

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по организации психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в образовательных организациях

Изменения в экономической, политической и социально-культурной ситуации, усложнение современного производства предъявляют все более высокие требования к индивидуальным способностям и особенностям человека. Между тем, как показывают специальные исследования, около 60% вновь пришедших на производство молодых людей и взрослых не могут овладеть некоторыми видами специальностей. Каждый из нас в повседневной жизни не раз сталкивался и с продавцом, который может нагрубить, и с электриком, который чинит электрическую проводку, так, что потом сгорает вся электротехника в доме, и с врачом, который не может вылечить. Примеров тому бесконечное количество, они являются следствием неосознанного, а порой и необдуманного, профессионального выбора человека.

Важнейшая задача воспитания, реализуемая школой - «формирование у школьников гражданской ответственности и правового самосознания, духовности и культуры, инициативности, самостоятельности, толерантности, способности к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда.

Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за судьбу страны»[1].

Представленный в Концепции модернизации образования образ выпускника школы (5) в полной мере характеризует личность, способную сделать правильный профессиональный выбор, т. е. готовую к профессиональному самоопределению.

Профессиональное самоопределение рассматривается как процесс выбора профессии, осуществляемый человеком в результате анализа внутренних ресурсов и путем соотнесения их с требованиями профессии. Этот процесс охватывает период от возникновения профессиональных намерений (младший школьный и подростковый возраст) до выхода из трудовой деятельности. Пиком этого процесса, переломным моментом в жизни является акт выбора профессии.

Профессиональное самоопределение осуществляется в ходе профориентационной работы. *Профориентационная работа* – это система мероприятий, направленная на оказание помощи человеку в разумном выборе профессии, наиболее соответствующей его способностям, личностным особенностям и индивидуальным возможностям.

Одна из ведущих ролей в этом процессе принадлежит психологу.

Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения может быть организовано по разным моделям:

1. Педагог-психолог работает в конкретной школе и обслуживает только учащихся данной школы.

2. Педагог-психолог работает в образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, сотрудничает с разными образовательными учреждениями, оказывает посильную помощь их специалистам (педагогам, социальным педагогам, педагогам-психологам и др.) и учащимся.
3. Дистанционная профориентационная помощь, например по переписке (в связи с внедрением компьютерной техники, в частности, сети «Интернет»).
4. Работа «Выездными бригадами». Несколько специалистов выезжают в конкретные школы и оказывают помощь всем участникам профориентационной работы.
5. Помощь через средства массовой информации (специальные циклы передач, рубрики в периодических изданиях и т. д.).

Естественно, нельзя выделить самый «лучший» вариант, так как все зависит от конкретных условий работы специалистов. Лучше стремиться к совмещению и взаимодополнению разных вариантов.

На разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения содержание профориентационной помощи может существенно отличаться (см. таблицу 1). Причем эти отличия обусловлены не только особенностями личности учащихся, их интеллектуальным развитием, мотивационной готовностью, но и их ожиданиями.

Таблица 1. Особенности ожиданий различных образовательно-возрастных групп клиентов и реальной профориентационной помощи по каждой из этих групп

Образовательно-возрастная группа	Специфика помощи	
Типичные ожидания клиентов	Помощь педагога-психолога	
1. Дошкольники	<ul style="list-style-type: none"> - выбор кружков (часто выбирают родители); - интерес к наиболее ярким профессиям (которые «на виду»); - интерес к профессии своих родителей; - стремление попробовать себя (в игровой деятельности). 	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в выборе кружка (работа с родителями); - увлекательные рассказы (с примерами) об интересующих профессиях и профессиях родителей (не стоит в этом возрасте «навязывать» знания о неинтересных профессиях); - проигрывание профессий (с целью осознания смысла и общественного значения этих профессий).
2. Учащиеся 1-7-х классов	<ul style="list-style-type: none"> - интерес к модным (ярким) профессиям; 	<ul style="list-style-type: none"> - увлекательные рассказы об интересующих профессиях;

	<ul style="list-style-type: none"> - стремление увязать с профессиями учебные предметы; - выбор кружков, секций. 	<ul style="list-style-type: none"> - постепенное расширение представлений о мире профессионального труда (по принципу сходства отдельных элементов труда в разных профессиях, например, элементы самодемонстрации в профессиях артиста и продавца); - помощь в выборе увлечения.
3. Учащиеся 8-9-х классов	<ul style="list-style-type: none"> - более конкретный интерес к профессиям; - появляется интерес к профессиональным учебным заведениям; - выбор подготовительных курсов; - интерес к своей профпригодности. 	<ul style="list-style-type: none"> - первичная профдиагностика; - профконсультационная помощь в выборе подготовительных курсов и профиля учебного заведения; - помощь в самопознании (но без окончательной рекомендации о профессиональной непригодности); - больший акцент на ценностно-смысловые стороны профессионального труда; - профинформационная работа: знакомство с особенностями профессий и учебных заведений.
4. Учащиеся 10-х - 11-х классов	<ul style="list-style-type: none"> - выбор профессии; - выбор учебного заведения; - выбор подготовительных курсов; - интерес к ценностно-смысловым и нравственным аспектам будущей трудовой жизни; - главное - стремление к более конкретному выбору. 	<ul style="list-style-type: none"> - профдиагностика с целью осознанного выбора профессии; - основной акцент на ценностно-смысловую сторону самоопределения (дискуссии, обсуждение разных позиций); - профинформационная помощь (больший акцент на особенности поступления в профессиональные учебные заведения);

		- проигрывание различных вариантов выбора (для сравнения, для большей ориентировки подростка).
--	--	--

Основными направлениями деятельности педагога-психолога в рамках профориентационной работы являются:

1. Психологическое просвещение учащихся.
2. Профдиагностика.
3. Профконсультирование.
4. Коррекционная и развивающая профориентационная работа.
5. Психологическое просвещение педагогов и родителей.

Психологическое просвещение учащихся

Психологическое просвещение учащихся в рамках профориентационной работы направлено на сообщение сведений о требованиях, предъявляемых профессией к психологическим и физиологическим качествам личности.

Планировать работу по профессиональному просвещению в школе, в частности по профпропаганде и последующей профагитации, следует в соответствии с предварительной профдиагностикой. Только на основе такого подхода можно проводить соответствующую работу со школьниками, направленную на формирование сознательного отношения к выбору профессии.

Беседы педагога-психолога в рамках профпросвещения могут быть ориентированы на разные темы, например: «Как выбрать профиль обучения», «Формула профессий и ты», «Проектируем жизнь», «Склонности и интересы и проблема выбора профессии», «Секреты выбора профессии», «Возможности личности в [профессиональной деятельности](#)» и др.

Успеху профпросвещения во многом способствуют профессиограммы, определяющие различные аспекты той или иной профессии (14).

Психолого-педагогическая диагностика

Неправильный выбор профессии, как правило, обусловлен рядом причин, но главной из них является несоответствие профессиональных способностей, индивидуальных особенностей человека требованиям, которые предъявляет к человеку профессия.

Поэтому наряду с традиционной задачей профдиагностики - определением актуального состояния развития индивидуальности учащегося, следует использовать её результаты для:

- стимулирования потребностей учащегося к самопознанию и самосовершенствованию в русле подготовки к своему профессиональному труду в будущем;
- выявления недостатков, пробелов в развитии тех или иных качеств, способностей, которые важны для будущей профессиональной деятельности;
- принятия решения о характере коррекционной и развивающей работы с целью подготовки к будущей профессии;

- осуществления контроля за развитием требуемых качеств, способностей после коррекции или тренинга;
- определения ограничений в выборе сфер профессиональной деятельности, предъявляющей жесткие требования к психофизиологическим особенностям индивида.

Профдиагностика в первую очередь призвана исследовать профессиональные способности (определенные целостные комплексы взаимосвязанных и взаимно усиливающих друг друга свойств, имеющих определенную структуру: способности и склонности, личностные особенности и мотивация).

Ядром комплекса профессиональных способностей являются специфичные для каждой профессиональной деятельности *способности и склонности*.

Склонности – это побуждения, имеющие в своей основе активное, созидательное отношение к объекту. Как правило, на занятия, к которым учащийся более склонен, он тратит больше времени и к тому же трудиться с желанием. Если человек при этом добивается еще и определенных результатов в этой деятельности (учебной или трудовой), то можно говорить о способностях к данной деятельности.

Способности – это такие психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений и навыков, но которые сами к наличию этих знаний, умений и навыков не сводятся». По отношению к знаниям, умениям и навыкам способности человека выступают как некоторая возможность. Будут ли приобретены человеком эти знания, умения и навыки зависит от множества условий, например, от окружения, от того, как его будут обучать, как будет организована его трудовая деятельность и т. д.

Основным показателем способности следует считать легкость усвоения новых знаний и быстроту совершенствования умений, достижение высоких результатов деятельности.

Например, чтобы стать программистом, недостаточно уметь пользоваться стандартными компьютерными технологиями, Интернетом или играть в компьютерные игры. Во-первых, необходимо сильное абстрактное мышление. Во-вторых, программисту необходимо понятийное логическое мышление. В-третьих, чтобы осваивать различные языки программирования, нужны структурно-лингвистические способности.

Такой подход к данному вопросу дает ученым и исследователям возможность изучать те материальные предпосылки, физиологические процессы, на основе которых при благоприятных условиях могут развиваться у человека те или иные профессиональные способности. Эти материальные, заложенные в организме человека ученые называют задатками. На их развитие большое влияние оказывает окружающая среда.

Таким образом, составление прогноза успешности овладения человеком профессией состоит в выявлении наличия и степени развития природных задатков.

Для изучения способностей и склонностей можно использовать методики: «Тест структуры интеллекта» Р. Амтхауэра, «Прогрессивные матрицы» Дж. Равена, «Школьный тест умственного развития» (ШТУР,), «Групповой интеллектуальный тест» (ГИТ,), Краткий отборочный тест Вандерлика (КОТ), интеллектуальный тест Р. Кэттелла и т. д.

Личностные особенности учащегося (темперамент, черты характера) также входят в комплекс профессиональных способностей и позволяют сделать вывод о наличии профессионально необходимых установок или противопоказаний для выбора профессии.

В психологии под темпераментом подразумевают индивидуально-своеобразные свойства личности, ее психики, определяющие динамику психологической деятельности человека, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов и остаются постоянными в зрелом возрасте.

Учет особенностей темперамента (быстрота и точность реакции, правильность ориентировки в экстремальных условиях) в профориентационной работе с учащимися имеет большое значение для выявления наиболее оптимальных вариантов выбора «человек – дело», для определения наибольшей пригодности человека к тому или иному виду трудовой деятельности как исполнителя, например оператора, диспетчера, летчика и т. д.

К индивидуальным особенностям личности относится также характер. В психологии под характером понимают совокупность индивидуально-своеобразных психических свойств, которые проявляются в типичных для данной личности способах деятельности, обнаруживаются в типичных обстоятельствах и определяются отношением личности к этим обстоятельствам. Например, психологическое консультирование, социологические опросы, адвокатская практика, социальная работа требуют умения устанавливать контакты, взаимодействовать с широким кругом людей, поэтому противопоказанием является низкий уровень коммуникативной активности и радикализма, т. к. в этом случае человек не приемлет образ мыслей, жизненные ценности и установки, не совпадающие с теми, которых придерживается он сам, что может затруднять установление доверительных отношений со многими людьми.

Для изучения личностных особенностей и темперамента можно использовать методики: «Многофакторный личностный опросник» Р. Кеттелла, «Патохарактерологический диагностический опросник» (ПДО), опросник Баса-Дарки (в адаптации), опросник Шмишека-Леонгарда (акцентуации характера), многофакторный опросник (ММРП), тест Айзенка, «Дифференциально-диагностический опросник» (ДДО) и др.

Следующий компонент профессиональных способностей - мотивация.

Мотивация - совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность (3).

Любая форма поведения может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором внешние условия и обстоятельства его деятельности. В первом случае говорят о мотивах, потребностях, целях, намерениях, желаниях, интересах и т. п., а во втором о стимулах, исходящих из сложившейся ситуации.

Мотивация является процессом непрерывного выбора и принятия решений на основе взвешивания поведенческих альтернатив, объясняет целенаправленность действия, организованность и устойчивость целостной деятельности, направленной на достижение определённой цели. Мотив в отличие от мотивации это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определённых действий.

Мотив также можно определить как множество внутренних психологических факторов, определяющих поведение человека. Наиболее важными из них являются потребности (состояние нужды человека в определённых условиях, которых недостаёт для нормального существования и развития). Потребность активизирует организм, стимулирует его поведение, направленное на поиск того, что требуется. Она приводит в состояние повышенной возбудимости отдельные психические процессы и органы, поддерживает активность организма до тех пор, пока соответствующее состояние нужды не будет полностью удовлетворено.

Удовлетворение потребностей, интересов, реализация цели немислимы без решения конкретных задач, выполнения соответствующей работы. Поэтому в каждом случае человек выбирает объект, явление или деятельность (профессию). Таким образом, выбор обеспечивают потребности личности. Удовлетворение таких потребностей, как потребность в профессиональном самоопределении или самоутверждении, происходит в процессе практической деятельности человека, причем только в том случае, если выбранная профессия, как принято говорить, по душе. Потребности всегда отражают возможности их удовлетворения, поэтому их роль в ценностных ориентациях личности можно определить следующим образом: потребности активизируют соответствующие возможности человека, направляют его деятельность в нужном направлении. А реализуются все эти потребности через конкретные объективные ценности.

С точки зрения потребностей, лежащих в основе, можно разделить мотивы выбора профессии на семь групп (классификация): профессиональная (интерес к будущей профессиональной деятельности), коммуникативная (потребность в общении), прагматичная (стремление к материальной обеспеченности), статусная (забота о престиже), социальная (важность мнения значимых людей), учебная (познавательные потребности), внешняя (случайные причины).

При доминировании профессиональной мотивации среди других типов мотивации при выборе профессии учащийся проявляет избирательность в учебе: интересующие его предметы изучает глубоко, с использованием дополнительной информации, «непрофильные» — более поверхностно, может запустить совсем. По интересующим его предметам может не иметь отличных оценок, несмотря на углубленное их изучение. В целом, его учеба бывает неровной, выпускные и вступительные экзамены также могут сдавать не лучшим образом. Высококвалифицированные специалисты получают именно из тех подростков, у кого уже в школе доминировала профессиональная мотивация.

Доминирование остальных типов свидетельствует о недостаточно сформированной профессиональной мотивации. Доминирование коммуникативной мотивации говорит о недостатке общения в реальной жизни. Доминирование прагматичной мотивации говорит о том, что человек будет работать там, где больше платят. При доминировании социальной мотивации человек сам не выбирает, а принимает то, что ему предлагают знающие люди. При доминировании учебной мотивации человек ориентируется не на то, что он будет должен делать, а на то, о чем он сейчас читает. Чаще такие люди идут в преподавание или [исследовательскую деятельность](#). При доминировании внешней мотивации основную роль играют несущественные, случайные факторы.

Выявление мотивов выбора профессии позволяет узнать, что именно побудило человека избрать данный вид труда и насколько четкие, аргументированные у него мотивы выбора.

Ценностные ориентации. Личность формируется в процессе постоянных [взаимоотношений](#) с людьми. Все особенности, присущие личности, социально обусловлены. Поэтому ценностные ориентации можно определить «как направленность личности на усвоение (создание) общественных ценностей в соответствии с конкретными потребностями». Исходя из этого определения, ключ к пониманию понятия «ценностные ориентации» следует искать в системе взаимоотношений между потребностями личности и общественными ценностями.

Применительно к профессиональной деятельности человека можно выделить следующие ценности: самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде; [авторитет](#) в трудовом [коллективе](#); признание родных, знакомых, друзей; самосовершенствование и самовыражение – интересная работа; применение своих знаний, умений, способностей; творческий характер труда; материально-практические, утилитарные ценности - хороший заработок; должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе.

С целью изучения особенностей мотивации, потребностей, ценностей можно использовать методики: «Профессиональная мотивация» (), «Изучение мотивации достижения» (А. Мехрабиан), «Методика ценностных ориентаций» (М. Рокич), «Карта интересов» (), «Опросник профессиональных предпочтений» Дж. Холланда, тест профессиональных склонностей Л. Йовайши (модификация), компьютерные экспресс-методики «Ориентир», «Профи» и т. д.

Таким образом, в рамках профдиагностики необходимо изучить способности и склонности подростка к той или иной деятельности, личностные особенности, ценностные ориентации и особенности мотивов выбора профессии.

Комплексная методика «Прогноз и профилактика проблем обучения, социализация и профессиональное самоопределение старшеклассников» («Иматон») позволяет в рамках одной диагностической групповой процедуры изучить все компоненты профессиональных способностей, выявить задатки способностей более чем к 20 направлениям профессиональной деятельности (физико-математическое, естественно-научное, гуманитарное направление, общество и социальная работа, программирование, экономика, маркетинг, медицина, лингвистика, архитектура и дизайн, торговля, технология и производство и др.), дать надежные рекомендации по выбору профиля обучения или сферы будущей деятельности, в которой подросток сможет достичь максимального успеха.

Профконсультирование подростков

В широком смысле слова профконсультация – это система оказания действенной помощи в трудовом самоопределении учащихся, основанная на изучении личности. В основном, акцент в профессиональной консультации школьников и молодежи делается на развитие автономности и самопознания.

Прежде, чем оказывать помощь подростку в выборе профессии, педагогу-психологу необходимо осознать цель и смысл оказываемой помощи, четко представлять перспективы и ограничения развития личности в зависимости от выбора профессии и дальнейшего профессионального поведения.

Программа индивидуальной профконсультации включает данные об уровнях психологической структуры человека как личности, субъекта деятельности и опирается на исследование особенностей интеллектуального развития, нейродинамики, памяти, личности и характера, особенностей мотивационной сферы.

Итак, профконсультация - это оказание помощи молодому поколению, выбирающему трудовой путь в жизни, но ни в коем случае не навязывание своих суждений, не подмена права человека на свободу выбора профессии.

Существует несколько видов профконсультаций (по разным основаниям). По форме проведения профконсультация может быть групповой и индивидуальной. По характеру деятельности профконсультанта выделяются два вида профконсультаций:

1. Адаптивная.

2. Развивающая.

Адаптивная консультация предполагает «подстраивание» внешних условий профессиональной деятельности под внутренние предпосылки личности. Одним из её основных принципов является отказ от любых приемов самовоспитания и саморазвития.

Наиболее распространенными типами адаптивной консультации являются: диагностическая, [бихевиористская](#) и психоаналитическая профконсультации.

Однако все они имеют существенные недостатки.

Диагностическая профконсультация основывается только на результатах обследования учащегося, не учитывает изменения в мире профессий и перспективы развития личности. Консультант пытается решать судьбу человека, выбирая за него сферу будущей профессиональной деятельности.

Бихевиористская (воспитательная) профконсультация основана на представлениях о более или менее однозначной обусловленности поведения человека набором внешних воздействий (т. е. любого человека можно обучить любой профессии, если правильно подобрать методы обучения). Поэтому её главная цель – изучить индивидуальные особенности учащегося и организовать наиболее оптимальные условия для обучения. Эта концепция, конечно, в большей степени учитывает огромные возможности развития способностей, но при этом игнорирует существенные особенности нейродинамики и психики человека, которые могут препятствовать в освоении некоторых профессий конкретной личности.

Психоаналитическая профконсультация строится на принципах выявления подсознательных импульсов человека и подборе ему таких профессий, в которых они могли бы проявиться в большей степени. При этом совершенно упускаются возможности саморазвития и самовоспитания личности.

Развивающая профконсультация (активизирующая) не исключает активности самого субъекта из процесса решения жизненно важной задачи, а рассматривается как главный фактор правильного профессионального выбора. Цель развивающей профконсультации - активизация процесса формирования психологической готовности учащегося к профессиональному самоопределению, ненавязчивое психологическое сопровождение выбора профессии и подготовки к ней.

Основной принцип развивающей профконсультации предполагает установление доверительных отношений с учащимся, акцентирование внимания на объяснении того, что выбор только тогда будет верным, когда он осознан, самостоятелен и когда ему предшествует большая кропотливая работа по самопознанию и изучению мира профессий.

Непосредственно перед проведением профконсультации психологу необходимо тщательно подготовиться. Подготовка должна включать не только просмотр данных профдиагностики, но и соотнесение их с профессиональным выбором ребенка, подбор профессиограмм, учебных заведений, где этому обучают, подбор других вариантов для профессионального выбора, вариантов саморазвития и самовоспитания для подростка.

В целом профконсультационная работа с учащимся должна состоять из следующих этапов.

1. Определение эмоционального отношения подростка к ситуации выбора профессии.

Эмоциональное отношение оказывает большую роль на принятие решения. И здесь следует учитывать не только отношение подростка к различным вариантам решений, но и отношение к самому планированию, к тому, что надо принимать какое-то решение, отношение к ответственности за свое решение.

Если отношение к необходимости планирования отрицательно или его нет вовсе - скорее всего консультация не будет эффективной. Ведь это означает, что, во-первых, учащийся, скорее всего, не будет проявлять активности в процессе консультирования, и оно может превратиться просто в информационную консультацию о рынке труда, условиях работы и т. д. Во-вторых, вряд ли подросток и психолог смогут прийти к какому-то удовлетворительному решению. Учащийся с таким отношением к необходимости решения, скорее всего, будет отвергать любые варианты, предложенные психологом. Очень часто оказывается, что если подросток говорит, что ему все равно, чем заниматься, куда идти и т. д., - то это может свидетельствовать об отсутствии значимости для человека принятия решений или о скрываемом страхе принятия решения. В такой ситуации перед следующей профессиональной консультацией необходима дополнительная консультация личностная, для того, чтобы разобраться в возникшей проблеме.

2. Выявление профессиональных предпочтений подростка (кем он хочет быть, в какой сфере работать) и формулирование требований, предъявляемых к специалисту данной профессии (профессиональных способностей).

Этот этап должен быть основой всего дальнейшего содержания консультации, поэтому занимает по продолжительности треть длительности всей встречи, ориентирован на детальное определение мотивов, глубины, степени осознанности профессионального выбора. Т. е. по сути должна быть проведена с помощью беседы диагностика сформированности профессионального плана подростка.

Для профконсультационной беседы можно воспользоваться следующим общим планом.

Кем хочет быть подросток, что хочет делать, чего достичь?

Где, в какой области возможна реализация его желаний?

Какие внешние препятствия следует учесть (особенности здоровья, материальное благополучие семьи, место расположения образовательного учреждения, в котором обучают по выбранной профессии?)

Позволят ли возможности подростка реализовать планируемое?

Какие запасные варианты имеются на случай неудачи?

С помощью данной беседы можно определить, насколько обоснован и реален выбор человека.

Если выбор не сделан еще, то необходимо расширить у учащегося знания о профессиях (найти в [справочной литературе](#) профессии, пользующиеся спросом, подходящие подростку по его интересам).

3. Анализ состояния здоровья учащегося.

Если здоровье в целом удовлетворительное, соответствует требованиям по выбранной профессии, то продолжить профконсультацию (перейти к 4 этапу).

Если неудовлетворительное – порекомендовать подростку медицинскую профконсультацию и договориться о следующей профконсультации.

4. Определение и анализ интеллектуальных, личностных особенностей, мотивационных установок подростка, его сильных и слабых сторон по результатам диагностики и из беседы.

Данная фаза полностью основывается на грамотном анализе психологом результатов диагностики. Поэтому если она проведена, то важно качественно проанализировать результаты профдиагностики с точки зрения соответствия имеющихся способностей требованиям к выбранной профессии.

Кроме того, если психолог сталкивается с несформированностью профессиональных мотивов и интересов у подростка, то эта фаза должна не только быть информативной (с помощью справочной литературы помочь расширить знания о профессиях), но и стимулирующей к осознанному профессиональному выбору.

5. Сопоставление требований выбранной профессии с индивидуальными качествами подростка с целью активизации его на дальнейшее самопознание и саморазвитие.

На данном этапе консультирования психолог предоставляет возможность подростку детально и качественно оценить имеющиеся у него качества и способности с точки зрения их соответствия/несоответствия выбранной профессии.

Если соответствие высокое, то повысить уверенность учащегося в правильности сделанного выбора.

Если соответствие недостаточное или совсем отсутствует, то необходимо наметить программу по развитию интеллектуальных способностей, необходимых для успешного освоения выбранной профессии, или программу по бесконфликтной переориентации учащегося на более подходящую профессию.

6. Определение направлений развивающей работы по подготовке к осознанному профессиональному самоопределению.

Этот этап подразумевает проговаривание вместе с подростком основных направлений развития, обучения и самовоспитания для достижения желаемого результата (повышения уровня профессиональных способностей, осуществление осознанного выбора профессии и др.).

Коррекционная и развивающая профориентационная работа

Психологическое сопровождение выбора профессии в целом, а тем более развивающая работа с целью подготовки к будущей профессии должна строиться на нормах и законах психического развития человека. Одной из фундаментальных для психологии развития человека является категория возраста (, и др.). Период выбора профессии хронологически совпадает с подростковым и юношеским возрастами. Характерные для этого периода жизни психические новообразования - становление нового уровня мировоззрения, определение собственной позиции в жизни, проектирование себя в профессии.

Поэтому основной целью развивающей работы должно быть создание условий для продуктивного решения центральных задач возраста и введение учащегося в смыслы, назначение, ценности и особенности освоения и реализации профессиональной деятельности.

Памятка-алгоритм планирования развивающей

профориентационной работы

Выделить перечень основных проблем и трудностей в профессиональном самоопределении учащихся (по результатам консультирования).

Определить цель (максимум и минимум) в работе с данным классом, группой или подростком.

Выбрать приоритетные направления работы (с учетом особенностей класса, группы или ученика).

Подобрать разные методики работы (диагностические, развивающие, корректирующие и т. д.), продумать несколько вариантов «про запас».

Составить краткий план практического развивающего или коррекционного курса (продумать теоретические вопросы, практические занятия, подобрать стимульный материал).

Расписать все мероприятия по дням и часам.

Кроме того, при подготовке к проведению конкретных занятий и консультаций очень важно подбирать материал в соответствии с целью. Все занятие спланировать четко по времени, при этом в начале как-то заинтриговать учащихся, потом предложить что-то серьезное, а ближе к концу – опять заинтриговать. Не обязательно стремиться к полной определенности (можно использовать «эффект незавершенного действия»). Но при этом важно сделать занятие целостным и логически завершенным.

Очень важным является подбор только тех методик, которыми педагог-психолог хорошо владеет, а также учет общего уровня готовности работать с методиками самих учащихся или взрослых.

Сохранить рабочий режим и дисциплину на занятиях помогут следующие приемы:

- высокая динамика проведения занятия;

- особая роль лидеров («особые» задания для них, привлечение для помощи и т. д.);
- введение необычных правил;
- использование как вербальных, так и невербальных средств воздействия.

Развивающие технологии (психологические практикумы, психотренинги и т. д.) должны быть обращены к личностным механизмам, регулирующим активность субъекта, формирующим позитивное самоотношение, готовность к изменениям и способность видеть альтернативы, принятие на себя ответственности, ориентацию на свободный выбор и изменение в направлении будущего.

Развивающие технологии могут быть разнонаправленными, в зависимости от результатов диагностики, запросов школ, подростков и родителей.

Тренинги для старшеклассников.

Тренинги повышения уровня самосознания на этапе выбора профессии, направленные на:

- развитие представлений о себе, о своем месте в мире, о своих правах и обязанностях;
- содействие осознанию личностной позиции учащихся;
- развитие коммуникативной компетентности как основы [профессиональной деятельности](#).

Тренинги делового общения, направленные на:

- развитие способности конструктивно строить свои [взаимоотношения](#) с окружающими;
- формирование навыков анализа ситуаций, мотивов и поступков других людей;
- совершенствование навыков понимания себя и отношения к себе, своей жизни с должным уважением.

Тренинг личностного роста, основные задачи которого:

- развитие способности конструктивно строить свои взаимоотношения с окружающими;
- формирование психологической культуры учащихся;
- развитие уверенности в себе, в своих способностях и возможности быть эффективным в избранных сферах деятельности.
- развитие социальной активности;

Тренинги профессионального самоопределения, направленные на:

- формирование адекватного представления учащихся о своем профессиональном потенциале на основе самодиагностики и знания мира профессий;
- ознакомление со спецификой современного рынка труда, правилами выбора и способами получения профессии.

Тренинг активного слушания, основные задачи которого:

- развитие критичного подхода у участников к собственному информационному потоку,
- развитие умения быстро отсеивать поступающую второстепенную информацию и выделять главное.
Кроме различного рода тренинговых занятий коррекционная работа в рамках профориентации может проводиться с использованием *игровых активизирующих форм*, автором которых является . В отличие от серьезных технологий и терапевтических методов, важным условием проведения этих игр является их высокая динамика, что позволяет решать проблемы, связанные с организацией дисциплины. Рассчитаны они на реальные условия работы в школе, поэтому могут быть использованы в дополнение к основным мероприятиям по профориентации.

Виды игр:

- ценностно-нравственные профориентационные игры («Пришельцы», «Три ветерана», «Остров», «Спящий город» и т. д.);
- проблемно-ознакомительные игры («Ассоциации», «Угадай профессию», «Вакансия» и т. д.);
- игры-практикумы, где отрабатываются навыки принятия решений и поведения при ответственных собеседованиях («Профконсультация», «Приемная комиссия», «советчик» и т. д.);
- бланковые игры организуются таким образом, чтобы психолог имел возможность играть с каждым в отдельности и со всеми одновременно. Для этого каждому раздаются индивидуальные бланки, в которых участники отражают свои ходы и результаты («Торг», «Я-компаньон», «Комплимент» и др.);
- профориентационные упражнения и микроситуации, которые могут использоваться в работе с подгруппой или малой группой, основаны на эффективной процедурной модели (участники сидят в кругу). Могут быть использованы непосредственно во время классных часов и внеклассных мероприятий, т. к. непродолжительны по времени и очень динамичны. Наиболее популярными профориентационными упражнениями являются «Человек-профессия», «Автопортрет», «Кто есть кто?», «День из жизни» и др., а также микроситуации (для 3 - 6 человек), где моделируются различные элементы профессионального общения (общение продавца с покупателем, инспектора ГИБДД с нарушителями, зубного врача с клиентами и т. п.).

Более подробно об этих формах работы можно прочитать в книге (5).

В конце работы с подростками важно оценить положительный/ отрицательный эффект проведенной работы, обсудить с учащимися их достижения.

Психологическое просвещение педагогов и родителей

1. Профпросвещение педагогического коллектива.

Просветительская работа должна реализовываться через рассмотрение психологических аспектов профессионального самоопределения подростка. Она может проводиться на

семинарах, [круглых столах](#), в форме тренингов. Тематика этих мероприятий может быть такой: «Психологические особенности подростка, стоящего перед выбором профессии», «Профориентация учащихся 9-х (10-11-х) классов в соответствии с их психофизиологическими возможностями», «Как помочь подростку выбрать профессию», «Психологические основы формирования профессиональной мотивации», «Что такое профессиональные способности?» и т. д.

2. Работа с семьей в рамках профориентационной работы.

Важным звеном в системе профориентации учащихся является работа школы с родителями. Практика показывает, что родители обычно принимают активное участие в определении жизненных и профессиональных планов своих детей. Вместе с тем вопросы выбора профессии и определения путей образования представляют трудную задачу как для самих учащихся, так и для их родителей. Советы последних часто не соответствуют реальным потребностям различных областей народного хозяйства в кадрах. Не всегда родители знают и объективно оценивают интересы и способности детей. Желания родителей и профессиональные намерения школьников во многих случаях не совпадают. Все это вызывает необходимость организации специальной работы с родителями, направленной на оказание помощи семье в подготовке детей к труду и выбору профессии. При проведении профориентационной работы встает вопрос о престиже профессий среди самих родителей, который часто приобретает первостепенное значение.

Работать с семьями (родителями) можно в разных формах: родительские собрания, родительские клубы, групповые и индивидуальные консультации, круглые столы.

Прежде чем начать работу с родителями, необходимо определить запрос на эту работу, т. е. чего хотят родители (какие вопросы обсудить, какую информацию получить и т. д.). Вместе с тем, отсутствие запроса является лакмусовой бумажкой острых семейных разногласий по поводу планов на будущее ребенка, а психолог рассматривается как сила, способная нарушить баланс противостоящих сил. Поэтому на такие семьи следует обращать особое внимание, планируя выступления на родительских собраниях и работая с ними в индивидуальном режиме консультирования.

Очень удачно в этом отношении используется анкетирование. Оно помогает определить, не только характер запроса, но и готовность родителей к сотрудничеству, планы родителей относительно профессионального будущего ребенка, профили профессиональных ценностей семьи, социально-экономическую характеристику группы, с которой предстоит проводить профориентационную работу. И на этой основе планировать работу с классом. Полученная от родителей информация помогает сделать программу профориентационной работы понятной, актуальной, интересной именно для конкретной подростковой аудитории.

Другая форма работы с родителями - индивидуальная консультация. Цель её - помочь семье в проживании жизненной фазы, связанной с профессиональным самоопределением ребенка, и выходом подростка в самостоятельную жизнь.

В процессе консультирования родителей необходимо избегать формализма и не ограничиваться сухим информированием по итогам профдиагностики. Важно прислушиваться к состоянию и проблемам родителя, пришедшего на консультацию. Если это необходимо, то разводить проблемы самих родителей с проблемами профессионального выбора ребенка (особенно в случаях, когда после школы мальчики идут в армию).

В работе с родителями важно учитывать следующие моменты:

Родители учащихся 9-10-х классов более готовы к поиску, сотрудничеству по проблемам профориентации, чем родители выпускников, так как они осознают возможность и реальность (в отношении запаса времени) помощи психолога. Тогда как родители выпускников остро могут переживать неизбежность будущего, их страх может препятствовать установлению контакта с ними.

Очень часто не только подростки, но и их родители не задумываются и не представляют реальности выбора профессии, или сами пытаются решить эту проблему за ребенка. В такой ситуации необходимо помочь родителю остановиться на реальных возможностях ребенка, а ребенку на реальных возможностях семьи.

Родители могут признаться, что не в состоянии повлиять на выбор профессии ребенка (такое высказывание может быть вызвано сильным эмоциональным напряжением, поэтому нельзя воспринимать его как неизменяемый факт). С этим состоянием нужно работать.

Выбор - это риск, результат которого неизвестен заранее. Любой человек боится того, что не поддается его контролю, и до последней минуты (в данном случае, пока не выведут списки поступивших) родители, как и подростки, находятся во власти состояния «неопределенность будущего».

Нормативные кризисы, переживаемые семьей:

- 1) завершение кризиса подросткового возраста и поиск идентичности (необходимость социального позиционирования, определение своего места, в том числе и профессионального, в обществе);
- 2) сепарация подростка от семьи (возрастающая самостоятельность ребенка и напряженная обстановка в семье в связи с этим, усиливающаяся тревога и подготовка семьи к выпуску ребенка не только из школы, но и, возможно, из семьи);
- 3) кризис среднего возраста у родителей и их собственные страхи по поводу будущего.

Кроме того, индивидуальная работа с родителями позволяет понять процессы, происходящие в момент профессионального самоопределения подростка с ним самим и его семьей.

Просвещение в групповом режиме (родительские собрания, семинары, родительские клубы и т. д.) может опираться на рассмотрение таких вопросов как «Выбор профессии - серьезный шаг в жизни подростка», «Профориентация подростка и его психофизиологические возможности», «Профессиональные способности», «Как помочь ребенку сделать правильный профессиональный выбор», «Профориентация в семье» и т. д.

Форма и содержание групповой консультации родителей по итогам профдиагностики имеется в приложении к [методическим рекомендациям](#) диагностического комплекта .

Информационно-аналитическое обеспечение

системы управления образованием

Информационно-аналитическое обеспечение системы управления образованием - система мер, направленных на профилактику и устранение факторов негативного воздействия образовательной среды на развитие личности учащихся, социально-психологический мониторинг и анализ развивающего характера образовательной среды, эффективности образовательных (обучающих, воспитывающих, развивающих) программ.

Результаты психолого-педагогической диагностики могут использоваться для:

1. Формирования профильных классов,
 2. Оценки результативности работы образовательного учреждения по подготовке учащихся к профессиональному выбору,
 3. Оценки результативности профильного обучения,
 4. Профотбора кандидатов на целевую контрактную подготовку
1. При формировании профильных классов необходимо учитывать наличие у учащихся сформированных специальных способностей, интерес учащихся к выбираемой научной сфере, успеваемость по профильным предметам.

Если в классах гуманитарного профиля предполагается углубленное изучение литературы, истории и иностранного языка (а чаще двух), то ряд учащихся столкнется со значительными трудностями при обучении в данном профильном классе. Для успешного обучения требуются способности трех типов: к гуманитарным наукам, к общественным наукам и к иностранным языкам (или лингвистические способности). Но редко встречается, что подросток обладает одновременно всеми тремя способностями. Есть старшеклассники, которые прекрасно пишут сочинения, но значительно слабее у них выглядит аналитический аспект реферата по истории, и второй иностранный язык они выучить не могут. Эти ребята имеют только гуманитарные способности. Другие старшеклассники прекрасно пишут аналитические рефераты и критические эссе, но сочинения у них получаются несколько суховатыми, неэмоциональными, они не «литературные», а «логические»; второй иностранный язык тоже дается с трудом. Эти подростки имеют способности к общественным наукам. И некоторые ребята в классе легко овладевают двумя иностранными языками, готовы на этих языках писать сочинения, а литературу и историю переносят с трудом. Грамотность у них абсолютная, а сами сочинения на родном языке по литературным произведениям формальные, часто списанные - это лингвисты.

Если гуманитарный класс создается именно «комплексного» типа, то в них приходится направлять учащихся, имеющих хотя бы один из вариантов требующихся способностей. При этом подростков надо предупреждать, какие именно способности они имеют (т. е. на какие профессии следует ориентироваться, из каких профессий можно выбирать). И какие предметы будут, скорее всего, неинтересны и даваться с большим трудом, чтобы учащиеся к этому были готовы.

В математические классы могут поступать подростки, имеющие способности к программированию, экономике, инженерной деятельности, а не только к физико-математическим наукам. Экономистам и программистам легче будет даваться углубленная алгебра и начала математического анализа, чем геометрия и тригонометрия, и труднее - физика. Подростки с инженерными способностями могут испытывать трудности по некоторым разделам (чаще математики, чем физики) из-за высокого уровня сложности программы.

2. Согласно ст.29 Конвенции ООН о правах ребенка образование ребенка должно быть направлено на «развитие личности, ...умственных способностей ребенка в самом полном объеме». Сформированность широкого спектра специальных (профессиональных) способностей у выпускников может являться показателем работы образовательного учреждения по подготовке учащихся к профессиональному выбору.

В настоящее время у значительной части учащихся 11-х классов профессиональные способности не сформированы ни к одному виду деятельности. Такая ситуация часто встречается, в случае со «слабыми учащимися» или при обучении, которое формирует только знания, умения и навыки, не развивая необходимые интеллектуальные операции и личностные качества. Для предотвращения этого необходимо совершенствовать работу в образовательных учреждениях по полноценному и гармоничному развитию личности с первых дней появления ребенка в школе.

3. Оценка результативности профильного обучения может быть сделана в конце 11 класса, когда учащиеся заканчивают обучение. Показателями результативности могут быть:

- количество учащихся, имеющих сформированные специальные (профессиональные) способности, соответствующие профилю обучения,
- количество учащихся, имеющих хороший уровень сформированности специальных (профессиональных) способностей, соответствующих профилю обучения
- динамика изменения количества учащихся, имеющих сформированные специальные (профессиональные) способности, соответствующие профилю обучения.

Оценка результативности профориентационной работы

Профориентация – система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей у каждого учащегося для оказания ему помощи в разумном выборе профессий, наиболее соответствующем его индивидуальным возможностям. Результатом профориентационной работы является профессиональная зрелость личности (15).

Профессиональная зрелость характеризуется пятью основными параметрами (по сформированности которых можно отследить эффективность проделанной работы):

Автономность

Автономность - способность личности к самоопределению на основе собственных целей, ценностей, способностей и т. д. Любой человек будет удовлетворен своим профессиональным решением (выбор или смена профессии, места обучения, места работы, специализации, переобучения и т. д.) только в том случае, если он будет воспринимать это решение как свое собственное, а не навязанное извне. Какими же основными характеристиками обладает «автономный» человек?

1. Вычленение себя из мира окружающих людей. Умение отделить свои цели от целей родителей и других значимых лиц. Понимание целостности своей личности, социальной общности, к которой принадлежит человек, какому типу личности хотел бы соответствовать, образа жизни, который хотел бы вести.

2. Стремление реализовать возможность в практических действиях, иметь глубокие знания и навыки хотя бы в одной области. Уверенность в том, что человек обязательно будет иметь глубокие знания и навыки. Общая ориентация на успех. Знание шагов, которые необходимо сделать для приобретения знаний и навыков. Принятие на себя ответственности за собственные действия.

3. Накопление опыта. Наличие собственного рабочего опыта, опыта решения жизненных проблем. Самостоятельный опыт по планированию своих поступков, общих дел, своего времени и т. д. С накоплением опыта возникает умение соотносить свои действия с требованиями общества.

4. Умение прогнозировать профессиональный рост. Однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени.

5. Инициатива и изобретательность в реализации возможностей. Собственная активность в получении информации и выборе профессионального пути. Наличие собственной инициативы и активности в карьерном решении.

6. Уровень реализма в принятии карьерных решений (в том числе собственная оценка уровня реализма). Компромисс между желаниями и возможностями, на который способен пойти человек. Осознание необходимости таких компромиссов.

Для возникновения основных признаков автономности необходим определенный набор новообразований:

- человек должен ощутить свою независимость от родителей (в делах, мыслях, поступках);
- от внешней детерминации своего поведения он должен перейти на самодетерминацию;
- он должен осознавать свой идеальный образ Я-концепции и стремиться к его достижению.

Информированность о мире профессий и умение

соотнести информацию со своими особенностями

Для выбора профессии необходимо обладание информацией на двух уровнях:

1. Информация о мире профессий в целом. Осознание подразделения мира профессий по предмету и целям труда, орудиям производства; знание общетрудовых понятий (трудовая дисциплина, оплата, принципы планирования производства и т. д.); знание отдельных профессий; знание или практическое умение по приобретению профессии - по поиску и поступлению на работу, о требованиях, предъявляемых профессией, о том, как удержаться на работе, о совершенствовании своего профессионального уровня и т. д.

2. Информация об отдельных профессиях или группах профессий. В практике профессионального консультирования обычно диагностируется: уровень знакомства клиента с различными профессиями по схеме описания профессии, его знания о способах овладения предпочитаемой профессией, знание потребностей в специальностях конкретного региона.

Схема описания профессии содержит: условия работы, требования профессии к человеку (психофизиологической сферы, личностной и познавательной), требования к уровню образования, перспективы профессионального роста.

Незнание источников получения информации приводит к основным трудностям и ошибкам в выборе профессии. Информация не будет иметь эффекта, пока подросток не готов ее принять. В данном случае потребность в информации и уровень самосознания напрямую связаны между собой: пока человек не осознает собственную значимость, пока автономия не будет велика, информация много толку не принесет. Человек с высоким уровнем профессиональной зрелости не накапливает информацию, а ищет ее дополнительно для вынесения суждения о соответствии специфики личности специфике профессиональной деятельности.

Умение принимать решение

Все крупные и важные шаги человека в профессиональной жизни объединяет одно — всегда есть альтернатива для оценки и принятия на этой основе решения. Именно наличие нескольких возможных путей решения приводит к тому, что человек воспринимает ситуацию как требующую принятия решения. Как отмечает, «вся ситуация выбора является сложным образованием. Ее компоненты, выступающие в качестве факторов — движущих сил профессионального самоопределения, — находятся в тесной связи и взаимовлиянии друг на друга».

Мало понять, что в данной ситуации от человека требуется самостоятельное принятие решения. Важным условием умения принимать решение является автономность и самостоятельность человека, когда он принимает на себя ответственность за решение и его последствия, когда он в состоянии самостоятельно выдвигать и оценивать альтернативу. Таким образом, уровень умений по принятию решений неразрывно связан с уровнем зрелости личности.

Кроме того, важно знать алгоритм принятия решения. Дж. Крумбольц в 1965 г. выделил шесть основных этапов принятия решения.

1. Сбор возможных вариантов решения. На этом этапе задачей человека становится сбор как можно большего их числа — глобальных и частных, реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записать и подвергнуть первичному анализу.
2. Сбор информации по каждому варианту решения. Чем полнее собранная информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть путь решения проблемы. На этапе сбора информации некоторые идеи уже отвергаются.
3. Исследование шансов успешности в каждой альтернативе. На этом этапе человек ищет ответ на вопрос: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?»
4. Связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека. Иногда наиболее успешный путь решения конкретной проблемы не соответствует общим принципам человека, его этическим нормам или жизненным целям. Поэтому на данном этапе идут поиски такого решения, которое бы учитывало все эти факторы.
5. Разработка конкретного плана действий и определение факторов, способствующих или препятствующих данному варианту решения проблемы.

6. Формулировка плана действий для новых возможностей и развития. Это очень важный этап принятия решения. Человек должен всегда иметь перспективные цели. Только в этом случае его развитие не остановится. Поэтому решать частные проблемы необходимо в русле перспективного развития и их решение не должно препятствовать развитию.

Решение не должно быть «тупиковым». Как это ни парадоксально, но такое решение возможно только в случае, когда:

сохраняется неопределенным один из трех параметров целеполагания — цели, ценности и условия;

выбор кажется необоснованным в рамках имеющихся возможностей;

в основе выбора лежат противоречия;

при решении осуществляется проигрывание нескольких жизненных ролей и сценариев.

Для того чтобы принимать эффективные решения, учитывающие все важные факторы настоящей ситуации и перспективы, человек должен обладать определенными качествами, способностями, знаниями и навыками. Основными среди них являются:

- любознательность, любопытство - желание и умение собирать и накапливать информацию;
- предвидение, предусмотрительность - способность предвосхищать проблемы и заранее готовить альтернативы;
- здравый смысл, проницательность - способность соотнести имеющуюся информацию с рассматриваемой проблемой и оценить ее;
- решительность - способность поручиться за принятое решение и взять на себя ответственность за него;
- делегирование полномочий - умение эффективно разделить авторитет и ответственность с коллегами;
- планирование - умение разработать для коллектива реальный, конкретный и действенный план решения проблемы;
- оценка риска - способность оценить потенциальный риск принятого решения;
- ответственность за риск - способность оценить риск и взять ответственность на себя;
- контроль - способность получить в процессе решения проблемы именно тот результат, который планировался.

Умение планировать свою профессиональную жизнь (карьеру)

Говоря о профессиональном пути, мы говорим о пути, имеющем определенную протяженность во времени. Соответственно человек, находясь в одной из точек этого пути, является результатом своего развития в прошлом и предполагает определенное развитие в будущем.

Существует несколько определений слова «план»: а) заранее намеченный порядок, последовательность осуществления какой-либо программы; б) основные вехи; в) способ подхода к чему-либо или построения чего-либо. Планирование жизненного пути, скорее всего, идет согласно второму определению — как наброски основных вех. Причем вехи эти могут быть разные: временные (например, «к 30 годам встать на ноги», хотя путь к этому не указан); событийные (к примеру, «стать врачом», «окончить вуз» — без четкого указания возраста человека при совершении события). Крайне редко человек планирует одновременно и событие, и время его достижения, хотя бы приблизительно (например, «получить диплом врача не позднее 25 лет»).

Планирование обычно различают: долгосрочное (на несколько десятилетий вперед); на «средний» срок (несколько месяцев или лет) и краткосрочное (несколько дней, недель).

Для оценки умений по планированию проводится диагностическое интервью, которое бывает единственной методикой для исследования некоторых данных, предоставляющих возможность всматривания во внутренний мир человека и понимания его затруднений. Оно включает в себя: а) введение — привлечение к сотрудничеству; б) свободное, неуправляемое высказывание человека; в) общие вопросы («Ты можешь мне рассказать о школе?»); г) подробное исследование; д) попытку ослабить напряжение и заключение с выражением признательности человеку.

Очень часто как план для профконсультационной беседы используется схема профессионального планирования, разработанная [5]:

1. Главная цель (кем я буду? чего достигну? какой трудовой вклад внесу в общенародное дело?).
2. Цепочка более отдаленных конкретных целей (где буду учиться? первая работа, дальнейшие перспективы).
3. Пути и средства достижения ближайших жизненных целей (ознакомление, проба сил, самообразование и т. п.).
4. Возможные внешние препятствия.
5. Свои возможности.
6. Запасные варианты.

В исследованиях и были выделены также некоторые характеристики перспективы, которыми должен обладать план:

Реалистичность перспективы — это способность личности разделять реальность и фантазию, концентрировать усилия на том, что имеет основания для реализации в будущем.

Перспектива должна обладать качеством оптимистичности — соотношением положительных и отрицательных прогнозов относительно своего будущего, а также степенью уверенности в том, что ожидаемые события произойдут в намеченные сроки. Оптимистичность перспективы тесно связана с реальными достижениями и с социальной интегрированностью личности.

Дифференцированность перспективы характеризуется степенью разделения будущего на последовательные этапы.

Для подростка (выпускника школы) умение планировать свою профессиональную жизнь проявляется в осознанном выборе профессии, выборе учебного заведения, знании требований для поступающих в это учебное заведение, на выбранную специальность, планировании своего местожительства во время обучения, адекватных представлений о профессиональной деятельности по выбранной специальности и [заработной плате](#).

Эмоциональное отношение к ситуации выбора профессии

Период принятия решений, как и профессиональный путь, всегда связан с эмоциями. Они проявляются в эмоциональном отношении к разным профессиям и профессиональным группам (частный случай - к конкретным людям, представителям той или иной профессии) и к необходимости принятия решения о выборе профессии.

Роль эмоционального фактора в ситуации карьерного решения практически не исследована, поэтому можно основываться лишь на самых общих положениях.

Эмоциональное отношение, или эмоциональная включенность, оказывает на принятие решения большое влияние. Данный фактор включает в себя не только отношение к различным вариантам при выборе, но и отношение к планированию, к тому, что надо принять какое-то решение, отношение к ответственности за решение и планирование, к тому, что при этом надо проявлять активность, идти на компромисс и т. д. Некоторые исследования говорят о том, что негативное отношение к необходимости принять решение, касающееся будущего, может надолго удлинить этот процесс и в результате может быть принято ошибочное решение. Таким образом, эмоциональный компонент профессиональной зрелости проявляется в общем настрое человека и тесно связан с эмоциональным компонентом зрелости личности в целом, который проявляется в положительном эмоциональном настроении, жизненном оптимизме, эмоциональной уравновешенности и переносимости неудач.

Предположительно, у старших школьников эмоциональная включенность в выбор является одним из важнейших показателей профессиональной зрелости.

Приложение

Диагностическая методика «Профессиональная зрелость»

Методика может применяться для определения уровня готовности консультируемого совершить адекватный профессиональный выбор.

Инструкция. «Вам предлагается ряд утверждений об особенностях ваших представлений о мире профессий. Если вы согласны с тем, что написано в утверждении, то в бланке листа ответов поставьте знак «+», если не согласны - знак «-». Постарайтесь не думать долго над ответом, нас интересует ваша первая реакция. Ответить необходимо на все вопросы. Надеемся на вашу искренность. Заранее благодарим».

Вопросы

1. Я отношусь к тем людям, которые выбирают не конкретную профессию, а уровень образования.
2. Я не принимаю серьезных решений мгновенно.

3. Когда мне нужно решиться на какое-то важное дело, я самым серьезным образом оцениваю свои способности.
4. Я знаю, в каких условиях я буду работать.
5. Я анализирую свое прошлое.
6. Я тяжело переношу неудачи в жизни.
7. Я знаю обязанности, которые я буду выполнять на работе.
8. Меня обязательно будут уважать за мои знания и опыт.
9. Я ищу в прошлом истоки того, что со мной происходит в настоящем.
10. Мне не нравится, что поиск дела по душе требует больших усилий.
11. Все мои действия подчинены определенным целям.
12. У меня вошло в привычку думать о том, что со мной происходило раньше.
13. По моему мнению, знание будущей работы до мельчайших подробностей не гарантирует от разочарований.
14. Я приложу все усилия, чтобы иметь высокие знания и навыки хотя бы в одной области (практической или теоретической).
15. У меня стало привычкой анализировать важные события моей жизни.
16. Я ничего не делаю без причины.
17. Меня вполне устраивает моя пассивность.
18. Я задумываюсь о том, что меня ждет в будущем.
19. Я предпочитаю спокойную, малоответственную работу.
20. Я отношусь к тем людям, которые поступают необдуманно.
21. Я буду менять места работы до тех пор, пока не найду то, что мне нужно.
22. Первая же крупная неудача может «выбить меня из седла».
23. Я не задумываюсь о своем будущем.
24. Я не выберу работу, требующую большой отдачи.
25. Я знаю самого себя.
26. Я буду добиваться своего, даже если это вызовет недовольство родных и близких.
27. Чем больше профессий я узнаю, тем легче мне будет выбрать.
28. Мне не нравится быть самостоятельным.
29. Я не собираюсь заранее планировать уровень образования, который я хотел бы получить.
30. Меня страшат ситуации, в которых я должен сам принимать решения.
31. Я не жалею времени на обдумывание вариантов сложных математических задач.
32. Когда меня постигают неудачи, я начинаю думать, что ни на что не способен.
33. Я не представляю себя работником, решающим производственные и личные проблемы, связанные с производством.
34. Я вряд ли смог бы выполнить производственные задания без помощи руководителя.
35. Мне трудно узнать о перспективах, которые дает та или иная профессия.
36. Я считаю, что интуиция основана на знании.
37. Чтение справочников о профессиях ничего мне не дает.
38. У меня нет устойчивых взглядов на мое профессиональное будущее.
39. В моей жизни мало успехов.
40. Я стремлюсь целенаправленно узнавать о профессиях, учебных заведениях и местах работы.
41. Я очень беспокоюсь, смогу ли я справиться с трудностями, а может, и неудачами в своей профессиональной жизни.
42. Я признаю только обдуманный риск.
43. Многие мои планы срываются из-за моей неуверенности в себе.
44. Я отношусь к тем людям, которые живут настоящим.
45. Я с детства привык доводить начатое до конца.
46. Я боюсь делать важные шаги в своей жизни.
47. Я знаю, что мне интересно.

48. Было время, когда я строил образ «идеальной профессии» без конкретного названия.
49. Когда я иду на компромисс, у меня портится настроение.
50. Я готов приложить много усилий, чтобы добиться того, что мне нужно.
51. Я знаю, чего я добьюсь в жизни.
52. Я могу назвать профессии, которые интересовали меня в детстве.
53. Я мало задумываюсь о своей жизни.
54. Я не могу определить своего отношения к тому, что мне необходимо принимать решения.
55. В оценке профессий эмоции у меня играют большую роль.
56. Если я чего-то очень захочу, я преодолю любые препятствия.
57. У меня нет определенных требований к будущему.
58. При принятии решений я полагаюсь на интуицию.
59. Мне не нравится, когда от меня требуют инициативы и активности.
60. Я знаю, что у меня есть такие черты характера, которые совершенно необходимы для моей профессии.
61. Я — соломинка, влекомая течением жизни.
62. Когда я думаю о том, что мне нужно выбирать профессию и место работы (учебы), у меня портится настроение.
63. При выборе из двух или нескольких возможностей я полагаюсь на ту, которая внешне более привлекательна.
64. Своим поведением в настоящем я строю фундамент для будущего.
65. Если что-то мешает мне получить выбранную профессию, я легко поменяю ее на другую.
66. Я никогда не задумывался, по каким законам устроен мир профессий.
67. Я считаю, что люди, которые многого достигли в жизни, знали, почему они поступают так, а не иначе.
68. Практическая работа (в кружках, на УПК, практике) очень помогла мне в понимании мира профессий.
69. Я с трудом уживаюсь с другими людьми.
70. Я сознательно стремлюсь к достижению намеченных целей.
71. Любой совет, данный мне со стороны, может поколебать мой выбор профессии.
72. Я знаю, что для меня в жизни важно.
73. Я не доверяю тому, что написано в книгах о профессиях.
74. Я планирую свою жизнь хотя бы на неделю вперед.
75. Я не знаю, почему я выбрал именно эту профессию.
76. Лучший способ познакомиться с профессией — поговорить с тем, кто по ней работает.
77. Мне не нравится, когда много думают о будущем.
78. В учебном заведении я получу все необходимые знания и - больше никогда учиться не буду.
79. Я знаю область, в которой я добьюсь больших успехов, чем в других.
80. Заранее известных способов изучения мира профессий не существует.
81. Мне не нравится, когда много рассуждают о том, кем быть.
82. Мне трудно спланировать свою жизнь даже на неделю вперед.
83. Я считаю, что в обществе все равны по своему положению.
84. Большинство сведений о профессиях я воспринимаю как ненужные.
85. Фактически я выбрал (выбираю) учебное заведение, не думая, где я буду работать после его окончания.
86. Мне все равно, будут ли уважать меня на работе как профессионала.
87. В своих поступках я всегда опираюсь на проверенные сведения.
88. Все, что со мной происходит, — дело случая.
89. Мне не хочется брать на себя ответственность за выбор профессии.
90. В важных решениях я не иду на компромиссы.

Рекомендуемая литература

1. Захаров ориентация школьников. – М., 1989.
 2. Кулагина психология. – М, 1996.
 3. Методологические и теоретические проблемы всеобщей подготовки молодежи. – М., 1991.
 4. Макаренко о воспитании детей// Избранные педагогические сочинения – М. 1977, - Т.2.
 5. Приказ Министерства образования РФ «О модернизации образования РФ на период до 2010 года» от 01.01.2001, № 000.
 6. Павлютенков мотивов выбора профессии. – Киев, 1980.
 7. Психологическое сопровождение выбора профессии: Научно-методическое пособие/ , , и др; Под ред. . – 2-е изд., испр. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 184 с.
 8. Павлова старшеклассников: Диагностика и развитие профессиональной зрелости. – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 128 с.
 9. Пряжников активизации профессионального и личностного самоопределения: Учебно-методическое пособие. – 2-е изд., стер. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 400 с. (+ комплект из 4-х метод пособий под этим названием).
 10. психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки. Учебно-методическое пособие для психологов и педагогов. – М.: Генезис, 2с. (+ Рабочая тетрадь учащегося).
 11. «Уроки выбора профессии. Занятия в 8 и 9 классе»/ Изд. дом «Первое сентября», мет. газета «Школьный психолог» №14, 16 – г.
 12. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2006. – 464 с.
 13. Шевченко статья успешным? Программа занятий для старшеклассников. – СПб.: Речь, 2007. – 208 с.
 14. http://*****/porientation/indexpg.html (на этом сайте вы сможете найти около 1000 профессиограмм)
 15. Чернявская консультирование по профессиональной ориентации. Москва, Владос, 200
- [1] Приказ Министерства образования РФ «О модернизации образования РФ на период до 2010 года» от 01.01.2001, № 000.