также с трудностями вхождения в новый коллектив, в новую профессиональную общность. В первые годы после ухода на пенсию человек переживает кризис социально-психологической адекватности, связанный с резким снижением

социальной активности, сужением финансовых возможностей, утратой чувства собственной значимости и востребованности.

Вторую группу кризисов профессионального становления образуют кризисы, условно названные «**надситуационными**». Главная их особенность заключается в том, что они возникают в условиях стабильной ситуации профессионального развития и инициируются не путем изменения предъявляемых требований, а через повышение требований к себе, снижение своей профессиональной самооценки, повышение уровня притязаний и т.д. Разрешаются эти кризисы не через адаптацию к ситуации, а через реализацию индивидуальности профессионала, проявляющуюся в его отношении к своим профессиональным достижениям и перспективам, в оценке реализации своих требований, своего потенциала, своих потребностей.

К этой группе относится кризис профессионального роста, который возникает примерно на четвертом – пятом году самостоятельной деятельности, когда специалист начинает без особых проблем справляться с решением основных производственных задач, обретает определенный и устойчивый статус в трудовом коллективе. При этом изменяется его отношение к себе и своим профессиональным успехам, возникает потребность в изменении ситуации профессионального развития. Тем самым он создает новую ситуацию профессионального развития, которая и переживается человеком как кризисная. К надситуационным относится и кризис социально-профессиональной самоактуализации, который переживает специалист, достигший высокого уровня профессионализма. Изменение профессиональной «Я-концепции», в особенности ценностно-смысловой сферы, недовольство собой, своим социальным статусом, психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья, а также профессиональные деформации заставляют специалиста искать новые области приложения своих сил, новые способы самореализации.

Третья группа кризисов профессионального становления может быть названа кризисами **самоопределения**. Их главная особенность заключается в том, что они инициируются кризисами жизненного пути, но по форме и по содержанию являются профессиональными, т.е. оказывают существенное влияние на процесс становления и реализации профессионала. Данные кризисы связаны не с профессиональным, а с психологическим возрастом человека и наиболее сильно проявляются в возрасте 29–33 и 39–43 лет, т.е. совпадают по времени с

нормативными кризисами зрелости 30 и 40 лет. Психологически такие возрастные кризисы связаны с переоценкой профессиональных ценностей, с изменением представлений о себе как профессионале, т.е. о своих возможностях, о своих профессиональных успехах и ожиданий от профессиональной карьеры. В период этих кризисов человек ставит перед собой вопросы, затрагивающие основы его профессионального бытия: «Что я достиг в профессии?», «Действительно ли я выбрал ту профессию, которая мне нужна?», «Каковы мои реальные профессиональные возможности?», «Как строить дальше профессиональную карьеру?», «Что для меня важнее: профессиональная карьера или семейная жизнь?», «Нужно ли дальше профессионально совершенствоваться или нет?»

Более подробное описание кризисов профессионального становления дают Э.Ф. Зеер в монографии «Психология профессий» и Н.С. Пряжников в книге «Психология труда и человеческого достоинства».

Опираясь на идеи Л.С. Выготского о фазах проживания кризиса, Э.Ф. Зеер делит кризисный период на три части [8, с. 136].

1. Предкритическая фаза, когда человек стремится не замечать, как изменилась ситуация профессионального развития, хотя при этом он может ощущать себя несчастным, разочарованным, чувствовать нависшую угрозу.

2. Критическая фаза, когда человек осознает возникший конфликт и начинает анализировать причины его возникновения, причины несоответствия между своими возможностями, способами деятельности и требованиями, которые к нему предъявляются.

3. Посткритическая фаза, разрешение конфликта, когда человек находит в себе силы либо измениться самому, либо изменить производственную ситуацию, вплоть до смены работы или профессии.

От того, какие вопросы ставит перед собой профессионал в периоды этих кризисов и как он на них отвечает, существенно зависят содержание и направление его дальнейшего профессионального пути. Поэтому несмотря на тяжелое эмоционально-психологическое состояние и деструктивное поведение специалиста, переживающего кризис, задачей психолога-профконсультанта на данном этапе является не облегчение переживаний клиента, а поддержание его в этом состоянии, предоставление ему возможности поиска адекватных средств решения возникших проблем, формирования необходимых способов деятельности и адекватного отношения к новой ситуации. В результате клиент

должен научиться использовать найденные средства для решения проблемы, перейти на другой уровень функционирования, который часто связан с обретением новой профессиональной идентичности.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте сравнительную характеристику известным Вам периодизациям развития профессионала.
2. Зная динамику возрастных изменений и закономерности развития профессионала, придумайте способы максимального сохранения интеллектуального и практического потенциалов в организации.
3. Можно ли избежать профессиональных кризисов и почему?

2.3. Самоопределяющаяся личность

2.3.1. Понятие самоопределения

Самоопределение – это сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях. Способность к самоопределению также является проявлением субъектности личности. В пространстве профориентации личность – это субъект, самоопределяющийся в мире профессионального труда и в пространстве личностных смыслов самой трудовой деятельности. Субъектность проявляется здесь в самостоятельном, осознанном построении перспектив своего развития в определенной трудовой деятельности и во всей жизни в целом, которая как бы составляет контекст для конкретного труда и развития человека в этом труде.

Самоопределение всегда предполагает выбор. Профессиональное самоопределение – это осознанный выбор определенной профессии или сферы трудовой деятельности с учетом своих интересов, склонностей и способностей. Это – окончательное определение ответа на вопрос «Кем быть?». Причем, с одной стороны, – это свободный выбор как одно из важнейших гражданских прав человека, с другой стороны, – это акт самоограничения, отказ от других видов деятельности. В этом состоит парадоксальность понятия «свобода выбора».

Под **свободой выбора профессии** понимают осознанное профессиональное самоопределение, при котором установки личности в выборе профессии, с одной

стороны, согласуются с общественными потребностями, а с другой стороны, сообразуются с личными данными, т.е. с призванием, способностями и профессиональной подготовкой, образованием и психофизиологическими особенностями. Иными словами, свобода есть осознанная необходимость, а реализация этой свободы возможна только при условии достижения личностной зрелости: достаточного уровня развития самосознания, рефлексии и саморегуляции.

2.3.2. Психологические условия самоопределения

Человек в процессе своего взросления обязательно сформирует **избирательное отношение** к трудовой деятельности. При этом его могут привлекать как моменты, непосредственно связанные с профессиональной деятельностью (трудовой процесс, предмет или результат труда), так и ее внешние стороны (общественный статус, условия труда, дополнительные возможности, которые дает профессиональная деятельность).

В ранней юности у человека возникает склонность к размышлению над самим собой, он учится сосредоточивать внимание на собственных внутренних переживаниях и состояниях. Таким образом, формируется еще одно важное качество зрелой личности: **способность к рефлексии**. На определенном этапе своего развития человек впервые задает себе вопрос: «Что за силы дают ему возможность творить, исследовать и изменять мир, какова природа его разума, каким законам подчиняется его душевная жизнь?». Этот вопрос знаменует собой рождение **самосознания**, высшего уровня развития сознания, основы самостоятельности личности в ее суждениях и действиях.

Формирование «Образа Я» (знания о себе) и отношения к себе, лежащих в основе самосознания личности, а также развитие волевой сферы выводят **способность к саморегуляции**, присущую всем живым существам, на уровень высшей психической функции. В структуру осознанной и произвольной саморегуляции входят следующие компоненты: принятая субъектом цель произвольной активности, модель значимых условий деятельности, программа действий, система критериев успешности деятельности, знание о достигнутых результатах, оценка результатов с помощью системы критериев, решение о необходимости и характере коррекционных действий. Саморегуляция зрелой личности осуществляется в единстве своих энергетических, динамических и содержательно-смысловых аспектов.

Обнаружение личностных смыслов и ценностей является одновременно целью и источником субъектной активности и самоопределения личности. Человек живет и развивается ради постижения смысла своего существования, но делает он это исходя из собственных представлений о том, что для него ценно и имеет смысл на данном этапе развития.

По мере взросления в жизни человека все большее место занимают саморазвитие, самовоспитание, самоформирование, и соответственно больший удельный вес принадлежит внутренним условиям, через которые как бы преломляются внешние причины и влияния. Ответственность за принятие решения также лежит на субъекте, и он готов принять любой результат своих действий, даже если действия были ошибочны, а результат нежелателен.

Так формируется Личность, способная находить смыслы, выбирать, действовать и нести ответственность. Зрелая личность способна определять стиль и образ своей жизни, выбирать и принимать социальные роли, органично включаться в жизнь ближайшего социального окружения и общества в целом, то есть готова стать субъектом профессионального и жизненного самоопределения.

Наиболее последовательно психологическая структура субъекта профессионального пути может быть раскрыта с позиций концепции системогенеза профессиональной деятельности, предложенной В.Д. Шадриковым [33]. Данная концепция позволяет обозначить следующие структурно-функциональные компоненты.

1. Мотивы профессионального пути – это внутренние побуждения человека, которые указывают на то, зачем он включается в процесс профессионализации, зачем он выбирает ту или иную профессию, зачем меняет место работы или учебное заведение и т. д.

2. Цели профессионального пути – это представления о том, что должен человек получить, достичь в процессе или в результате профессионализации. Целеполагание – процесс формирования конечных и промежуточных целей профессионального пути.

3. Планы профессионального пути – это представление о том, что, как и когда должен делать человек, чтобы достичь поставленных целей, удовлетворить потребности, интересы и т. д. Планирование – процесс создания адекватных планов, сценариев профессионального пути.

4. Принятие решения – ведущий компонент психологической структуры субъекта, позволяющий определить направление и содержание

профессионального пути на основе выбора одной альтернативы из нескольких возможных. Профессионал осуществляет выбор мотивов профессионального пути (борьба мотивов), целей, критериев оценок, способов и сценариев профессионального пути и т. д.

5. Информационная основа профессионального пути – вся совокупность информации об объективных и субъективных условиях профессионального становления, необходимая для организации процесса профессионализации в соответствии с вектором «мотив – цель». Выделяется информационная основа целеполагания, планирования, принятия решения, самоконтроля и регуляции.

6. Самоконтроль профессионального пути – процесс сопоставления ожидаемых результатов с реально достигнутыми в ходе профессионализации. Самоконтроль может быть процессуальным и результативным, промежуточным и завершающим. Ведущим результатом самоконтроля является принятие решения о том, достиг профессионал поставленной цели или нет. Если цель достигнута, завершается один из этапов профессионального пути и человек начинает новый. Если цель не достигнута, включаются механизмы регулирования профессионального пути.

7. Регулирование профессионального пути – это внесение изменений в психологическую структуру деятельности субъекта, которые бы позволили достичь поставленных целей. В ходе регулирования могут переоцениваться объективные и субъективные факторы профессионализации, уточняться принятые решения, изменяться профессиональные планы и сценарии, снижаться критерии самоконтроля. В последнюю очередь в ходе регулирования изменяются сами профессиональные цели.

Н.С. Пряжников считает, что для осуществления профконсультационной помощи клиенту необходимо представлять себе весь спектр «пространств выбора», в которых нередко оказываются самоопределяющиеся люди [28]. Он отмечает, что профессиональное самоопределение тесно связано с планированием жизненного пути, реализацией жизненного сценария, социального стереотипа. Выбор профессии может основываться на предпочтении предмета труда (техника, природа, человек, знак, искусство), по преимущественным профессиональным ценностям (общение, интеллектуальная деятельность, практико-техническая активность, финансово-экономическая активность, творчество, соматическая активность), по степени самостоятельности человека в труде (автоматический рефлекторный труд,

шаблонно-исполнительский труд, самостоятельный труд, свободный творческий труд).

2.3.3. Типы и уровни профессионального самоопределения

Выделяют различные типы и уровни самоопределения. Типы самоопределения различают по диапазону «маневра», выборов человека в рамках выполняемой деятельности [26].

1. Самоопределение в конкретных трудовых функциях, операциях. Оно становится актуальным, когда человек существенно ограничен рамками своей деятельности. При условии творческого отношения к своей деятельности человек способен выработать уникальные способы осуществления трудовых действий, которые отражают индивидуальный стиль его деятельности, помогают снизить утомляемость в процессе монотонной, однообразной деятельности.

2. Самоопределение в рамках определенного трудового процесса. Здесь свободы больше, чем в условиях предыдущего типа самоопределения, но все же не достаточно для полноценного самопроявления. Как правило, трудовой процесс ограничен технологическими или методическими рамками, но при этом специалист самостоятельно организует свою деятельность и рабочее пространство, выбирает темп и режим работы, находит в ней особые смыслы.

3. Самоопределение в рамках специальности. Оно позволяет человеку выбирать организации и коллективы, в которых он хотел бы работать, предоставляет свободу выбора конкретного трудового поста (включающего функциональные обязанности) и рабочего места (с конкретными условиями труда).

4. Самоопределение в профессии позволяет человеку «маневрировать» в рамках смежных специальностей (например, психолог может специализироваться в области диагностики, консультирования или тренинга, заниматься индивидуальной или групповой работой).

5. Жизненное самоопределение по сути является определением образа жизни, который бы хотел вести человек. При этом профессия становится лишь средством достижения желаемой цели. Согласование жизненного и профессионального самоопределения является условием удовлетворенности выбранной профессией в дальнейшем.

6. Личностное самоопределение – это то, что придает жизни определенный смысл. Если профессиональное самоопределение предполагает ответ на вопрос

«Кем быть?», то личностное самоопределение заставляет человека ответить на вопрос «Каким быть?». Личностное самоопределение позволяет человеку раскрыть свою уникальность и неповторимость, по-своему вступать в разнообразные социальные отношения и принимать разные социальные роли.

7. Самоопределение в культуре. Здесь человек привносит что-то свое не только в профессиональную деятельность, изменяя и развивая ее, но и создает нечто, способное стать культурным наследием человечества. Многие профессии творческого характера (наука, искусство, политика) предполагают свершение таких деяний, которые влияют на жизнь общества и после смерти самого человека.

В зависимости от того, каким образом человек реализует возможности самоопределения по каждому из выделенных типов, Пряжников (там же) выделяет уровни самоопределения (по критерию степени проявления субъектности):

- 1) агрессивное неприятие данной деятельности (деструктивный уровень);
- 2) стремление мирно избежать данной деятельности;
- 3) выполнение данной деятельности по образцу или по инструкции (пассивный уровень);
- 4) стремление усовершенствовать отдельные виды выполняемой деятельности, сделать что-то по-своему;
- 5) стремление обогатить и усовершенствовать выполняемую деятельность в целом, связанное с нахождением особых смыслов, иногда сразу и непонятных для окружающих (творческий уровень).

Автор классификации рассматривает развитие субъекта труда как, его «постепенное продвижение в расширении своих возможностей для самоопределения (в перемещении по типам самоопределения), а главное – в повышении уровня реализации возможностей самоопределения по каждому из имеющихся типов» [26, с. 85]. Соответственно, профконсультант в данном случае помогает найти возможности индивидуального решения даже в условиях вынужденного выбора, рассматривая его в более обширном контексте жизненного и личностного самоопределения.

Практика показывает, что существуют определенные возрастные особенности обращения к разным типам самоопределения. Подростки, стоящие на пороге самостоятельной жизни, больше внимания уделяют высшим типам самоопределения (жизненному, личностному и даже самоопределению в культуре). При этом самореализация по этим типам в подростковом возрасте

возможна лишь на уровне романтических надежд и мечтаний, а не на уровне подлинного осуществления. Взрослые люди тоже сталкиваются с проблемами выбора и переосмысления своей трудовой жизни, но для них более актуальными оказываются типы, где самоопределение имеет большую конкретность (самоопределение в профессии, специальности, на определенном трудовом посту и пр.). В силу их большей жизненной и профессиональной зрелости они в большей степени готовы к более полноценной, творческой реализации имеющихся возможностей.

Давая общую оценку месту и роли профессионального самоопределения в ходе исследования процессов профессионализации, Ю.П. Поваренков пишет, что «профессиональное самоопределение рассматривается, с одной стороны, как «ядро», наиболее значимый компонент профессионального развития человека, а с другой – как критерий одного из этапов этого процесса» [23, с. 13]. Проблема профессионального самоопределения возникает на любом этапе профессионального пути, и она не связана только с периодом оптации в подростковом возрасте. Ситуация профессионального выбора является мотиватором специфической активности личности, в рамках которой эта ситуация только и может быть разрешена положительно; для того чтобы она была эффективной, человек должен обладать соответствующими знаниями и умениями, способностями, иметь желание эту активность проявлять (формирование субъекта профессионального самоопределения).

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте тезис «Свобода – это осознанная необходимость».
2. Как соотносятся понятия «профессиональное самоопределение» и «личностное самоопределение»?
3. Прочтите статью П.П. Блонского «Миросозерцание и профессия» (см. параграф 2.4.). Что бы ответили, если бы такое «письмо» было адресовано лично Вам?

2.4. Задание для размышления

Статье П.П. Блонского «Миросозерцание и профессия» более ста лет. Сегодня это письмо обращено к каждому, находящемуся на жизненном перекрестке и ищущему ориентиры, указывающие верный путь.

Миросозерцание и профессия

I

Жить можно двояким способом: или отдаваться во власть стихийному течению жизни, или самому свою жизнь делать. Первая жизнь – жизнь, подчиненная закону инерции, когда не сам человек является автором своей жизни, но, пока он еще мал, воспитатели, а затем, когда созрел, окружающее общество.

Вот как описывает Пирогов в своей знаменитой статье «Вопросы жизни» процесс воспитания такого человека: «Священник объяснял вам Откровение. Привилегированные гувернеры, инспекторы, суб-инспекторы, гувернантки, а иногда и сами родители, смотрели за вашим поведением. Всевидящее око администрации наблюдало, чтобы науки и искусства были вам излагаемы в духе известных начал. Прозорливая цензура не давала вам читать безнравственных книг. Отцы, опекуны, высокие покровители, благотельное начальство открыли вам путь к карьере. После такой обработки, кажется, вам ничего более не остается делать, как только то, что пекущимся об вас хотелось, чтобы вы делали. Это значит, чтобы вы, как струна, издавали известный звук».

В итоге «вы уже замечаете, что вы – студент, окончивший курс, правовед IX класса, офицер и девушка – невеста», выражаясь иначе, настроенная на известный тон струна. Посмотрим, какова дальнейшая жизнь этой струны.

Благодаря воспитателям, знакомым или, просто случаю, человек после окончания школы, находит себе «место». Таким образом, выбор места в жизни определен чистыми внешними причинами: ни голос призвания, ни голос совести здесь не звучал. Поэтому обычно и отношение к своему «месту» бывает чисто внешним. Человек сидит на месте до выслуги лет, пенсии, отставки. Пока он на месте, он получает деньги, которые дают ему возможность так или иначе построить свою «личную» жизнь. За получаемые им деньги этот человек обязан своему «хозяину» – государству, обществу, частному лицу – давать в известном объеме известный вид труда, нужный для целей этого хозяина. Хозяину нет дела до человека, как личности; ему важна работа человека на хозяина. Человеку также нет дела до хозяина; ему важно получаемое от хозяина жалование. Иногда, при неудачных обстоятельствах, налаженная

струна преждевременно расстраивается и лопается: тогда ее выбрасывают, как негодную вещь. Иногда она дотягивает ляжку до отставки с пенсией.

В конечном итоге – неизбежная смерть человека, на место которого уже тянется вереница таких же «человеков». Убыль его никому не больна...

II

Но в человеке тлеет человеческое. «Вопросы жизни», все же, беспокоят почти всякого. На заре туманной юности у нас часто вспыхивают протесты против «обработки» нас, пробуждается желание лично всмотреться в жизнь, выработать свое, миросозерцание, свои идеалы. Мы проходим в юности период сомнений, обращений, разочарований, метаний. В конце концов, миросозерцание есть.

Но мы безвольны и пассивны. Нашу жизнь, профессию, жизненное дело наше продолжают определять внешние обстоятельства: «с моим образованием я могу служить только здесь», «так хотели мои родители», «да, знаете, случайно стал здесь служить: ничего не поделаешь». В результате нарастает разлад между миросозерцанием и профессией.

Вот перед нами галерея наших знакомых: чиновник, бранящий бюрократию; либерал, служащий в охранительном учреждении; учитель-народник, преподающий исключительно в аристократических гимназиях; фабрикант-социалист; толстовец-барин; строгий консерватор, всю жизнь прослуживший в либеральных общественных учреждениях; эстет в хлебном амбаре; ретроград-ученый, всю жизнь отдавший «критической работе». Хозяин – государство, общество или частное лицо – интересуется не человеком, а плодами его работы. Хозяин великолепно умеет использовать человека в направлении, которое абсолютно враждебно миросозерцанию человека: у нас есть много народников, над могилой которых следовало бы написать: «Он надорвался в труде на пользу высшим общественным классам»; у нас есть не мало строгих консерваторов, лучшей надгробной надписью для которых было бы: «Он всю жизнь разрушал сковывающие человечество предрассудки и преграды к прогрессу».

Но сам человек, «человек с притязанием на ум и чувство» не может удовлетвориться таким положением, когда он сам своею жизнью служит началам, несогласным с его миросозерцанием. И вот начинаются «покаяние» и «зуд совести» российского интеллигента в сумраке ли своего кабинета, в

разговоре ли с подобным ему Иваном Ивановичем «по душе», в семейной ли сцене, в прежние время чаще всего за четвертой рюмкой водки... «Ноем, ноет, ноет муха в тонких лапах паука».

Впрочем, нытье и покаянный зуд интеллигентской совести теперь, кажется, отошли в область истории, подобно водке. На смену незадолго до войны пришел «эгофутуризм». Его, Я – стали воспеваться на все лады, и мирозерцание Я и личного счастья грозили стать господствующими.

III

Я, я хочу быть счастливым! Что мне до Мира, что мне до остальных людей, если я лично от этого не получаю никакой выгоды! Какое дело мне, что кто-то страдает, что общество больно опасной болезнью, что культура зовет на работу для нее, – эти слова уже осточертели мне, и я ни о чем не хочу думать, кроме своей жизни и своего счастья. Таков клич эгоизма.

В сущности, эгоистическое мирозерцание является отрицанием всякого принципиального отношения к своей профессии. Нужно только, чтобы эта профессия давала лишь известные выгоды: высокий оклад жалованья или крупное общественное положение. Итак, для эгоиста профессия – карьера. Пред нами известный тип блестящего карьериста.

Полно, блестящего ли? Для того чтобы сделать блестящую карьеру, нужна, прежде всего, протекция, связи, чаще всего, конечно, родственные. Теплые места иногда на полвека уже абонированы каким-нибудь родом, и места «властителей жизни» уже носятся с колыбели перед ртом высокорожденного. Блестящая карьера – удел весьма немногих из тьмы обычно рожденных. Чаще всего, для последних труд, затраченный на «деланье карьеры», не оплачивается «сделанной карьерой». В этом отношении «недовольных жизнью» очень много. На каждом шагу встречаются люди, продавшие себя и свои способности буквально за грош, за пять комнат с «приличной обстановкой», в которых им и бывать толком никогда не приходится.

А «борьба за карьеру»? Сколько треволений, огорчений, неожиданностей, подвохов! Ничто так не зависит от случая, например, перемены начальства, как карьера, и то, ради чего была отдана вся жизнь, лопается, как мыльный пузырь. Особенно в наше смутное время, в эпоху пестрой борьбы различных групп и кружков, проигрывает растерявшийся Молчалин-чиновник и Молчалин-общественник. Не успел он еще переехать в просторную казенную квартиру,

как уже готова отставка, навсегда сдающая его и его приближенных в архив. Не успели высохнуть от типографской краски страницы кричащих о нем газет, не успели отзвучать восторженные аплодисменты публики, и он, «наш кумир», забыт навсегда, и лишь самый ленивый из ослов не лягнет его.

Жизнь, полная случайностей и тяжелой борьбы, смеется над желанием блестящей жизни, и, пожалуй, из всех жизней жизнь эгоиста – самая тревожная: он слишком чувствителен к шероховатостям жизни.

Но это – и самая ничтожная жизнь: все богатство и разнообразие Мира и жизни он сузил, ограничил интересами только личной жизни. Жалкий и слепой человек! И если эгофутурист отважно поет «Грехи отважный! – пусть добродетель – уделом мумий: в грехе забвенье! А там – хоть пуля, а там – хоть рельсы!», то именно в годы эгофутуристических песен пуля и рельсы, как финал стремления к блестящей жизни, были особенно часты.

IV

«Пусть говорит изменчивая мода, что тема старая – страдания народа... Не верьте, юноши, не старится она!». Мы пережили уже одну эпоху «служения народу». Хотелось бы надеяться, что «принесение обществу пользы» станет вновь в самом ближайшем будущем нашим господствующим девизом.

Таким образом, эгоистическое мирозерцание сменяется иным мирозерцанием, так называемым, социальным утилитаризмом. Впрочем, ведь и сейчас разве не видим мы отдачи многочисленных жизней за свободу и благо родины? «Доля народа, счастье его, труд и свобода – прежде всего!».

При таком Мирозерцании отношение к профессии представляется далеко не безразличным. Ведь профессия, в таком случае, не «служба» хозяину, но «служение» народу. Это – высокое служение, имеющее целью принесение пользы обществу и нередко превращающееся в подвиг. Здесь выбор профессии – выбор того дела, делая которое, я могу быть максимально полезен обществу. Итак, на каком поприще я могу быть более всего полезен?

Ответ на этот вопрос глубоко индивидуален. Он зависит, прежде всего, от индивидуальных способностей и предрасположений. Чтобы ответить на этот вопрос, надо раньше узнать себя. Самопознание, и только оно, может дать ответ на вопрос, чем я могу быть полезен. Но как познать себя? Часто для этого не бывает нужды в особых раздумьях: призвание само владеет человеком

и властно предопределяет дорогу ему. Конечно, и школа, перед выходом воспитанника в жизнь, должна помочь ему выявить свое «я».

Но если школа этого не делает, если также нет и ясно определившегося призвания, как тогда быть? Тогда, пожалуй, и чисто теоретическое самопознание мало поможет: тогда нужно не самопознание, но самоопределение. Самоопределяется же человек в действии: чтобы узнать, к чему ты способен, действуй и пробуй, не смущаясь всегда неизбежными первыми неудачами, но и не насилюя чрезмерно себя. До дела человек никогда не сможет познать, на что он годен; дело же позволит очень быстро выяснить ему это. Силы познаются в действии, аппетит приходит во время еды. Итак, вникни во все возможные деятельности и, ради собственного самоопределения, как можно скорее берись за то дело, которое больше нравится: на нем и испробуешь себя, оно и подскажет дальнейший путь. Но только не записывайся сразу в крепостные своего дела и никогда не отрезывай путей к отступлению.

Итак, профессия – служение обществу. Она требует благоговейного отношения к себе: «трудна работа Господня». Но «проклят всяк, творя дело Господне с небрежением».

V

Те, кто когда-то самоотверженно отдавали свои силы на служение народу, часто испытывали одно очень тяжелое разочарование. Они замечали, что народ мало ценит их служение, и не только потому, что он слеп, но и потому, что ценить можно только ценную силу, а они, малообразованные и малопрактичные, были малоценными работниками. Итак, общественное служение тесно связано с личным совершенствованием.

Но личное совершенствование необходимо еще и по другой причине. Общество также хозяин, общество также обычно интересуется человеком прежде всего с точки зрения эксплуатации нужных ему сил этого человека и, когда этих сил у человека уже не станет, не станет он и интересным обществу. И такое отношение современного общества к личности человека, конечно, не может не раздражать человека. В человеке все протестует против этого: с какой стати он, Петр NN, отдал свои силы толпе Иванов NN? Чем их жизнь ценней его жизни?

Мы видим в истории, как часто период служения народу сменялся периодом служения личному счастью: в человеке вспыхивает реакция против

хронического самопожертвования. И правда эгоизма состоит в том, что личная жизнь – необходимая и законная потребность человеческой личности. Эгоизм заблуждается лишь в том, что личную жизнь ищет во внешней жизни, хрупкой и слишком зависящей от ряда внешних условий. Счастье внутри человека, в многосторонней и сильной внутренней жизни. Но такая жизнь не дар небес. Она приобретается путем неустанной работы над личным развитием, личным самоусовершенствованием.

Проповедь совершенства назовем перфекционизмом. Мораль перфекционизма совмещает общественные и личные интересы: совершенствуйся во имя своей внутренней жизни и помни, что общество ценит лишь достигающих известной степени совершенства людей. Этим определяется отношение перфекционизма к профессионализму. Когда мы в действии самоопределились и посредством размышления над собой познали себя, мы избираем себе профессию, и наше дальнейшее дело – совершенствование в этой профессии, как центре всей нашей жизни и исходной точке для личной жизни. Стань хорошим профессионалом!

Что это, проповедь профессионализма? Да. Мы должны, наконец, признать, что доктор, отдающий минимум половину своей бодрствующей жизни преждевременному отправлению людей на тот свет, не только скверный доктор, но и скверный, безнравственный человек. Но таков и плохой учитель, землец, адвокат, чиновник, офицер и т.д. Итак, человек, занятый какой-нибудь профессией, не может никогда быть хорошим человеком, если он плохой профессионал.

В наш век дилетантизма проповедь профессионализма не популярна: еще нравятся плохие доктора, ничего себе играющие на скрипке. Но профессионализм плох лишь тогда, когда он узок. Профессия не единственное окно в нашей жизни. Мы должны прежде всего быть людьми, живущими большой и сильной жизнью. Но разве негодяй может быть хорошим воспитателем, полезным народу доктором, бесстрастным судьей, неподкупным чиновником, верным долгу офицером? Профессионализм не исключает человечности, но именно профессия – наиболее удобная точка сосредоточения развития своих общечеловеческих свойств. Идеал, когда именно профессия дает личное удовлетворение и личное совершенство.

VI

Итак, совершенствуй себя в служении совершенствованию общества. Но как предугадать путь совершенствования? Здесь возможны два выхода. Стоя на своем месте, я всматриваюсь в окружающую меня действительность, намечаю в ней здоровые тенденции и им служу, приспособляя к ним и себя. Я не отрываюсь от действительности и не отказываюсь от нее. Я следую указаниям этой действительности. Я реалист.

Представители реалистического мирозерцания чаще всего практики. Они стремятся все время иметь дело с действительностью и лишь продолжать работу этой действительности. Они стоят на твердой почве, не зарываются в отдаленное будущее, но и не зажигают огней отдаленного будущего, озаряющих путь современного человечества. Зато они прекрасные дельцы.

Но иногда как раз в действительности и современности мы встретим отблеск идеала. И этот отблеск, как компасная стрелка, направит нас к идеалу, который, как магнит, станет неуклонно притягивать нас к себе. Действительности мы противопоставим идеалы. Мы идеалисты.

Правда, этот отблеск может оказаться только миражем. Мы можем оказаться беспочвенными мечтателями, оторвавшись от действительности. Вся наша работа окажется нереальной, утопической. Идеалисты часто гибнут, как отбившиеся от дела люди, и часто именно из них выходят «никчемные» люди.

Но, ведь, этот отблеск может оказаться и реальным. Тогда идеалист угадал владеющий действительностью идеал и через это стал господином этой действительности. Вот почему идеалисты так часто бывают реформаторами и проповедниками. Правда, пока идеал еще слишком далек, о нем можно лишь думать, и поэтому идеалисты часто тяготеют к созерцательным, а не практическим занятиям. Но если идеалист уже и реформатор, при том удачный, то в то время, как реалист – прекрасный исполнитель данной профессии, идеалист – создатель новых профессий новой жизни и новых «мест» в ней.

П. Блонский

Часть 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

3.1. Профессиональное просвещение

Профессиональное просвещение – это специально организованный процесс формирования у оптанта конкретных знаний о мире профессий и о профессиональном выборе.

Это – сообщение сведений о существующих профессиях, специальностях, о требованиях, которые они предъявляют к работнику, их характере и специфике, о рынке труда в регионах, о наиболее и наименее востребованных профессиях, о редких профессиях, о путях и условиях профессиональной подготовки. Кроме того, профпросвещение предполагает информирование людей о закономерностях профессионального самоопределения и о личностных качествах, влияющих на выбор профессии и развитие профессионала.

Профессиональное просвещение способствует формированию профессионально значимых интересов и мотивов, положительного отношения к ситуации выбора профессии и сознательного отношения к профессиональному выбору в целом. Оно также является важным условием развития склонностей и способностей к различным видам трудовой деятельности.

Различают два уровня информированности о профессиях: макро- и микроинформированность. К первому уровню относятся сведения общего характера, не связанные с конкретной жизненной ситуацией, ко второму – конкретизированные знания. Компоненты информированности, выделенные А.П. Сейтешевым, представлены в табл. 2.

Таким образом, профессиональное просвещение предполагает усвоение оптантом весьма широкого спектра знаний. Источником этих знаний могут стать конкретные люди (значимые близкие, родители, старшие приятели, педагоги и т. д.), средства массовой информации (художественные фильмы и телесериалы, режиссерские книги, специальные и периодические издания), собственный жизненный опыт и примеры жизни других людей. Профконсультант может не только предоставить необходимую информацию в готовом виде или активизировать самостоятельный поиск информации клиентом. Он помогает систематизировать имеющиеся знания, разобраться в противоречивой информации.

Компоненты макро- и микроинформированности*

МАКРОИНФОРМИРОВАННОСТЬ	МИКРОИНФОРМИРОВАННОСТЬ
Знание о мире профессий и видах профессионального образования: – об основных разновидностях предметов, целей, орудий и условий труда; – о структуре социального запроса на приток кадров в данную сферу труда; – о системе профессиональных учебных заведений и типичных перспективах профессионального роста человека	Знания о выбранном роде деятельности: – об особенностях предметов, целей, орудий, условий труда; – об основных повседневных обязанностях на соответствующем трудовом посту; – об образе жизни и социальном окружении, связанных с данной профессией; – об учебных заведениях, в которых можно получить данную специальность и близкие к ней
Знания о труде и субъекте труда: – о целях и мотивах деятельности; – о способностях, профессиональной пригодности и основных путях их развития, о средствах самовоспитания; – о требованиях профессий разных типов к человеку; – о юридических и моральных нормах регулирования трудовых отношений людей	Знания о себе: – о профессионально значимых качествах; – о тех качествах, которые надо компенсировать или преодолевать; – о своих наиболее действенных мотивах; – о желаемой социально-бытовой ситуации
Знания о нормах, правилах и типичных ошибках, связанных с процессом профессионального самоопределения	Знания о соответствии сделанного выбора нормам и основным принципам решения задачи о выборе профессии

3.1.1. Задачи профессионального просвещения

Профпросвещение как направление профориентационной работы предполагает систему мер по профвоспитанию, профинформации, профпропаганде и профагитации, осуществляемую через публикации, беседы, лекции, другие мероприятия, проводимые для разных категорий населения.

Профессиональное воспитание – это комплекс психолого-педагогических мероприятий, направленных на формирование у учащихся личностных качеств, лежащих в основе профпригодности, таких как профессиональная

* Сейтешев А.П. Пути профессионального становления учащейся молодежи: Профпедагогика. – М.: Высшая школа, 1988.

направленность, ответственность, дисциплинированность, положительное отношение к труду и т. д. [24]. В процессе профессионального воспитания профессиональные интересы должны перерасти в соответствующие стремления, идеалы и призвание.

Решение этой задачи в большей степени актуально на этапах допрофессионального становления личности и профессионального обучения, когда происходит социализация и усвоение культурных традиций общества. Как правило, эта работа ложится на плечи педагогов, учителей и наставников, занимающихся общеобразовательной и профессиональной подготовкой будущих работников.

Профессиональное информирование – это система мероприятий, направленная на усвоение молодежью (в большей степени) необходимых знаний о социально-экономических, психологических и других условиях правильного выбора профессии [19].

По сути, это – воздействие на психику человека с помощью информации, поэтому при ее подготовке должны соблюдаться необходимые требования:

- полнота (чем более полными и исчерпывающими являются знания человека о профессии, тем осознаннее его выбор);
- достоверность (неприукрашенность);
- своевременность.

Для того, чтобы эффективно осуществлять профинформирование, психолог-профконсультант должен сам хорошо разбираться в классификации профессий, знать общие, типичные требования основных групп профессий, предъявляемые к человеку.

Профессиональная пропаганда – это система профинформационных мероприятий, направленных на формирование или коррекцию отношения к профессии (активное воздействие на психику); это – целенаправленная деятельность школы, предприятия, СМИ по формированию общественного мнения о необходимости осваивать те или иные профессии, в том числе и о необходимости самой профориентационной помощи [19].

Заказчиком такой работы может быть и конкретное предприятие (например, если оно является градообразующим), и общество в целом, так как позволяет сформировать положительное отношение к профессиям, в которых имеется острая потребность.

Профессиональная агитация – это средство идейного психолого-педагогического воздействия на сознание и настроение молодежи, их родителей и других групп населения с целью формирования у них определенных профессиональных, нравственных и др. общественных ценностей, побуждающих к сознательному и обоснованному выбору профессии и подготовки к ней (здесь идет формирование глубинных мотивов личности) [19].

Для людей, занимающихся профпропагандой и профагитацией, важно иметь коммуникативные навыки, навыки словесного воздействия на человека, а также творческий потенциал, поскольку данная работа в чем-то сродни рекламе.

Если профессиональное просвещение осуществляется в рамках отдельного учебного заведения и носит личностно-ориентированный характер, то планировать эту работу (в особенности мероприятия по профпропаганде и профагитации) целесообразно только после завершения предварительной профдиагностики.

3.1.2. Формы и методы профессионального просвещения

Профинформационный урок. В зависимости от организации и содержания эта форма работы позволяет решать различные задачи: активизация интереса учащихся к изучению и выбору профессии, воспитание ответственного и активного отношения к сознательному выбору профессии, выявление и формирование структуры мотивации профессиональной деятельности, стимулирование учащихся к самовоспитанию профессионально значимых качеств и т.п. Эта форма используется для работы с группой учащихся и позволяет охватывать наиболее общие вопросы выбора профессии.

Профинформационная беседа (чаще всего тематическая). Беседа в отличие от урока носит менее структурированный, проблемно-ориентированный характер. Она может проводиться как в групповом, так и в индивидуальном режимах. Эффективность групповой беседы в том, что охватывается большее количество людей, имеется возможность обсуждения интересующих вопросов с разных точек зрения, активного осмысления информации. При индивидуальной беседе имеется возможность обращаться к более глубинным вопросам, интересующим опантанта, получить более полную информацию о его возможностях и предпочтениях.

Профинформационные игры. Сегодня использование профинформационных игр очень востребовано. Человек получает не только

словесную информацию в готовом виде, но и личностный опыт, заменить который не может ни одна лекция. К тому же информация сопровождается позитивными эмоциями. Проведение профинформационных игр требует не только профессиональной подготовки, но и организационных способностей.

Профинформационные стенды (наглядная информация) – один из традиционных способов профинформирования. На стендах может быть представлено описание профессий, учебных заведений, достижений в области данной профессии, а в некоторых случаях и образцы продукции. Эта форма профинформирования позволяет человеку самому получить информацию. Их размещают на предприятиях, в учебных заведениях, в службах занятости и консультационных центрах. Но большие стенды не обладают оперативностью и несколько консервативны. Сейчас все больше используются формы так называемой «малой наглядности» (профинформационные листовки, компьютерные профинформационные листки). Их проще обновлять и корректировать, а возможности рассылки позволяют сделать профинформирование и агитацию более адресными.

Профинформационная экскурсия на предприятие. С одной стороны, она знакомит интересующихся профессией со структурой производства и профессиональной деятельностью, с техникой, технологией, организацией и условиями труда. С другой стороны, эта форма работы учит молодых людей самостоятельно проводить анализ профессий, это форма организации познавательной деятельности учащихся, направленной на получение необходимой профессиографической информации.

Профессиографическая встреча. Встреча молодежи с представителями профессии – один из способов активизировать исследовательскую активность учащихся. Вместе с профессионалом учащиеся проводят психологический анализ содержания профессионального труда, описывают требования профессии к психологической сфере личности, исследуют социально-экономические и технологические аспекты профессии. Профессионал может ответить на такие вопросы, с которыми не справится ни один педагог-предметник.

Организация исследовательской работы по составлению описания профессии. Известно, что информация, добытая самостоятельно, более органично усваивается личностью. Особенно это касается информирования детей и подростков. Для организации самостоятельного сбора информации

важно предварительно рассказать ребятам о существующих классификациях профессий, о схеме составления профессиограмм (см. Приложение 2).

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

Форм профессионального просвещения может быть и больше, все зависит от задач, стоящих перед профконсультантом, и специфики организации, занимающейся профессиональным просвещением.

Исходя из того, что профпросвещение – процесс активный, более эффективными будут такие методы работы, которые требуют непосредственного участия оптанта в поиске информации и формировании общей «профессиональной картины».

3.1.3. Профессиональное просвещение различных групп населения

Дошкольники. Как известно, в старшем дошкольном возрасте происходит первое знакомство с миром профессий и «примеривание» профессиональных ролей в сюжетно-ролевой игре. И чем разнообразнее игры детей, тем шире их познания. Дети в этом возрасте весьма чутко определяют и перенимают отношение значимых взрослых к разным вещам, в том числе и к разным профессиям. В связи с этим одной из основных задач данного периода является воспитание в равной степени уважительного отношения ко всем профессиям и видам труда.

В этот период наиболее эффективными являются игровые формы профпросвещения. Большую роль в профессиональном просвещении дошкольников могут сыграть подготовка и проведение детских праздников, посвященных разным профессиям (разучивание стихов, подготовка костюмов и т.п.).

Учащиеся младшей и средней школы. Традиционным уроком профпросвещения в школе считается урок труда. Действительно, первую пробу своих сил в практической деятельности учащиеся получают именно здесь. Но при условии соответствующей психолого-педагогической подготовки учителя-

предметники могут также успешно информировать учащихся о профессиях и сферах деятельности, используя знания по данной теме или разделу. Большие возможности для получения знаний о мире профессий дает внеучебная деятельность. Педагоги дополнительного образования помогают детям постичь тонкости разных ремесел. В отличие от школьных занятий здесь ребенок познает профессии на практике, вырабатывает профессиональные навыки, узнает о своих возможностях. На базе полученного опыта трудовой деятельности у детей складываются основы профессиональной направленности. Воспитательный аспект реализуется здесь в формировании уважительного отношения к труду, умения самостоятельно организовывать работу и свое рабочее пространство.

Таким образом, профпросвещение на этом этапе является частью учебно-воспитательного процесса, а методы и формы работы во многом совпадают с методами и формами воспитания и обучения.

Старшеклассники. В старших классах впервые становится актуальной проблема выбора профессии. В связи с этим на первое место выходит информирование учащихся о факторах и закономерностях профессионального выбора. Более осозанным и упорядоченным становится процесс самопознания и сбора информации о наиболее привлекательных профессиях. Но в этот период возможен и «откат» самоопределяющейся личности на более ранние стадии развития, это может выражаться в стремлении поскорее сделать выбор, не вдаваясь в подробности планирования профессионального пути, в отказе принимать решение и перекладывании ответственности на других.

На этом этапе эффективными будут самые разные методы профпросвещения. Наиболее распространенными являются спецкурсы по основам профессионального самоопределения и построения карьеры, а также привлечение к освоению профессиональных знаний на факультативных курсах, в лабораториях и т. д. Полезными также могут быть различные виды наглядной агитации и пропаганды. Стимулирование самостоятельного поиска информации и поддержка учащихся в вопросах трудоустройства в каникулярное время носят не только информационный, но и воспитательный характер.

Родители подростков и юношей. При организации профориентационной работы с детьми и подростками необходимо учитывать, что на их профессиональный выбор значительное влияние оказывают родители. Поэтому необходима продуманная система профинформационной работы с родителями.

Предоставление информации о профессиях родителям не требуется. Для них более актуально информирование о возрастных особенностях их детей, о важности предоставления им свободы выбора и возможности получения собственного жизненного опыта, о том, какую помощь они могут оказать своим детям. В частности, это может быть предложение рассказать о собственном профессиональном опыте, помощь в организации экскурсий и профинформационных встреч.

Лица, потерявшие работу или не имевшие ранее опыта профессиональной деятельности. В данном случае люди в более взрослом состоянии вынуждены снова переживать кризис профессионального самоопределения юности. В связи с этим частично методы профпросвещения подростков и юношей могут использоваться и в работе с данной категорией людей.

Лица, переживающие кризисы профессионального становления. Чаще всего кризисы бывают связаны со сменой работы, повышением по службе или уходом на пенсию. Данные события могут провоцировать негативные эмоциональные переживания, чувство неудовлетворенности или неуверенности в себе, депрессивные состояния.

На этом этапе важно разъяснять людям, что их состояние вполне естественно и временно, сообщать о способах совладания с кризисными состояниями, о том, как по-новому можно включиться в производственные или социальные отношения. Такая профинформационная беседа обычно проводится в рамках индивидуальной консультации.

Таким образом, профпросвещение имеет большое значение, так как именно оно закладывает основы профессиональной направленности личности.

Для того, чтобы успешно осуществлять профпросвещение, психолог-профориентатор должен:

- 1) знать текущие и перспективные потребности производства района в кадрах (на сегодняшний день организациям приходится самостоятельно добывать эту информацию);
- 2) своевременно подготавливать справочный информационный материал: наглядные пособия, профориентационные листки и т.д. (в центральных изданиях такой информации нет, а специально далеко не каждое предприятие занимается этим);

3) иметь рекомендательные списки литературы профориентационной направленности.

Если человек обращается за помощью, не обязательно сразу приступать к углубленной консультации, сначала нужно предложить клиенту различные формы профинформационной работы.

Контрольные вопросы и задания

1. Для чего проводится профессиональное просвещение?
2. Какие формы и методы профессионального просвещения могут быть востребованы на крупном машиностроительном заводе, в каких целях?
3. Придумайте сценарий профагитационного ролика, рассказывающего, к примеру, о профессии токаря.

3.2. Профессиональная диагностика

Профессиональная диагностика – это система процедур и методов, направленная на выявление уровня развития, сформированности тех качеств, которые желательны и важны для определенных видов деятельности [24].

Здесь искусство практического психолога-профориентатора состоит в том, чтобы подобрать тесты, методы изучения, поставить психологический диагноз и прогнозировать успешность профессиональной деятельности клиента.

В зависимости от решаемых задач выделяют следующие **виды профдиагностики**.

1. Предварительная профдиагностика – наиболее действенный вид диагностики, если производится своевременно (в раннем подростковом возрасте), поскольку многие профессии предъявляют к человеку повышенные требования, например, к устойчивости и распределению внимания, свойствам эмоционально-волевой сферы, наличию специальных способностей и т. д. Их необходимо вовремя выявлять и развивать.

Дети очень рано начинают определяться, осмысливать свои интересы и желания. Для решения вопросов предварительной профдиагностики необходимо: овладеть методиками изучения в первую очередь направленности личности (ведущих мотивов, ценностей, интересов, склонностей); индивидуально-психологических особенностей, лежащих в основе способностей; основных особенностей психофизиологических функций (свойств

ВНД, темперамента); уровня и широты индивидуальных знаний и умений ребенка.

Профдиагност должен также знать возрастную динамику и факторы, определяющие развитие человека. На этом этапе необходимо определить не только существующий уровень развития личности, но и спрогнозировать возможности ее развития в перспективе, а для этого необходимо всестороннее изучение структуры личности ребенка.

Работа на этом этапе требует времени и лонгитюдного обследования. В идеале еще в школе на ребенка должна заводиться тетрадь выбора профессии. К сожалению, в условиях действующей системы образования эта идея представляется утопичной, поскольку специалист может качественно «наблюдать» за развитием максимум 100 человек. Кроме того, в нашей действительности этические нормы соблюдать очень трудно: информация в чистом виде не должна попадать к педагогам, классным руководителям, другим людям.

2. Констатирующая диагностика производится, когда человек уже имеет сложившуюся систему ценностных ориентаций, интересов, склонностей и сформировался в общем и целом как личность. Потребность в проведении констатирующей диагностики возникает:

а) когда клиент обращается за помощью к профконсультанту, чтобы выявить свои особенности и сделать выбор (принять решение о смене профессии), основываясь на диагностических данных, или подтвердить уже сделанный выбор (принятое решение);

б) когда нужно подобрать наиболее подходящего кандидата на определенное рабочее место, выявить наиболее перспективных работников для их дальнейшего обучения (повышения квалификации) или перевода на другую должность. Это – диагностика в целях профотбора.

Нередко за такой услугой обращаются выпускники школ, так и не выбравшие профессию самостоятельно. Однако прогностическая эффективность такой диагностики, как правило, очень невысока. Это – не помощь, а способ отсрочить кризис самоопределения.

Для данного вида профдиагностики нет необходимости проводить всестороннее обследование личности. Комплекс методик подбирается в соответствии с запросом клиента и чаще всего касается направленности и способностей личности.

3.2.1. Характеристики, наиболее значимые для профориентационной работы

Задатки – материальные, заложенные в организме человека предпосылки. При определенных благоприятных условиях они перерастают в способности.

Способности – это такие психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений, навыков, но которые сами к наличию этих знаний, умений и навыков не сводятся. Способности обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами деятельности, т.е. основными показателями способности следует считать легкость усвоения новых знаний и быстроту совершенствования умений, достижение высоких результатов деятельности.

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

Темперамент – это индивидуально-своеобразные свойства психики, определяющие динамику психологической деятельности человека, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов и остаются постоянными в зрелом возрасте.

Помимо типов темперамента, И.П. Павлов писал о том, что в силу давних хронически действовавших разнообразных образов жизни, благодаря наличию двух сигнальных систем все люди разделились на следующие группы:

а) художественные (преобладает первая сигнальная система, и поэтому «они захватывают действительность целиком, сплошь, сполна, живую действительность без всякого дробления, без всякого разъединения»);

б) мыслительные (преобладает вторая сигнальная система, словесно-логическое мышление, аналитические способности);

в) средние (в высшей нервной деятельности в должной мере соединяется работа обеих сигнальных систем).

Характер – совокупность индивидуально-своеобразных психических свойств, которые проявляются в типичных обстоятельствах и определяются отношением личности к данным обстоятельствам. Как правило, выделяют **интеллектуальные, эмоциональные и волевые** черты характера.

В психологии профессионала, как правило, различают четыре системы свойств характера:

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

Интересы – мотивы, побуждающие человека к познавательной активности в определенной области, субъективно выражаются в эмоциональном тоне, который приобретает процесс познания, во внимании к объекту интереса.

Интересы постепенно перерастают в **склонности** – потребность в активном, деятельностном отношении к своему предмету.

Профессиональные намерения – это социально-положительное отношение личности к сфере профессиональной деятельности, определяющееся наличием знаний о ее сущности и стремлением избрать профессию в ее сфере.

В совокупности интересы, намерения, склонности представляют собой **профессиональную направленность** личности.

Ценностно-мотивационная сфера личности развивается практически на протяжении всего жизненного пути. Ведущие мотивы и актуальные ценности во многом определяют профессионально важные качества работника.

Ценностные ориентации – направленность личности на усвоение (создание) общественных ценностей в соответствии с конкретными потребностями. Каждая личность стремится к усвоению тех ценностей, которые наиболее соответствуют ее целям и интересам. Применительно к профессиям можно выделить следующие ценности:

- а) самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде:
 - быть полезным народному хозяйству, людям, обществу;
 - авторитет в обществе;
 - признание родных, знакомых, друзей;
- б) самосовершенствование и самовыражение:
 - интересная работа;
 - применение своих знаний, умений, способностей;
 - творческий характер труда;

- постоянное общение с людьми;
- стать мастером своего дела;
- романтика;

в) материально-практические, утилитарные ценности:

- хороший заработок;
- должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе;
- физически легкая работа.

Мотив – побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребности субъекта и определяющее направленность личности. Мотивы, лежащие в основе профессиональной направленности личности, неоднородны по своему происхождению и по характеру связи с профессией. Выделяют пять групп мотивов.

1 группа – мотивы, выражающие потребность в том, что составляет основное содержание профессии.

2 группа – мотивы, связанные с отражением некоторых особенностей профессии в общественном сознании (ее престижность, общественная значимость и т.п.).

3 группа – мотивы, выражающие потребности личности, сложившиеся ранее и актуализированные в условиях непосредственного взаимодействия с профессией (мотивы самоутверждения, материальные потребности, потребность во внимании и признании и т.д.).

4 группа – мотивы, выражающие особенности самосознания личности в условиях взаимодействия с профессией (убежденность в собственной пригодности, в овладении достаточным творческим потенциалом).

5 группа – мотивы, выражающие заинтересованность человека во внешних, объективно несущественных атрибутах профессии (красивая форма одежды и т.д.).

3.2.2. Методы изучения личности в целях профориентации

Материалы изучения личности служат для того, чтобы помочь правильному выбору методов, форм и содержания всей профориентационной работы с подростками и взрослыми. При этом важно, чтобы работа была систематической и целенаправленной.

На ранних этапах становления личности наиболее информативным является наблюдение. Этот метод эффективен при условии четкого определения объекта и параметров наблюдения, способов наблюдения и фиксации результатов, способов интерпретации результатов и т. д. В зависимости от решаемых задач оно может быть непосредственным (между исследователем и объектом имеются прямые отношения) и опосредованным (дополнительное исследование проводится полномочными для этого лицами), открытым и скрытым, включенным (исследователь включается в коллектив как полноправный его член) и невключенным, кратковременным (учебное занятие, перемена, рабочий день) и длительным (учебная четверть, год и т. д.), непрерывным и дискретным (прерывистым), монографическим и узким.

Анализ документов и результатов деятельности (личных дел, медицинских заключений, классных журналов, творческих сочинений, изделий, резюме и т.д.). Этот метод позволяет получить объективную информацию об особенностях и достижениях личности.

Анализ практических действий (в школе, на прежнем рабочем месте, в семье), подведение итогов реализации жизненных планов. Если человек совершает определенные поступки или определенным образом реагирует на производственные ситуации, в том числе и стрессовые, то велика вероятность повторения их в будущем. По поведенческим проявлениям можно узнать о тех качествах личности, которые легко маскируются или недоступны для изучения другими методами. Например, практически все методики изучения ценностей и мотивов построены на основе метода стандартизированного самоотчета, подверженного влиянию эффекта социальной желательности.

Анкетирование в большей степени применимо для выявления личных жизненных планов, если они уже сформированы. Этот метод хорош для быстрого сбора биографических данных или субъективной информации. Не стоит злоупотреблять анкетированием в целях профотбора или для самооценивания в диагностических целях.

Анкеты могут быть трех видов: дихотомические (требующие ответа «да» или «нет»), закрытые (требующие выбора из предложенных вариантов ответа), открытые (не имеющие ограничений в ответах).

Беседы-интервью могут проводиться как с самими учащимися, так и с учителями, родителями, сотрудниками, руководителями. Для них характерна

тематическая направленность (см., например, планы ориентировочно-диагностических бесед в приложениях 3 и 4).

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

Тестирование проводится на всех этапах профориентационной работы для получения стандартизированных данных о личности оптанта. Кроме того, тестирование проводится для активизации профессионального и личностного самоопределения.

Различают тесты достижения, дающие представление об уровне подготовленности и квалификации оптанта или специалиста (к этой группе относятся и тесты интеллекта), тесты специальных способностей, используемые применительно к профессиям с особыми условиями труда, личностные тесты, позволяющие судить о некоторых качествах личности (в целях профориентации используются как однофакторные, так и многофакторные тестовые методики). В редких случаях используются проективные личностные методики.

Экспериментальные методы психофизиологического обследования. В широкой практике эти методы применяют в целях профотбора для профессий с особыми условиями труда. В специальных исследованиях их можно использовать для самых разных видов трудовой деятельности. Различают аппаратные и безаппаратные экспериментальные методы.

Метод профессиональных проб может применяться как в игровой форме (в ходе тренинговых занятий), так и в форме производственной практики и занятий общественно полезным трудом. Позволяет уточнить и подтвердить данные, полученные в ходе предыдущей работы.

Обобщение независимых характеристик предложено К.К. Платоновым для повышения объективности данных, получаемых в ходе беседы-интервью. Нередко характеристики личности, получаемые из разных источников, не совпадают. В связи с этим желательно опрашивать не только ближайшее окружение человека (родителей и друзей), а задействовать людей, знающих его в разных ситуациях (супругов, педагогов, сотрудников, тренеров и т. д). Для

упрощения процедуры обобщения можно использовать специально разработанные единообразные карты-опросники, предполагающие балльную оценку характеристик личности.

Для того, чтобы наиболее глубоко и всесторонне изучить личность, следует использовать несколько различных методов, обобщая полученные данные. При этом должны соблюдаться все этические нормы, принятые в психодиагностике.

Контрольные вопросы и задания

1. На каких этапах профессионального консультирования используется профдиагностика?

2. В каких случаях целесообразно использовать тестовые методики психодиагностики?

3. Опираясь на материал, изложенный в данном параграфе, а также на собственные знания психодиагностики, составьте перечень методов и методик, пригодных для измерения качеств личности профессионала.

3.3. Профессиональное консультирование

Оказание помощи гражданам в оценке своих способностей к различным видам трудовой деятельности, в выборе профессии осуществляется в ходе профконсультации. Профконсультирование связано с информационной поддержкой, с исследованием у клиента интересов, склонностей, мотивации, с выявлением трудностей профессионального самоопределения, с определением психологической профпригодности к определенным видам деятельности. В отличие от других направлений профориентационной работы профконсультирование всегда ведется в индивидуальном режиме.

Профконсультация – это взаимодействие, сотрудничество, во время которого клиент и консультант вместе рассматривают проблемы планирования профессиональной деятельности клиента и стремятся найти пути их решения [19].

Целью профконсультации является стремление к тому, чтобы клиент научился понимать себя, свое настоящее положение, научился критически оценивать себя и свои профессиональные возможности, научился сознательно использовать различные способы саморазвития и оказания положительного влияния на свою жизненную ситуацию.

Во время консультации все проблемы рассматриваются с точки зрения потребностей клиента и сложившейся ситуации.

Задачи, которые решаются в ходе профконсультации, определяют ее разновидность.

Первичная профконсультация имеет целью выявить готовность личности к профессиональному самоопределению, наличие и степень проработанности профессионального плана, трудности профессионального становления.

Справочная (индивидуально-профессиографическая) консультация проводится в случае недостаточной информированности клиента. В ходе такой консультации выясняются каналы трудоустройства, условия приема на работу (учебу), возможность освоения различных профессий, сроки подготовки, общая характеристика профессии, содержание труда, перечень профессионально важных качеств (ПВК), медицинские противопоказания.

Диагностическая профконсультация проводится в целях формирования у оптанта более полных и объективных представлений о себе и своих возможностях. В ходе диагностики, предварительной (для детей) или углубленной (для старшеклассников или взрослых), проводится исследование направленности, выраженности ПВК личности, профессионально важных психофизиологических функций и качеств. Результаты диагностики в корректной форме сообщаются клиенту. На основе полученной информации в случае необходимости планируется дальнейшая профориентационная работа.

Поддерживающая профконсультация. Поводом для обращения к психологу, как правило, бывают не трудности профессионального самоопределения, а непереносимое психологическое состояние, вызванное сложившейся ситуацией. Человек чувствует растерянность, страх, беспомощность, гнев, стыд или вину. Профориентационная работа с человеком, находящимся в таком состоянии, будет неэффективна, поэтому первое, в чем нуждается клиент, – морально-эмоциональная поддержка. Для этого бывает достаточно доброжелательных и доверительных отношений, устанавливаемых в пространстве консультирования, но используются также поддерживающие методы индивидуальной и групповой терапии.

Коррекционно-развивающая профконсультация направлена на формирование личностной готовности к профессиональному самоопределению, помощь в конкретном выборе и принятии решения. Этот вид консультирования наиболее трудоемкий, поскольку редко ограничивается одной - двумя

встречами. Помимо развивающей работы, профконсультант помогает клиенту сформулировать профессиональную цель, выстроить план ее достижения, выявить разные варианты профессионального развития и т. д.

Таким образом, цель консультирования может меняться в зависимости от того, на каком этапе своего профессионального развития находится клиент и какого характера помощи он ждет от консультанта.

3.3.1. Типы профконсультаций

1. Ранняя (детская) профконсультация. Проводится заблаговременно, когда до непосредственного выбора профессии остается еще несколько лет (примерно в возрасте 12–13 лет). Она носит общий характер и не предполагает профрекомендаций, а имеет целью повышение у ребенка интереса к своим психологическим качествам и их развитию. Основная цель – подтолкнуть ребенка к познанию себя. Поскольку профориентация в этот период неотделима от учебного процесса, в ней особенно важна роль педагогов и родителей.

2. Школьная профконсультация старших подростков. Направлена на формирование у подростков внутренней готовности к самоопределению (информационная часть – знание мира профессий; когнитивная составляющая – знание путей и способов подготовки к профессии; морально-волевая – подготовка к акту выбора, к поступку).

3. Профконсультация родителей учащихся. Родитель выступает в двух ролях: с одной стороны, естественный союзник профконсультанта в работе с подростком, с другой стороны, сам родитель имеет множество проблем, и поэтому сам может рассматриваться, как потенциальный клиент. Задача психолога создать, скорректировать взгляды, установки на правильность выбора профессии детьми через раскрытие черт, особенностей, способностей детей.

4. Профконсультация учителей подростков. Близка к предыдущему типу с той разницей, что учителя тоже профессионалы и могут рассказать психологу много интересного о подростках (их отношении к жизни, увлечениях и т.д.). Главная цель – установить отношения сотрудничества с педагогом.

5. Профконсультация старшеклассников, выпускников средних школ. В этот период предполагается более конструктивная работа. Задача – помочь принять конкретное решение или значительно уменьшить число вариантов выбора пути после школы. В идеале консультация этого типа должна быть последним,

завершающим звеном в процессе профориентационной работы со школьниками, но на практике она является единственной, требует экстренных мер констатирующего характера. Эффективность достаточно низка.

6. Помощь в уточнении специальности в уже выбранной профессии. Это – профконсультация по типу профотбора. Часто клиент воспринимает ее не как помощь, а как экзамен на пригодность и становится закрытым, стремится приукрасить себя, поэтому требуется большая подготовительная установочная работа. В некоторых случаях требуется тестирование с использованием сложных психодиагностических методик. Ответственность консультанта при этом сильно возрастает.

7. Помощь безработным при смене работы. Заключается в подборе новой профессии, нового места работы, выбора учебного заведения при переобучении. При этом люди уже имеют личный опыт, сложившиеся взгляды, которые необходимо учитывать (они трудно поддаются коррекции, даже если она очень нужна). Нередко требуется предварительная реабилитация или терапия.

8. Профконсультационная помощь работникам кадровых служб предприятий. По сути – это помощь в подборе кадров.

9. Профконсультация работников предприятий. Чаще всего возникают ситуации смены должности (особенно при повышении). Задача – помочь человеку осознать свои возможности и поверить в свои силы.

10. Помощь в профессиональном самоопределении инвалидов. Особенность – применение медицинских методик, не специфических для психолога. Хотя можно использовать и обычные тесты с учетом ограничений, наложенных состоянием здоровья.

Консультирование может различаться по глубине, продолжительности, направлениям, но всегда предполагает сбор информации, совместное принятие решения.

3.3.2. Стратегии и стили профконсультирования

Как отмечает Н.С. Пряжников, стратегия профконсультационной работы всегда опирается на теоретико-методологический подход, принятый профконсультантом. Все стратегии имеют сильные и слабые стороны, но эффективно они могут реализовываться, если только они совпадают с профессиональным мировоззрением специалиста. Рассмотрим несколько подходов, выделенных Пряжниковым [28].

1. Тестологический подход

С этого подхода начала свое развитие профориентация. Он основан на сопоставлении (наложении) качеств человека, выявляемых с помощью тестов и требований профессии (Ф. Парсонс, Г. Мюнстенберг, Ю.З Гильбух). Использование батареи тестов позволяет за короткое время обследовать большое количество детей, составить психологические портреты и даже сформировать перечень рекомендуемых профессий. Этот подход нередко называют «дифференциально-диагностическим» или «констатирующе-рекомендательным». Практика показывает, что в 90 % случаев обращения к психологу за помощью в выборе профессии клиент ожидает тестирования и рекомендаций.

Применение данного подхода для профориентации школьников часто приводит к тому, что клиенты воспринимают заключение психолога, как руководство к действию, как основание для принятия окончательного решения или обесценивается и не принимается во внимание, если не совпадает с их ожиданиями.

Выбор и использование тестов имеет ряд ограничений:

- 1) тестирование никогда не проводится против воли клиента, без соответствующей беседы с ним;
- 2) тестовый материал подбирается индивидуально в соответствии с проблемами клиента, если приходится прибегать к групповому методу тестирования, то следует варьировать и дополнять его при необходимости индивидуальными испытаниями;
- 3) особое внимание следует уделить установлению порядка в проведении тестов, чтобы усталость, спешка не исказили результатов, как и ожидания и установки;
- 4) при групповом тестировании ведется журнал, куда заносятся все замечания о проявлениях клиентов.

2. Рационалистический подход

Предусматривает такую организацию работы, при которой профессиональный и жизненный путь «просчитываются» с опорой на четкую схему или модель такого пути. Например, предполагается, что каждый человек данной культурно-исторической общности проходит в своем развитии определенные этапы, имеющие свою специфику и требующие совершения определенных действий и поступков (Д. Сьюпер, Е.А. Климов). Нередко это связывается с выработкой «самопонимания» и соотношения себя с тем или иным личностным типом (Д. Холланд). Подростку предлагаются альтернативные

варианты профессионального выбора в контексте ожидаемого успеха (Б. Дитц, Л. Тайлер, и др.).

Абсолютизация такого подхода может привести к неучету («вынесению за скобки») психофизиологических и личностных образований, к переоценке схем и алгоритмов принятия решения, которые не всегда могут соотноситься с реальностью. Особую осторожность следует проявлять при использовании компьютерных «советчиков», способных не только рационально принимать решение за оптанта, но, что еще хуже, в перспективе формировать у подростка «компьютерное мышление» при решении столь сложных вопросов.

3. Гуманистический подход

Предполагает помощь человеку в полноценной самореализации (реализации своего «образа Я») в профессиональном труде (Д. Сьюпер). Профессиональное развитие рассматривается, как важнейшая часть общего развития личности (А. Маслоу). Данное направление отвергает какое-либо насилие и манипуляции над консультируемым. Считается, что каждый человек по своей природе изначально гуманен и предназначен для служения добру, а выбор пути реализации этой гуманной потребности (в труде и профессии) является высшим проявлением самовыражения и свободы личности.

При всей привлекательности данного подхода следует признать, что в реальной жизни постоянно возникает конфликт между потребностями отдельного человека и потребностями общества, да и сам человек неоднозначен (противоречив). Но именно такие противоречия нередко выступают условием развития как отдельной личности, так и общества в целом.

4. Воспитательный (идеологический) подход

Предполагает формирование и реализацию определенной гражданской позиции и, как правило, напрямую связан с господствующей в данном обществе или социальной группе идеологической установкой (Е.А. Климов, А.С. Макаренко, Б.А. Федоришин, С.Н. Чистякова). Например, раньше это было «служение царю и отечеству», «служение господину господу»; сейчас в различных общественно-экономических и культурных системах это может быть «приспособление к жизни» («быть как все», «не высовываться», «знать свое место»), «стремление к благополучию» («обойти других», стать «суперменом», «суперзвездой»), «служение великой идее» (экологической, научной, религиозной, эстетической, экономической...), «жизнь ради блага других» («счастье в борьбе», «быть там, где труднее»...) и т.д.

Реализуется такая стратегия обычно при участии (явном или неявном) всей системы формальных или неформальных социальных образований. Одним из элементов этой системы являются педагог и профконсультант, имеющие ту или иную мировоззренческую позицию. При таком понимании воспитательного подхода он может быть назван идеологическим или мировоззренческим.

5. Активизирующий (формирующий, развивающий) подход

Ставит своей главной целью подготовку подростка к самостоятельному, осознанному профессиональному и жизненному самоопределению, т.е. формирование у него умения планировать судьбу с учетом своих интересов, возможностей, ценностно-нравственных ориентаций и потребностей общества (Е.А. Климов, И.С. Кон). Реализация данного подхода является очень длительным и непростым делом, так как в идеале предполагается, что оптант должен решать свои проблемы не хуже профессионального психолога (психолог отличался бы от подростка тем, что способен помогать другим, а оптант – самому себе...). Формирование у школьника такого умения немислимо без реального взаимодействия консультанта и консультируемого, без их совместного «думания» и примерно одинаковой степени внутренней активности в ходе решения профориентационных проблем.

Данная стратегия направлена не столько на сиюминутное разрешение конкретных задач (выбор профессии, выбор резервного варианта, проверка определенных профессионально важных качеств), сколько на подготовку молодого человека к самостоятельной ориентировке (методу ориентировки) в различных меняющихся ситуациях профессионального и жизненного самоопределения. Естественно, что столь сложная идеальная цель предполагает целую систему взаимосвязанных психолого-педагогических мер и частичную реализацию других профконсультационных стратегий.

6. Подход «частичные услуги»

В абсолютизированном варианте главной посылкой, лежащей в основе такой стратегии, является предположение о том, что гораздо эффективнее помогать оптанту небольшими советами, вовремя сообщать необходимую информацию об особенностях профессий и учебных заведений, проводить избирательную психодиагностику по запросам самих подростков и их родителей.

Трудоемкие же программы, например, подготовка школьников к самостоятельному и осознанному самоопределению, признаются приверженцами данного подхода неэффективными и даже противоречащими

принципу свободы самореализации, так как «оказывается существенное воздействие на личность».

Каждый профконсультант в соответствии с присущими ему индивидуально психологическими особенностями со временем вырабатывает свой стиль консультирования: мягкий, поддерживающий, провокационный, конфронтрующий. Если профконсультант органично и эффективно работает в характерном для него стиле и помогает клиенту – это замечательно. Однако бывает так, что несмотря на все усилия профконсультанта человек вновь возвращается к тем же трудностям. Санкт-Петербургские психологи-профконсультанты выделили и описали два противоположных типа консультантов: «помощники» и «подталкиватели» (табл. 3).

Таблица 3

Характерные особенности «помощников» и «подталкивателей»*

«ПОМОЩНИК»	«ПОДТАЛКИВАТЕЛЬ»
1. Предоставляет клиенту информацию для размышления	1. Предоставляет готовое решение
2. Ссылается на свой собственный опыт или размышления	2. Ссылается на опыт, который невозможно проверить («Всем известно...», «Все говорят...»)
3. Раскрывает источники информации	3. Не раскрывает источники своей информации
4. Дает возможность проверить информацию	4. Говорит, что источники не доступны клиенту
5. Старается логически и фактами доказать свою точку зрения	5. Апеллирует к чувствам клиента («Ты просто боишься...», «Это просто смешно...»)
6. Выслушивает мнение клиента, его соображения	6. Не пытается выслушать клиента
7. Описывает несколько возможных вариантов	7. Описывает один вариант, как единственно возможный
8. Принимает во внимание объективные обстоятельства и доводы клиента	8. Отбрасывает соображения клиента («Это несерьезно...», «Это ерунда...»)
9. Избегает «давления» на клиента	9. «Давит», чтобы клиент согласился с его планом
10. Оценивает ситуацию, а не личность оптанта	10. Оценивает личность оптанта, а не ситуацию
11. Готов принять любое решение клиента	11. Отбрасывает решение клиента, как необоснованное, неразумное и т.д.

* Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации: как молодому человеку преуспеть на рынке труда? – СПб.: Литера плюс, 1995. – С. 98.

Опираясь на данные характеристики, начинающему профконсультанту проще сориентироваться в направлении своего дальнейшего профессионального развития.

Контрольные вопросы и задания

1. Какие стратегии профконсультирования Вы знаете? Раскройте их «плюсы» и «минусы». Какая стратегия подходит лично Вам?
2. Используя примерную программу-протокол ориентировочно диагностической беседы (см. Приложения 3 и 4), проведите первичную профконсультацию с одним или двумя «потенциальными клиентами». Проанализируйте полученный опыт.
3. Опираясь на «Схему решения задачи о выборе профессии в ходе профконсультирования» (см. Приложение 5), выделите основные этапы профконсультирования.

3.4. Профессиональный отбор

Профотбор – это система организационных и оценочных методов, направленных на выявление индивидуальных особенностей человека, дающая возможность произвести выбор наиболее подходящих людей к требованиям определенной профессии [19].

Профотбор (профподбор) предполагает выбор из общего числа кандидатов, наиболее подходящих для данной профессии, с учетом их пригодности и индивидуальных склонностей, потенциальных способностей к данной деятельности. Это – проведение углубленной диагностики и профконсультации с целью отбора кандидатов на конкретные вакантные должности, место обучения (переобучения).

Профподбор – это промежуточная форма между профконсультацией и профотбором, рациональное распределение граждан по специальностям или конкретным местам работы в соответствии с их способностями и подготовленностью.

Главная задача профотбора – научно обоснованное определение профпригодности к конкретной трудовой деятельности с учетом склонностей, способностей индивида и потребностей производства. Поэтому профотбор следует рассматривать, как специально организованный исследовательский процесс, цель которого выявить и определить с помощью научно обоснованных методов степень и возможность психофизиологической и

социальнопсихологической пригодности претендента на работу, обучение или переобучение его по определенным профессиям.

Выделяют четыре стороны профотбора:

- психологическую,
- медицинскую,
- физиологическую,
- педагогическую.

Определение профпригодности является задачей трудовой экспертизы в широком смысле этого слова, которая не имеет права противопоставлять способности человека как организма (что является компетенцией физиологии) и как личности (что является компетенцией психологии). Эти две ее стороны нельзя отрывать от третьей, исторически сложившейся и полностью себя оправдавшей в медицинской практике, устанавливающей грани между здоровьем и формами болезни. Вот почему психологический отбор не может быть оторван от медицинского и физиологического отборов (уже давно нашедших свои организационные формы) и отбора по степени подготовленности, являющейся компетенцией педагогов. Последняя грань профотбора – педагогический отбор, смыкаясь с психологическим, получает специфику политико-морального отбора, а в части, смыкающейся с физиологическим, – отбора по физической подготовленности.

Безусловно, жесткий отбор необходим для специальностей, имеющих абсолютные медицинские противопоказания: работы, связанные с повышенной ответственностью за благополучие и здоровье людей. В остальных случаях при подборе профиля обучения, переобучения либо при создании модели специалиста важно найти приемлемый компромисс между интересами клиента и его возможностями.

В зависимости от целей различают констатирующий и организующий профотборы.

Констатирующий профотбор предполагает решение вопроса о пригодности в форме «годен» или «не годен». В случае отрицательного ответа человек предпринимает новые попытки трудоустройства или самоопределения.

Организирующий профотбор имеет целью выявить и оценить индивидуальные особенности человека и является показателем пригодности не к одной, а к нескольким профессиям, что в большей мере соответствует нуждам и задачам учебных заведений и предприятий.

Особого подхода в проведении профессионального отбора требуют лица, имеющие физические и психофизиологические ограничения, такие ограничения ни в коей мере не должны ущемлять свободы самоопределения человека.

3.4.1. Методы профессионального отбора

Экспертная оценка документов предполагает комплексное изучение и проверку представленных кандидатами анкеты, резюме, документа об образовании, трудовой книжки, рекомендаций, которые осуществляются как минимум двумя специалистами-консультантами. Кандидат признается годным в случае, если к такому выводу пришли оба специалиста, работавших независимо друг от друга.

Собеседование – наиболее распространенная форма профотбора. Различают следующие разновидности (стили) собеседования.

1. *Ретроспективный, направленный на выявление профессионального опыта*, используется в тех случаях, когда необходимо конкретизировать или проверить сведения, представленные в резюме или анкете.
2. *Ретроспективный, направленный на выявление стиля поведения в той или иной ситуации*. Он исходит из того, что предшествующее поведение позволяет судить о последующем.
3. *Ретроспективный, направленный на выявление личностных качеств*, как правило, сочетается с использованием в ходе собеседования соответствующих тестов.
4. *Перспективный моделирующий*, при котором интервьюер описывает возможную ситуацию и предлагает кандидату рассказать, как бы он себя повел.
5. *Стрессовый*, когда тон, манера поведения, наличие нескольких интервьюеров создают стрессовую ситуацию для кандидата. Допустим только в случае, если работа предполагает возникновение стрессовых ситуаций.

Использование личных контактов и рекомендаций коллег и знакомых также довольно распространенный способ. Преимущества его очевидны: оказание доверия сотрудникам только укрепит их ощущение собственной значимости, а их заинтересованность в хорошем помощнике значительно повысит вероятность удачного выбора. Его недостатки: опасность некоторого

охлаждения отношений с рекоммендателем в случае, если предлагаемый кандидат будет отвергнут, и сравнительно долгий поиск.

Что касается **тестов**, то они, как правило, разрабатываются специализированными психологическими лабораториями и институтами. Хотя для того, чтобы их использовать, специализированной подготовки практически не требуется.

При отборе кандидатов чаще всего используются три типа тестов:

первый – на профессиональные знания и навыки (квалификационные тесты). Они служат для оценки уровня профессиональных знаний и навыков, позволяют произвести отсев и первоначальное ранжирование кандидатов;

второй тип направлен на определение уровня интеллекта и других способностей. Такие тесты содержат словесные, числовые и пространственные задания;

третий тип – это тесты на наличие и степень проявления определенных личностных качеств, и, хотя личностные характеристики и психологические портреты имеют вспомогательный характер при выборе кандидата, некоторые должности заведомо требуют определенных черт характера.

3.4.2. Общая методология осуществления подбора кадров

На сегодняшний день уже сложилась определенная схема осуществления подбора кадров на предприятиях.

Все действия, связанные с проведением профессионального отбора, можно условно разделить на три блока.

Первый блок – описание должности (профессии) или составление профессиограммы. В нем, как правило, выделяют *три этапа*.

На первом этапе проводится предварительная работа по подготовке к описанию должности и определению требований к кандидату, а именно: составление наиболее полного и точного списка обязанностей, выполняемых всеми работниками подразделения, для определения функций, которые не выполняет никто. Из них нужно выбрать пять основных, которые занимали бы львиную долю рабочего времени человека на предполагаемой должности. На основе этого необходимо оценить, какое образование обязательно для выполнения определенных функций, а какое желательно, и установить определенный диапазон. Необходимо также сформулировать реальные

требования к нужному объему опыта, образования и стабильности работы, а также оценить возможность повышения привлекательности должности путем повышения зарплаты, переименования и т. д. Делается это в письменной форме вопросов и ответов. Не следует забывать о таких важных вопросах, как характер работы, круг полномочий, уровень ответственности, требования личностного характера.

Второй этап подразумевает непосредственно составление документа «Описание должности». Стандарта на составление такого рода описаний не существует, они различаются структурой, объемом, степенью детализации и оформлением. Основой для составления такого рода документа может послужить **типовая форма описания должности**, представленная следующим образом:

- 1) наименование организации, подразделения и наименование документа;
- 2) краткие сведения об организации;
- 3) описание должности (наименование, код и т. д.);
- 4) служебные взаимоотношения и полномочия (описание связей по вертикали и горизонтали);
- 5) основные обязанности и ответственность;
- 6) содержание работы (от 8 до 10 пунктов);
- 7) требуемые результаты (выдаются тогда, когда это возможно: объем продаж, выпуск продукции и т. д.);
- 8) условия работы.

Целесообразно дать кандидатам возможность внимательно ознакомиться с описанием должности до начала процедуры отбора.

Третий этап – это определение требований к кандидатам как завершение работы по описанию должности. Требования группируются следующим образом: профессиональное образование, стаж работы, наличие профессионального опыта, конкурентные навыки и умения, наличие официальных документов, таких как диплом, лицензия и т. п., личностные (внешний вид, интеллектуальные качества, характер), биографические и ситуационные особенности.

Второй блок предусматривает организацию поиска кандидатов и обеспечение возможности выбора. При этом часто возникает вопрос: «Сколько же кандидатов следует стремиться привлечь?». Согласно мнению В. Шаклтона, одного из ведущих английских специалистов по персоналу, лучше

всего 6–8 кандидатов на место, но таких, чтобы большинство из них удовлетворяло предъявленным требованиям.

Методы поиска и привлечения кандидатов

1. *Поиск внутри организации* очень хорош с точки зрения этики фирмы. Появляется возможность продвинуть по служебной лестнице заслуживающих того сотрудников. Можно обратиться и к бывшим сотрудникам, хорошо зарекомендовавшим себя, но расставание с которыми было вынужденным. С одной стороны это хорошо: о таком кандидате достаточно много известно, но тогда не происходит «вливания свежей крови», а свежий взгляд и новый подход всегда желательны.

2. *Использование личных связей и рекомендаций знакомых и коллег* – другой часто используемый метод. Преимуществом метода являются личная заинтересованность рекомендателей и некоторые гарантии того, что человек действительно соответствует предъявляемым требованиям. Его недостатки – опасность некоторого охлаждения отношений с рекомендателем в случае, если рекомендуемый кандидат будет отвергнут, и сравнительно долгий поиск.

3. *Поиск среди выпускников учебных заведений* предполагает контакт со специальными подразделениями или службами по трудоустройству выпускников, которые и сейчас существуют в некоторых вузах. Часто студенты старших курсов сами ищут контактов с потенциальными работодателями. Возможно использование специальных брошюр, буклетов, предназначенных для студентов и рассказывающих о деятельности фирмы, о том, в каких специалистах заинтересована фирма.

4. *Использование рекомендаций ныне работающих сотрудников*, дополненное специальными выплатами за нахождение подходящего кандидата, подчеркивает доверие и уважение к работникам. К тому же рекомендации людей, которым предстоит работать с предлагаемым кандидатом, наиболее взвешенные и ответственные.

5. *Объявления в прессе, по радио, телевидению, на специальных стендах и рекламных щитах* используются для этой цели давно. Однако выбирая издание, следует исходить из того, насколько быстро необходимо получить отклики, какое издание скорее всего попадет в руки искомому кандидату. При выборе издания следует также учитывать место публикации (внутри какой рубрики, подборки и т.д.), каковы территориальные рамки поиска кандидатов.

6. *Фирмы и агентства*, занимающиеся подбором персонала, существуют в нашей стране недавно, но многие уже зарекомендовали себя положительно. Обычно специализированная фирма гарантирует конфиденциальность, и потому туда могут обратиться те, кто не стал бы обращаться непосредственно к работодателю. Если специалистов в данной области немного, а большинство из них работает в ограниченном числе организаций и знакомо друг с другом, то человек, не уверенный в том, что его обязательно примут на данную должность или не до конца решившийся на переход, обратится, скорее, к посредникам.

7. *Выбор из тех, кто сам обращается с предложением своих услуг*. Отвечать таким людям, собирать и сохранять сведения о них весьма полезная привычка, поскольку специалист, для которого в настоящий момент нет вакансии, может потребоваться в дальнейшем.

8. *Профсоюзы* начали в той или иной форме создавать службы трудоустройства при профессиональных объединениях. Связавшись с такой службой, можно также получить представление о положении на рынке труда именно этой группы специалистов, что поможет правильно составить предложение рабочего места. Такой службе непосредственно можно поручить подбор специалиста.

9. *Организации, способствующие временному трудоустройству* и предоставляющие работников «в аренду», могут быстро подобрать кандидатов. В этом случае не приходится связывать себя гарантиями занятости и можно практически проверить целесообразность создания той или иной должности.

10. *Участие в ярмарках вакансий* позволяет ускорить заполнение штатов и способствует созданию желаемого имиджа фирмы. Ярмарки становятся все более популярны. Как правило, они проводятся в выходные дни, что позволяет посещать их не только безработным, активно ищущим работу, но и тем, кто хотел бы познакомиться с возможностями и перспективами с точки зрения перемены карьеры.

Третий блок процедуры профотбора – принятие окончательного решения.

Основным методом в этом случае было и остается *собеседование*, к которому необходимо тщательно подготовиться. Во-первых, нужно еще раз ознакомиться с резюме и анкетными данными и выписать те вопросы, которые возникают при чтении. Четко структурированное собеседование обеспечивает более объективный отбор и равенство условий, поэтому проводить его надо по

заранее составленному плану. При проведении собеседования никогда нельзя допускать, чтобы что-то мешало беседе (телефонные звонки, заглядывания в дверь посторонних). Не стоит также проводить разговор в спешке. Предпочтительнее проводить собеседование непосредственно на рабочем месте, рассказывая о положительных и отрицательных моментах, связанных с предлагаемой должностью.

Другим не менее важным способом является *тестирование*, приобретающее в последнее время все большую популярность. Несмотря на то, что тесты разрабатываются квалифицированными психологами, для того, чтобы их использовать и правильно интерпретировать результаты, желательно быть им. Часто организации разрабатывают собственные методики, что позволяет обеспечить их недоступность для предварительного ознакомления, а также учесть специфику данной организации.

Еще один способ получения полезной информации о кандидате – *проверка отзывов*. Однако к этому следует относиться осторожно, ибо отзыв может оказаться необъективным. Надо постараться выяснить только те качества, которые касаются выполнения профессиональных заданий, абстрагируясь от эмоционального фона.

Как правило, *заключительным этапом* профессионального отбора является прием на работу временно, на так называемый испытательный срок. То есть в течение 1–6 месяцев работодатель может более обстоятельно изучить положительные и отрицательные стороны кандидата.

Контрольные вопросы

1. Какова роль психолога в кадровом менеджменте?
2. Перечислите основные этапы профессионального отбора.
3. Какие методы профотбора применяются на заключительном этапе (принятии решения)?

3.5. Профессиональная адаптация

Профессиональная адаптация является завершающим этапом процесса профессионального самоопределения человека. На этом этапе выявляются недостатки предшествующей профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, осуществляется процесс формирования новых установок, потребностей, интересов в сфере труда и, наконец, выявляется,

насколько жизненные планы оказались реальными. Поэтому адаптация является своеобразным критерием эффективности профориентационной работы с молодежью.

Профессиональная адаптация – это процесс приспособления обучающихся в общеобразовательных школах по профилю трудового обучения, в профтехучилищах, техникумах, вузах и т. д., а также молодых рабочих, колхозников, служащих к условиям их профессионального труда, в результате чего происходит закрепление специалистов в профессии [24].

Многие исследователи считают, что процесс профессиональной адаптации начинается непосредственно на производстве, другие утверждают, что начало этого процесса закладывается еще в школе, и подразделяют его на четыре периода: подготовка к труду в школе, выбор профессии, профессиональная подготовка, начало трудовой деятельности. Ряд исследователей процесс профессиональной адаптации делит на два периода: **допроизводственный** (в школе, колледже, техникуме, вузе) и **производственный** (уже непосредственно на работе, в производственных условиях).

Надо полагать, что профессиональная адаптация как процесс приобщения к труду начинается с раннего детского возраста, когда ребенок выращивает растения дома или на приусадебном участке, ухаживает за животными и птицей в личном хозяйстве или в школьном живом уголке, помогает родителям по дому. В ходе изучения основ наук в школе, на уроках трудового обучения, во внеклассной работе этот процесс продолжает развиваться.

Для выпускников IX класса, изъявивших желание учиться в колледжах или средних специальных учебных заведениях, процесс адаптации продолжается в этих учебных заведениях, а для учащихся, поступивших в X класс, – в школе, в трудовых объединениях, а затем после окончания школы (или среднего специального учебного заведения) непосредственно на работе в производственных условиях или учебе в вузе, а после вуза – на предприятии, в учреждении.

Под профессиональной адаптацией понимают также социально-экономический процесс приспособления человека к осваиваемой профессии. В процессе приспособления к конкретной профессии окончательно выясняется, правильно ли ответил человек на вопрос «Кем быть?», выявляются недостатки проведенной работы по профориентации. В процессе адаптации происходят

активное включение личности в ту или иную социальную профессиональную группу, освоение социально-психологических отношений в этой группе.

В профессиональной адаптации можно выделить две взаимосвязанные стороны: **профессиональную** и **социально-психологическую**.

Профессиональная адаптация включает в себя приспособление работника к содержанию профессиональных и функциональных обязанностей, овладение необходимыми знаниями, умениями, навыками, умением быстро ориентироваться в различных производственных ситуациях, контролировать и программировать свои действия, привыкание к производственным требованиям, режиму труда, особенностям своего рабочего места.

Социально-психологическая адаптация заключается в приспособлении молодого работника к правилам поведения, действующим в конкретной социально-профессиональной группе. Сюда входят включение в систему межличностных взаимоотношений в коллективе, ознакомление с его целями и задачами, нормами и традициями, ценностными ориентациями и интересами, отношениями между руководителями и подчиненными, между смежными подразделениями, с критериями оценки действий работника и т. д.

В процессе приспособления к коллективу можно выделить *три стадии*.

1. *Ознакомление с новой ситуацией*. Эта стадия продолжается в течение периода трудоустройства и первых рабочих дней. В этот период очень важна роль представителей организации и трудового коллектива. От них молодой сотрудник узнает об истории и традициях организации, об организационной структуре и производственных задачах подразделений. При устройстве на работу он получает разъяснение порядка начисления заработной платы и премиальных вознаграждений, льгот для молодых сотрудников, правил внутреннего трудового распорядка. Обычно это – задача работников кадровой службы. Затем руководитель подразделения или другой опытный сотрудник проводит своеобразную «экскурсию» по предприятию, знакомит «новичка» с расположением служб, бытовых помещений, рабочих мест и так далее. Первым знакомством с традициями коллектива является представление нового работника трудовому коллективу. Специально организованная процедура презентации с тождественным вручением ключей от кабинета или личного рабочего инструмента поможет новому сотруднику почувствовать себя более комфортно на новом месте.

Профконсультант, занимавшийся подбором нового сотрудника, в данный момент обладает наиболее полной информацией о его личностных особенностях. Поэтому он может курировать прохождение первого этапа социально-производственной адаптации, а также дать некоторые рекомендации руководителю, в чье подразделение направляется молодой сотрудник.

2. *Приспособление.* Эта стадия продолжается от нескольких недель до нескольких месяцев, в зависимости от сложности профессии и опыта работника. В течение этого периода работник изучает технологический процесс, налаживает производственные контакты с членами коллектива, приспосабливается к требованиям производственной дисциплины, включается в общественную жизнь подразделения, признает главные элементы новой системы ценностей, но у него сохраняются в качестве равноценных многие прежние установки.

Важную роль в прохождении стадии ассимиляции играет поддержка более опытных сотрудников. В учебниках и пособиях 70-х – 80-х годов, посвященных профессионализации личности, большое внимание уделяется институту наставничества. Основными функциями наставника являются помощь в освоении приемов труда, организации рабочего места, рационального использования материалов и рабочего времени, приобщение к традициям коллектива. Тесные межличностные отношения способствуют не только более успешной социально-психологической адаптации, но и развитию личности профессионала. Культура передачи дел и функциональных обязанностей от предшественника новому сотруднику также сокращает период приспособления к социально-производственным условиям труда.

3. *Стадия ассимиляции длится от 6 месяцев до 1 года.* Эта стадия характеризуется полным вхождением в коллектив, принятием его установок, освоением технологического процесса на уровне, достаточном для начала самостоятельной профессиональной деятельности. На стадии ассимиляции работодатель и сам работник решают вопрос профессиональной пригодности специалиста на данном рабочем месте.

Процесс ассимиляции имеет двухсторонний характер. Работник, с одной стороны, усваивает приемы и способы труда, особенности межличностных отношений в данном коллективе, с другой стороны, он может постепенно преобразовывать трудовой процесс, вырабатывая собственный индивидуальный

стиль деятельности, а также привносить новые традиции в коллектив, обогащая корпоративную культуру.

Мы рассмотрели этапы и закономерности профадаптации молодых работников, но период адаптации проживает любой профессионал в ситуации смены должности, ухода на пенсию, усложнения производственных условий и требований.

Психологическая поддержка личности в период социально-производственной адаптации направлена на поиск личностных ресурсов, позволяющих справиться со стрессовой ситуацией, на формирование новых профессионально важных качеств, на урегулирование производственных и внутриличностных конфликтов, неизбежно возникающих при столкновении двух реальностей, а в конечном итоге, на обретение работником новой профессиональной идентичности.

Контрольные вопросы и задания

1. Какова роль психолога в профессиональной адаптации личности:
 - а) производственной,
 - б) социально-психологической,
 - в) к условиям рынка труда?
2. Перечислите профессиональные ситуации, когда личность переживает адаптационный кризис.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1999. – 224 с.
2. Болотов И.А. Выбор профессии. – Новокузнецк: Изд-во «НПЦ», 1990. – 15 с.
3. Вайсбург А.А. Школьники выбирают рабочие профессии. – М.: Просвещение, 1983. – 115 с.
4. Воробьев А.Н., Сенин И.Г, Чирков В.И. Опросник профессиональных предпочтений Дж. Голланда. – Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1997. – 28 с.
5. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема// Вопросы психологии. – 1988. – № 2. – С. 19–26.

6. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения// Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 43–52.
7. Гуревич К.М. Проблемы дифференциальной психологии. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1998. – 384 с.
8. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академ. проект, 2003. – 330 с.
9. Иванов И.П. Квалифицированные кадры – основа успеха// Человек и труд. – 1995. – № 4. – С. 107–108.
10. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 199с.
11. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
12. Климов Е.А. Пути в профессионализм. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.
13. Кон И.С. Открытие Я. – М.: Прогресс, 1978. – 230 с.
14. Краткий словарь по социологии/ Под ред. Д.М. Гвишиани. – М.: Политиздат, 1989. – 479 с.
15. Лебедев О.Т. Инженерные кадры: подготовка и повышение квалификации. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1990. – 304 с.
16. Ленин В.И. Детская болезнь «левизны» в коммунизме // Полное собрание сочинений. – М.: Политиздат, 1975. – Т. 41.– 695 с.
17. Ленин В.И. О политехническом образовании // Полное собрание сочинений. – М.: Политиздат, 1979. – Т. 42. – 606 с.
18. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
19. Личность, труд, занятость: Словарь социально-психологических терминов. – Челябинск: ЧОЦЗН, ЧОЦПН и ПИ, 1995. – 29 с.
20. Общая психодиагностика/ Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина и др. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 204 с.
21. Осницкий А.К. Проблемы исследования субъектной активности// Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 5–19.
22. Инженерная психология/ А.А. Пископель, Г.Г. Вучетич, С.К. Сергиенко, Л.П. Щедровицкий. – М.: ИД «Касталь», 1994. – 443 с.

23. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М.: Изд-во «УРАО», 2002. – 160 с.
24. Профессиональная ориентация учащихся/ Под ред. А.Д. Сазонова, В.Д. Симоненко и др. – М.: Просвещение, 1983. – 191 с.
25. Пряжников Н. С. [Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе](#)// Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 62–73.
26. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 352 с.
27. Пряжникова Е.Ю. Поучительная история// Школьный психолог. – 2000. – № 24. – С. 15–19.
28. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.
29. Сейтешев А.П. Пути профессионального становления учащейся молодежи. – М.: Высшая школа, 1988. – 336 с.
30. Симоненко И.Л. От кадровой политики к управлению персоналом// Социологические исследования. – 1994. – № 8–9. – С. 71–79.
31. Соломин И. Профорентация. Россия. XX век// «Школьный психолог». – 2000. – № 24. – С. 10–15.
32. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профорентации: Как молодому человеку преуспеть на рынке труда? – СПб.: Литера плюс, 1995. – 220 с.
33. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М.: Высшая школа, 1982. – 164 с.
34. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: «Владос-Пресс», 2004. – 96 с.
35. Ярошевский М.Г. История психологии. – М.: Мысль, 1985. – 575 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Схема психологического описания профессии

1. Индивидуальные варианты производительности труда (по количеству и качеству):

- форма учета;
- диапазон производительности труда;
- динамика производительности.

2. Психосенсорная схема:

– острота и точность абсолютной чувствительности в области зрения, слуха, тактильных и кинестетических ощущений; для некоторых профессий – в области вестибулярного аппарата, вкуса и обоняния;

- чувствительность к различениям в той или иной области ощущений;
- восприятие предмета в статическом положении; восприятие движения,

пространства, времени.

3. Психомоторика:

- темп и скорость движений;
- скорость двигательной реакции;
- ритм;
- сила движений;
- координация движений;
- устойчивость движений;
- меткость движения.

4. Интеллектуальная сфера:

- особенности внимания;
- наблюдательность;
- особенности памяти по объектам и процессам запоминания;
- воображение (воспроизводящее и творческое);
- мышление (анализ, синтез, сравнение, абстрагирование и конкретизирование, решение задач, мышление при планировании и самоконтроле).

5. Эмоционально-волевая сфера:

- чувства, переживания во время труда;
- психологические противопоказания в области чувств (аффективность, вспыльчивость, острое паническое переживание неудач и т.п.);
- волевые процессы (постановка целей, решение, исполнение).

6. Динамические психологические факторы производительности:

- приспособление к работе;
- переключаемость;
- упражняемость;
- утомляемость и устойчивость к монотонии.

7. Индивидуально-психологические особенности:

- направленность (интерес к работе, потребность в ней);
- общее умственное развитие (интеллект);
- специальные способности (музыкальные, технические, математические, организаторские и др.);
- темперамент (требования и противопоказания);
- черты характера (целеустремленность, активность, решительность, смелость, самостоятельность, инициативность, организованность, выдержка, самоконтроль, уверенность, дисциплинированность, настойчивость, выносливость, терпение и др.).

8. Влияние профессии на личность работника:

- влияние на общий культурный уровень;
- влияние на сенсорную и моторную сферы;
- влияние на формирование способностей;
- влияние на характер.

**Программа-схема для самостоятельного изучения профессии
подростком***

1. Что делают представители этой профессии:
 - а) в чем состоит продукт (изделие, произведение; вклад, «лепта» – какая и во что);
 - б) особенности практической деятельности и перечень исполнительных действий;
 - в) особенности познавательной деятельности и перечень гностических действий.
2. Перечень и особенности знаний, элементов опыта, умений успешных представителей этой профессии.
3. Каковы особенности и качества исполнительно-двигательных процессов, проявлений (движения, их точность, координированность, сила, дозировка усилий; поведение, выразительные движения, наружность, если это имеет значение).
4. Каковы особенности и качества познавательных процессов (внимание, ощущения, восприятие, память, воображение, мышление – их виды и свойства).
5. Каковы особенности содержания и динамики эмоционально-волевых процессов, эмоциональных особенностей индивидуальности.
6. Каковы особенности отношений личности (к окружающему, к людям, к деятельности, к труду, к вещам, к себе).
7. Каковы особенности направленности личности, системы мотивов (что превыше всего ценят профессионалы, что любят и что отвергают, ради чего тратят силы и время).
8. Каковы особенности творческой (креативности).
9. Каковы особенности саморегуляции.
10. Каковы противопоказания (медицинские, педагогические, психологические) к выбору профессий этого типа и какие качества данная профессия развивает у человека.

* Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – С. 142.

**Программа-протокол ориентировочной диагностической беседы
(с подростком)**

1. Ф., И., О. ученика _____
2. Класс _____ Школа _____
3. Состав семьи _____

4. С какого класса посещаешь данную школу? _____
5. Какие учебные предметы интересуют тебя больше всего? _____

6. Какие предметы легче всего изучать? _____

7. Какие предметы не нравятся? _____

8. Какие предметы трудно даются? _____

9. Сколько времени в среднем ты тратишь на выполнение домашних заданий _____ каждый _____ день?

10. Всегда ли у тебя была такая же успеваемость, как в этом году? _____

11. В какой работе класса, школы ты принимаешь активное участие _____

12. Есть ли у тебя постоянные обязанности в семье, какие? _____

13. Чем ты любишь заниматься в свободное время? _____

14. Какие книги (газеты, журналы) ты любишь читать? _____

15. Какие фильмы (спектакли) тебе нравятся? _____

16. Какие черты характера ты больше всего ценишь у друзей, у взрослых?

17. Какие черты характера ты можешь отметить у себя?

18. Много ли у тебя друзей в школе, в классе, вне школы?

19. Собираешься ли ты продолжить учебу в школе (после 9 классов) или стремишься получить среднее образование в профтехучилище, техникуме?

20. Выбрал ли ты профессию? _____

21. Почему ты хочешь выбрать именно эту профессию? _____

22. Давно ли ты выбрал данную профессию

23. Что побудило тебя выбрать профессию (мнение родителей или друзей, книги, кинофильм, радиопередача, совет учителя, занятия в специальном кружке, секции и т. д.)?

24. Что ты делаешь для подготовки к овладению выбранной профессией? _____

25. Какие профессии, кроме выбранной, тебе нравятся?

26. Где бы ты хотел учиться и работать, если не удастся поступить в учебное заведение, в котором можно овладеть выбранной профессией?

27. Как ты представляешь себе свое рабочее место? _____

28. Как ты оцениваешь свое здоровье вообще и в связи с выбранной профессией, _____ в _____ частности?

Примечания:

« ____ » _____ 200__ г.

Подпись профконсультанта:

Приложение 4

**Программа-протокол ориентировочной диагностической беседы
(с взрослым)**

1. Ф., _____ И., _____ О.

2. Образование _____, _____ место _____ работы _____

3. Состав _____ семьи _____

4. Как долго Вы работаете здесь? _____ по специальности _____ Где еще работали? _____

5. Какие учебные предметы интересовали в школе, уч. заведении?

6. Какие предметы было легче всего изучать?

7. Какие предметы не нравились?

8. Какие предметы трудно давались?

9. В каких видах общественной работы Вы принимали активное участие

10. Чем Вы любите заниматься в свободное время?

—

11. Какие книги (газеты, журналы) Вы любите читать?

—

12. Какие фильмы (спектакли) Вам нравятся?

—

13. Какие черты характера Вы больше всего цените у людей?

—

14. Какие черты характера Вы можете отметить у себя?

15. Много ли у Вас друзей на работе, вне работы?

16. Хотели бы Вы найти работу по своей профессии? Что Вам в ней нравится?

17. Рассматривали ли Вы перспективу дополнительного обучения (переобучения)?

18. По какой профессии? Почему?

19. Что побудило Вас выбрать первую профессию (мнение родителей или друзей, книги, кинофильм, радиопередача, совет учителя, занятия в специальном кружке, секции и т. д.)?

20. Что Вы делали для подготовки к овладению выбранной профессией?

21. Что побудило Вас к решению о смене профессии?

22. Что Вы предпринимали для решения своей проблемы?

23. Как Вы представляете себе свое рабочее место?

– 24. Как Вы оцениваете свое здоровье вообще и в связи с предполагаемой работой, в частности?

–
Примечания:

«__» _____ 200__ г.

Подпись профконсультанта:

Примерная схема решения задачи о выборе профессии в ходе профконсультирования*

1. На основании типовых документов медицинского обследования уточнить, находится ли физическое и нервно-психическое состояние интересующего нас человека в пределах широкой нормы. (Если да, следовать к пункту 2, если нет – к пункту 2а).

2. Провести по специальной программе вводную беседу или лекцию о выборе профессии.

2а. Рекомендуются медицинская профконсультация, не являющаяся предметом компетенции психологов и педагогов (в комплексе с инженерами).

3. Выявить у опрашиваемого систему ведущих и побочных мотивов, существенных для выбора профессии. Занести результаты в типовые документы учета.

4. Установить, намечает ли данный человек для себя определенную профессию, группу профессий (если да – пункт 5, если нет – пункт 5а и далее 5б).

5. Обратиться к соответствующим справочным источникам и найти сведения о профессиях, избранных обследуемым лицом.

5а. Обратиться к соответствующим справочным источникам и найти сведения о профессиях, характеризующихся наиболее высокими показателями спроса и вместе с тем наиболее согласующихся с системой выявленных у данного лица мотивов (или хотя бы не противоречащих системе его мотивов).

5б. Наметить и провести мероприятия (беседы, экскурсии, кинопросмотры и т.п.) по расширению у данного человека знаний, представлений о соответствующих (пункт 5а) профессиях. Вернуться к пункту 3.

6. Уточнить показатели общей и местной потребности народного хозяйства в притоке кадров в избранные обследуемым лицом профессии. Сделать заключение, в какой степени его мотивы совпадают с потребностью общества. (Если совпадают удовлетворительно – пункт 7, если мало совпадают – пункты 7а и 7б).

* Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – С. 176–179.

7. Если обследование имеет групповой характер, то сгруппировать обследуемых лиц по сходству профессиональных интересов (для удобства проведения последующих бесед и других мероприятий по профпросвещению). Если обследование индивидуальное, непосредственно перейти к пункту 8.

7а. Обратиться к справочным источникам и найти сведения о неизвестных данному человеку профессиях, но вместе с тем характеризующихся высоким показателем спроса и согласующихся с системой ранее выявленных мотивов (или не противоречащих ей).

7б. Сделать заключение о целесообразности перехода либо к пункту 5б, либо 11а и реализовать его.

8. Сделать заключение, предъявляет ли каждая из избранных данным человеком профессий (или избранная профессия) повышенные или специфические требования и необходимо ли специальное психологическое, психофизиологическое или медицинское обследование (если да – пункт 9, если нет – пункт 9а).

9. Спланировать комплекс психодиагностических методов (экспериментальных и неэкспериментальных) в соответствии с избранными профессиями. При необходимости вернуться к пункту 2а.

9а. Наметить необходимые педагогические мероприятия и подготовить материалы для осуществления пункта 11 и перейти к нему.

10. Провести психодиагностическое обследование. Сделать заключение, в какой степени соответствует «психологический профиль» данного человека избранной им профессии. (Если в основном соответствует – пункты 9а и 11, если мало соответствует – 11а).

11. Утвердить данного человека (являющегося объектом профконсультации) в правильности его мнения об избранной профессии. Сообщить дополнительные сведения о путях овладения профессией (в частности, о возможных индивидуально-своеобразных вариантах хорошей работы, о возможном индивидуальном стиле деятельности). Дать представление о группе родственных профессий, о путях профессионального и социального роста в связи с избранной профессией. Заполнить типовые документы учета.

11а. Наметить и провести комплекс мероприятий по бесконфликтной переориентации данного человека на другую, более подходящую для него область деятельности. Заполнить типовые документы учета.

12. Убедиться в эффективности проведенных мероприятий, при отрицательном эффекте – наметить более углубленную научно-практическую работу с данным человеком по профориентации, вернувшись к более ранним пунктам схемы (рис.2).

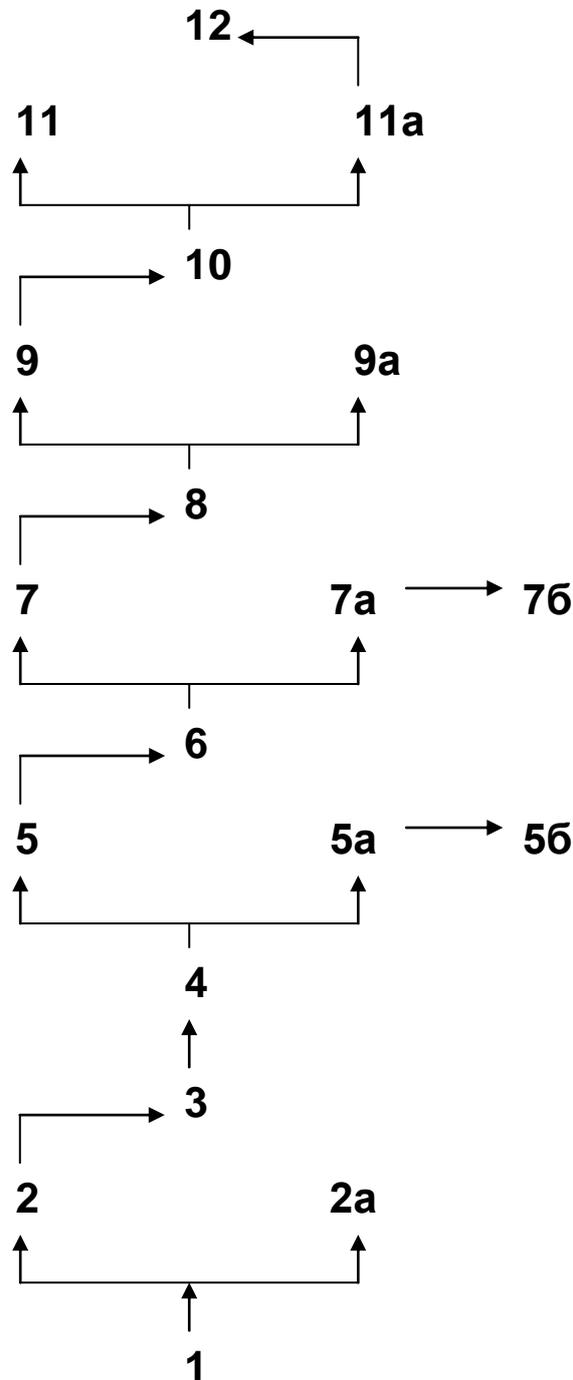


Рис. 2. Схема решения задачи о выборе профессии при профконсультации