

А. В. ПИРОГ

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФОТБОР

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
Севастопольский городской гуманитарный университет

А. В. ПИРОГ

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФОТБОР

Учебно-методическое пособие
для школьных психологов, классных руководителей-слушателей курсов
повышения квалификации в системе последиplomного образования
и студентов специальности «Психология»

Севастополь
Рибэст
2008

УДК 159.9
ББК 88.4
ПЗЗ

Рецензенты: кандидат психологических наук, доцент Л.В. Скрипко,
кандидат психологических наук И.Ю. Василенко.

Печатается по решению редакционно-издательского совета СГГУ,
протокол № 3 от 11.03.2008 г.

Издание рассмотрено и утверждено на заседании кафедры общей
психологии СГГУ. протокол N 7 от 3.03.2008 г.

Навчально-методичний посібник з курсу «Профорієнтація та профдобір» містить матеріали з психодіагностики, активні методи навчання (ігри та тренінги), дидактичні матеріали з профорієнтаційної роботи в школі, навчальні програми для студентів спеціальності «Психологія», завдання для самостійної та індивідуальної роботи студентів, тестовий контроль та ін.

Посібник призначений психологам середньої загальноосвітньої школи, класним керівникам – для підвищення кваліфікації в системі післядипломної освіти, студентам спеціальності «Психологія».

Пирог, А. В.

ПЗЗ Профорієнтація и профотбор [Текст] : Учебно-методическое пособие для школьных психологов, классных руководителей-слушателей курсов повышения квалификации в системе последипломного образования и студентов специальности «Психология» / Анна Владимировна Пирог. – Севастополь : Рибэст, 2008. – 131 с.

Учебно-методическое пособие по курсу «Профорієнтація и профотбор» содержит психодиагностические материалы, активизирующие методы (игры и тренинги), дидактические материалы по профорієнтації в школе, а также учебные программы для студентов специальности «Психология», задания для самостоятельной и индивидуальной работы студентов, тестовый контроль и др.

Рекомендовано школьным психологам и классным руководителям для повышения квалификации в системе последипломного образования, а также студентам специальности «Психология».

УДК 159.9
ББК 88 4

© Пирог А.В., 2008
© Рибэст, 2008

СОДЕРЖАНИЕ

I. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ В ШКОЛЕ	4
I.1. Диагностические методы профориентации	6
I.1.1. Схема индивидуальной беседы с учащимися	6
I.1.2. Интервью по выбору профессии	7
I.1.3. Анкетирование	10
I.1.4. Методика определения профессиональных интересов и склонностей «ДДО»	12
I.1.5. Методика выявления и оценки общих интересов личности «ОДАИ»	20
I.1.6. Методика Дж Холланда на определение взаимосвязи типа личности и сферы профессиональной деятельности	25
I.1.7. Методика определения типа ценностных ориентаций	34
I.2. Профориентационные игры	35
I.3. Программа профориентационного тренинга для старшеклассников	40
I.4. Профессиография	51
I.4.1. Схема анализа профессии	51
I.4.2. Виды профессиографии	55
I.4.3. Методика экспертной оценки профессии	57
I.5. Дидактические материалы	71
I.5.1. Профессиональное самоопределение	71
I.5.2. Профориентация	73
I.5.3. Профконсультирование	77
I.5.4. Основы профессиографии	82
I.5.5. Профпригодность	84
I.5.6. Профотбор	85
II. УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО КУРСУ «ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФОТБОР»	88
ЛИТЕРАТУРА	131
ПРИЛОЖЕНИЯ	

I. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ В ШКОЛЕ

Курс на развитие творческой индивидуальности учащегося сегодня является одним из основных направлений образования. Ориентация на формирование самостоятельности, ответственности и творческого потенциала школьника перекликается с требованиями, которые предъявляет к специалистам современный рынок труда – профессионалы должны быть эффективными, мобильными, конкурентноспособными, быстро обучаться и переобучаться. Соответственно, перед психологами, педагогами и другими специалистами, осуществляющими помощь учащимся в выборе профессии, ставятся новые задачи - профессиональная ориентация школьников должна проводиться на принципах лично-ориентированного, деятельностного и системного подходов.

Анализ накопленного опыта в области теории и практики профориентации позволяет определить *профориентацию* как многоаспектную, целостную систему научно-практической деятельности общественных институтов по подготовке подрастающего поколения к выбору профессии и решающих задачи формирования профессионального самоопределения. Наиболее важную роль в этой деятельности играют школьные психологи, классные руководители и другие педагогические работники.

Современные старшеклассники сталкиваются с необходимостью выбора профессии и способа овладения профессией в осложненных условиях, обусловленных преобладанием платного высшего образования, конкуренцией, перенасыщением рынка труда одними специалистами и острой нехваткой других. В таких условиях основным источником помощи в выборе профессии является школьная психологическая служба. Именно школьные психологи, которые находятся рядом со школьниками, которые наиболее доступны для учащихся, родителей и учителей, могут и должны оказывать эффективную помощь в выборе профессии, подготовке к будущему профессиональному образованию и дальнейшей трудовой деятельности.

Совершенствование профориентационной работы школьных психологов в системе последипломного образования должно включать [6]:

- планирование переподготовки психологов по направлению «Профориентация» в региональных ИПО. Организация занятий для школьных психологов предполагает чередование курсов, семинаров, круглых столов, тренингов. Для работающих психологов повышение квалификации – это не только получение новых знаний, но и возможность обсуждения собственного опыта с опытом других специалистов, поэтому необходимо использовать активные формы работы: круглые столы, консилиумы, студии, деловые игры и т.п. Такие формы позволяют усвоить технологии профессионального мастерства, новые приемы и методы работы, развивают у слушателя профессионализм, готовят к полноценному включению в профессионально-ролевые отношения;
- обновление теоретико-методологической базы школьных психологов в рамках спецкурсов – знакомство с новыми подходами, теориями, разработками в области профессионального самоопределения и профориентации. Основой нового подхода должно стать понимание главной цели профориентации как постепенного формирования у старшеклассника внутренней готовности самостоятельно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, личностного, жизненного);
- обучение активным формам профориентационной работы. Все методы профориентации, используемые психологом, должны быть активизирующими, т.е. направлены на формирование у школьника интереса и мотивации к рассмотрению проблем своего профессионального самоопределения и их решению. Современные школьные психологи должны знать и использовать в своей работе профориентационные игры, упражнения и тренинги, диагностические и активизирующие профориентационные опросники, ценностно-смысловые методики и т.д.;
- координация работы с другими специалистами – при решении проблем профессионального самоопределения психологи должны активно взаимодействовать с классными руководителями, школьной администрацией,

представителями учебных заведений различного уровня, центрами занятости. Такое взаимодействие должно подкрепляться проведением совместных семинаров, круглых столов в ИПО, городских мероприятий.

Совершенствование профориентационной работы школьных психологов должно осуществляться на системной основе. Необходимо учитывать состояние и осуществлять влияние на все взаимосвязанные подсистемы (компоненты) профориентации, объединенные общностью целей, задач и единством функций:

1. Управленческая подсистема предполагает сбор и обработку информации о состоянии системы профориентации, выработку программы действий, регулирование процесса реализации и разработку рекомендаций по её совершенствованию. Программа управления профориентацией школ должна быть составной частью управления социально-экономическим развитием района, города, региона.
2. Логико-содержательная подсистема – профессиональное просвещение учащихся, диагностика и развитие их интересов, склонностей; профессиональная консультация, профессиональный подбор, социально-профессиональная адаптация.
3. Личностная подсистема – личность школьника рассматривается в качестве субъекта развития профессионального самоопределения, т.е. характеризуется активной позицией, стремлением к творческой деятельности, самовыражением и самоутверждением в профессиональной деятельности; направленностью, собственным отношением к усваиваемым знаниям и умениям, социальным нормам и ценностям; уровнем нравственной и эстетической культуры; развитием самосознания; представлением о себе, своих способностях, особенностях характера.
4. Организационно-функциональная подсистема – деятельность различных социальных институтов, ответственных за подготовку школьников к сознательному выбору профессии, выполняющих свои задачи и функциональные обязанности на основе принципа координации.

Для современной школы работа по профориентации должна стать весьма важным делом. Она позволяет связать систему образования с экономической системой, потребности учащихся - с нуждами всего общества, настоящее ученика - с его будущим.

I.1. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

I.1.1. СХЕМА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ БЕСЕДЫ С УЧАЩИМИСЯ

I. Профессиональные намерения учащегося

1. Что собирается делать после окончания 9 (11) класса: учиться в 10 классе, ПТУ, техникуме, ВУЗе (записать полное название учебного заведения); работать (записать полное название предприятия, цеха, отдела, специальности).

2. Что знает о содержании избираемой профессии, об условиях учебы, работы?

3. Знает ли о требованиях избираемой профессии к человеку?

4. Что советуют делать родители после окончания 9 (11) класса? Согласен ли учащийся с их мнением?

II. Интересы

1. Какие учебные интересы преобладают ("любимые" и "нелюбимые" предметы)?

2. Есть ли интересы, связанные с выбором профессии (чтение специальной литературы, беседы о профессии со специалистом, посещение учебных заведений)?

3. Как развивает интересы, связанные с выбором профессии?

4. Оказывают ли помощь родители в развитии учебных интересов к профессиональной деятельности? В чем это заключается?

III. Склонности

1. Какие склонности называет учащийся (в учебной деятельности, в кружковой работе, в свободное от учебы время)?

2. Есть ли склонности, связанные с выбором профессии ("проба сил")?

3. Как развивает склонности, связанные с выбором профессии?

4. Оказывают ли помощь родители в развитии склонностей к какой-либо профессиональной деятельности? В чем это заключается?

IV. Способности

1. Какие способности находит у себя учащийся (в учебной деятельности, в кружковой работе, в свободное от учебы время)?

2. Есть ли профессиональные способности, т.е. способности, необходимые для успешного освоения избираемой профессии?

3. Как развивает способности, связанные с выбором профессии (тренирует память, внимание, улучшает физическую подготовку, углубляет знания о профессии)?

4. Совпадают ли интересы, склонности со способностями учащегося (совпадают частично или совсем не совпадают)?

5. Знает ли учащийся мнение учителей и родителей о его способностях? Согласен ли он с их мнением?

6. Как учащийся считает, оказывают ли ему учителя, родители помощь в развитии способностей?

V. Личные качества

1. Какие личные качества, по мнению учащегося, наиболее ярко у него выражены (положительные и отрицательные)?

2. Какие качества, по его мнению, необходимо развить для успешного освоения избираемой профессии?

3. Как развивает качества, необходимые для успешной профессиональной деятельности?

4. Занимается ли самовоспитанием?

5. Оказывают ли помощь учителя и родители в развитии личных качеств?

VI. Готовность к выбору профессионального пути

1. Как учащийся оценивает достигнутые им успехи в учебной деятельности?

2. По каким учебным предметам, по его мнению, будут нужны знания в дальнейшей профессиональной деятельности?

3. Считает ли учащийся, что сможет осуществить свои профессиональные намерения? Что этому может помешать?

4. В случае неосуществления основных планов есть ли запасные?

VII. Советы и рекомендации учащемуся по подготовке к выбору профессионального пути

1. Литература для чтения.
2. Кружок, факультатив, углубленное изучение отдельных предметов.
3. Тема доклада в классе об избираемой профессии.
4. Встреча со специалистом.
5. Советы по развитию, совершенствованию индивидуальных качеств.
6. Дата первичной консультации.

I.1.2. ИНТЕРВЬЮ ПО ВЫБОРУ ПРОФЕССИИ

Целями интервью являются:

- 1) выяснение профессиональных целей клиента, его интересов, склонностей;
- 2) определение профессиональных возможностей, способностей клиента;
- 3) побуждение клиента к самостоятельному профессиональному выбору;
- 4) помощь клиенту в планировании профессионального жизненного пути.

Традиционными этапами проведения профориентационного интервью являются:

- знакомство и установление контакта с клиентом;
- формулирование проблемы клиента (отсутствие решения о выборе профессии, чрезмерная фиксация на единственном решении, сомнения в правильности принятого решения);
- определение жизненных целей клиента и мотивов выбора профессии;
- выяснение интересов и склонностей клиента;
- поиск ресурсов, возможностей, способностей клиента;
- уточнение мнения клиента о своих интересах и способностях, обращение к примерам из его опыта, обсуждение случаев;
- планирование действий;
- анализ последствий принятых решений;
- подготовка альтернативных (запасных) вариантов решений.

Примерное содержание вопросов в начале интервью:

1. Как Вас зовут? Сколько Вам лет? Где Вы живете? Чем Вы занимаетесь?
2. Что бы Вам хотелось получить в результате нашей консультации? Что бы Вам хотелось узнать? На какие вопросы Вы хотели бы получить ответы? Выбрали ли Вы себе будущую профессию?

Последующие вопросы предлагаются в зависимости от того, выбрал ли клиент профессию.

Если клиент еще не сделал выбор:

3. Что мешает Вам выбрать профессию? Что могло бы Вам помочь?
4. Что Вы уже делали для того, чтобы принять решение? Какие конкретно действия Вы предпринимали?
5. Что Вы хотели бы узнать дополнительно? Какая информация Вам необходима? Как Вы думаете, где можно получить эту информацию?
6. Чем Вы любите заниматься? Каковы ваши увлечения, хобби? О чем Вы мечтаете?
7. Что Вам больше всего не нравится делать? Почему?
8. Какие профессии наиболее соответствуют Вашим интересам и увлечениям?
9. Что Вы умеете делать? Что у Вас лучше всего получается? К чему Вы способны в наибольшей степени? Приведите, пожалуйста, примеры Ваших успехов.
10. В чем Вы испытываете наибольшие затруднения? Почему?
11. Что Вы можете рассказать о своем образовании? Каковы результаты Вашей учебы? С чем это связано? Какие чувства Вы испытываете по поводу своей учебы?
12. Как Вы относитесь к продолжению обучения? Чему Вам хотелось бы научиться? Для чего? Как это можно сделать?
13. Какой у Вас есть опыт работы? Что Вам нравилось на работе? Что не нравилось? Каковы были результаты работы? Что было наиболее трудным?
14. Какие профессии наиболее соответствуют Вашим возможностям и способностям?
15. Как Вы полагаете, какие профессии требуются сейчас в наибольшей степени? Какие будут пользоваться спросом в будущем? Почему?

16. Как Вы думаете, какие профессии пользуются наибольшей популярностью среди молодежи и взрослых людей? В чем причина их популярности?
17. Как Вы полагаете, сколько рабочих мест имеется по этим профессиям?
18. Какова конкуренция за эти рабочие места?
19. Какие варианты профессий Вы считаете наиболее привлекательными и подходящими для себя? Почему?
20. Каковы Ваши цели в жизни? Как выбранная профессия может помочь вам достичь этих целей?
21. Какие действия Вам необходимо предпринять для достижения своих целей? В какой последовательности? Какими будут этапы на пути к Вашим целям? Когда Вы приступите к каждому из этих этапов? Как долго каждый из них будет продолжаться? Что для этого потребуется? Что Вы получите в результате? Что Вы будете делать, если не достигните ожидаемого результата?

Если же клиент уже выбрал профессию:

3. Как называется эта профессия?
4. Почему Вам хочется выбрать именно эту профессию? Что еще повлияло на Ваш выбор?
5. Как Вы узнали об этой профессии? Где можно получить дополнительные сведения о ней?
6. Что Вы знаете об этой профессии? Какой на нее спрос? Насколько она популярна? Что делают специалисты этой профессии? Где они работают? В каких условиях они работают? Сколько они зарабатывают? Какие требования предъявляет эта профессия к человеку? К его здоровью, квалификации, знаниям, навыкам, способностям, характеру?
7. В каких учебных заведениях можно получить образование по этой профессии? Какие из них конкретно Вы могли бы назвать?
8. Каких людей данной профессии Вы знаете? Что Вы можете рассказать о них?
9. Какие книги, в которых описана эта профессия, Вы читали? О чем в них написано?

10. Чем Вы любите заниматься? Каковы ваши увлечения, хобби? О чем Вы мечтаете?
11. Что Вам больше всего не нравится делать? Почему?
12. Что Вы умеете делать? Что у Вас лучше всего получается? К чему Вы способны в наибольшей степени? Приведите, пожалуйста, примеры Ваших успехов.
13. В чем Вы испытываете наибольшие затруднения? Почему?
14. Что Вы можете рассказать о своем образовании? Каковы результаты Вашей учебы? С чем это связано? Какие чувства Вы испытываете по поводу своей учебы?
15. Как Вы относитесь к продолжению обучения? Чему Вам хотелось бы научиться? Для чего? Как это можно сделать?
16. Какой у Вас есть опыт работы? Что Вам нравилось на работе? Что не нравилось? Каковы были результаты работы? Что было наиболее трудным?
17. Как Вы полагаете, какие профессии требуются сейчас в наибольшей степени? Какие будут пользоваться спросом в будущем? Почему?
18. Какие профессии, на Ваш взгляд, пользуются наибольшей популярностью среди молодежи и взрослых людей? В чем причина их популярности?
19. Каковы Ваши цели в жизни? С помощью чего Вы смогли бы их достичь? Как выбранная профессия поможет Вам в этом?
20. Что может помочь Вам в овладении этой профессией? Что может помешать Вам на Вашем профессиональном пути? Какие неудачи могут произойти на этом пути? Что Вы будете делать в случае неудачи? Какие этапы Вы планируете пройти на пути к профессии?
21. Какие еще варианты профессий Вы считаете привлекательными и подходящими для себя?

I.1.3. АНКЕТИРОВАНИЕ

Испытуемому предлагается заполнить анкету и дается **инструкция**: «Для того, чтобы обсудить с вами возможные варианты выбора профессии, прошу вас

ответить на ряд вопросов».

Анализируя результаты анкеты, профконсультант должен сформулировать следующие выводы:

- о наличии профессионального плана и степени его сформированности (сформированным профплан можно считать тогда, когда выбрана профессия, продуманы пути ее получения и имеется уверенность в правильности выбора);
- об осознанности выбора профессии (осознанным выбор можно считать в том случае, если он построен с учетом интересов и предшествующего опыта личности, когда указываются и осознаются адекватные мотивы выбора профессии).

Анкета оптанта (1 вариант)

Фамилия, имя, отчество _____

Школа _____

Класс _____

Дата _____

1. Назовите ваши любимые учебные предметы.
2. Назовите ваши нелюбимые учебные предметы.
3. Назовите профессии, которые вам нравятся.
4. Назовите профессии, которые вам не нравятся.
5. Чем вы любите заниматься в свободное время?
6. Какие кружки, секции, факультативы посещаете или посещали?
7. В какой работе класса или школы принимаете участие?
8. Сколько времени обычно у вас уходит на приготовление уроков?
9. Какая область деятельности или знаний из приведенного ниже вас больше всего интересует:
 - а) естественно-научная (химия, биология, медицина, геология, сельское хозяйство);
 - б) точные науки (математика, физика);
 - в) общественно-научная (история, философия, экономика, право);

г) гуманитарная (литература, журналистика, лингвистика, педагогика, психология);

д) искусство (музыкальное, театральное, изобразительное);

е) определенные интересы отсутствуют.

10. Какую профессию вы решили избрать?

11. Наметили ли вы пути ее получения?

12. Есть ли у вас родственники или друзья, которые работают по избранной вами профессии?

13. Есть ли у вас друзья, которые намерены избрать ту же профессию, что и вы?

14. Что привлекает вас в избранной профессии:

а) условия труда;

б) сам процесс трудовой деятельности;

в) высокая материальная обеспеченность;

г) подвижная работа и возможность получения новых впечатлений;

д) спокойная работа;

е) высокая степень ответственности;

ж) самостоятельное принятие решений;

з) возникновение сложных или даже опасных ситуаций;

и) контакты с людьми;

к) возможность творческой деятельности;

л) частые командировки;

м) возможность создавать что-либо своими руками;

н) работа на свежем воздухе;

о) романтичность;

п) полезность результатов;

р) независимость;

с) перспективность (профессиональный рост, продвижение по служебной лестнице);

т) близость к месту жительства;

у) другое (написать)_____.

Анкета оптанта (2 вариант)

Ф.И.О. _____

1. Дата рождения _____

2. Какую профессию и учебное заведение вы выбрали?

Профессия: _____

Учебное заведение: _____

3. Какую профессию советуют вам выбрать?

- родители _____

- учителя _____

- друзья _____

4. Какие школьные предметы вам нравятся больше всего?

5. Чем вы любите заниматься в свободное время?

6. Какая область деятельности вас больше интересует? (нужное подчеркнуть)

а) Естественно-научная (математика, физика, химия, биология, медицина, геология, сельское хозяйство)

б) Общественно-научная (история, философия, экономика, право)

в) Гуманитарная (литература, журналистика, лингвистика, педагогика, психология)

г) Искусство (музыкальное, театральное, изобразительное, вокальное)

д) Определенные интересы отсутствуют.

7. В каких кружках вы занимаетесь дополнительно? _____

8. В какой работе класса вы принимаете участие? _____

9. Какие профессии вас привлекают? Назовите их.

10. Ваши отметки по следующим предметам:

Алгебра

Геометрия

Физика

Литература

Химия	Русский язык
Биология	Иностр. язык
География	Трудовое обучение
История	Черчение

11. Сколько времени вы делаете уроки? _____

12. Имеются ли у вас хронические заболевания? _____

I.1.4. МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ И СКЛОННОСТЕЙ «ДДО»

Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) разработан Е.А.Климовым для определения профессиональных интересов и склонностей к типам профессий «человек – природа», «человек - техника», «человек - человек», «человек - знаковая система», «человек - художественный образ». Можно использовать при профориентации подростков и взрослых, для оценки профессиональной направленности на основе анализа предпочтений человеком различных по характеру видов деятельности.

Инструкция испытуемому: «Предположим, что после соответствующего обучения вы сможете выполнять любую работу. Однако, если бы вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы вы предпочли? Ответ в форме знака плюс поставьте в соответствующую клеточку листа ответов».

Обработка результатов. В каждом из пяти вертикальных столбцов необходимо подсчитать сумму плюсов. Вопросы подобраны и сгруппированы следующим образом:

в первом столбце (Ч-П) – профессии *«человек – природа»*, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством;

во втором (Ч-Т) – *«человек - техника»*, технические профессии;

в третьем (Ч-Ч) - профессии *«человек - человек»*, связанные с обслуживанием людей, с общением;

в четвертом (Ч-3) - профессии *«человек - знаковая система»*, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности;

в пятом (Ч-ХО) - профессии *«человек - художественный образ»*, творческие специальности.

По полученным результатам анализируется индивидуальный профиль профессиональных интересов и склонностей: наличие одного выраженного интереса (7-8 баллов), смешанные интересы (выражены 2-3 группы интересов с 5-7 баллами), неопределенные интересы и склонности (3-5 групп интересов с приблизительно равными значениями). Максимальные суммы плюсов в тех или иных столбцах указывают на направленность к соответствующим областям профессиональной деятельности:

I. **«Человек - природа»**. Если вы любите работать в саду, огороде, ухаживать за растениями, животными, любите предмет биологию, то ознакомьтесь с профессиями типа «человек-природа».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - природа» являются:

- животные, условия их роста, жизни;
- растения, условия их произрастания.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие *виды деятельности*:

- изучать, исследовать, анализировать состояние, условия жизни растений или животных (агроном, микробиолог, зоотехник, гидробиолог, агрохимик, фитопатолог);
- выращивать растения, ухаживать за животными (лесовод, полевод, цветовод, овощевод, птицевод, животновод, садовод, пчеловод);
- проводить профилактику заболеваний растений и животных (ветеринар, врач карантинной службы).

Психологические требования профессий «человек - природа»:

- развитое воображение, наглядно-образное мышление, хорошая зрительная память, наблюдательность, способность предвидеть и оценивать изменчивые природные факторы;
- поскольку результаты деятельности выявляются по прошествии довольно длительного времени, специалист должен обладать терпением, настойчивостью, должен быть готовым работать вне коллективов, иногда в трудных погодных условиях, в грязи и т. п.

II. **«Человек - техника»**. Если вам нравятся лабораторные работы по физике, химии, электротехнике, если вы делаете модели, разбираетесь в бытовой технике, если вы хотите создавать, эксплуатировать или ремонтировать машины, механизмы, аппараты, станки, то ознакомьтесь с профессиями «человек - техника».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - техника» являются:

- технические объекты (машины, механизмы);
- материалы, виды энергии.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие *виды деятельности*:

- создание, монтаж, сборка технических устройств (специалисты проектируют, конструируют технические системы, устройства, разрабатывают процессы их изготовления. Из отдельных узлов, деталей собирают машины, механизмы, приборы, регулируют и налаживают их);
- эксплуатация технических устройств (специалисты работают на станках, управляют транспортом, автоматическими системами);
- ремонт технических устройств (специалисты выявляют, распознают неисправности технических систем, приборов, механизмов, ремонтируют, регулируют, налаживают их).

Психологические требования профессий «человек - техника»:

- хорошая координация движений;
- точное зрительное, слуховое, вибрационное и кинестетическое восприятие;

- развитое техническое и творческое мышление и воображение;
- умение переключать и концентрировать внимание;
- наблюдательность.

III. «Человек - человек».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - человек» являются люди.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие *виды деятельности*:

- воспитание, обучение людей (воспитатель, учитель, спортивный тренер);
- медицинское обслуживание (врач, фельдшер, медсестра, няня);
- бытовое обслуживание (продавец, парикмахер, официант, вахтер);
- информационное обслуживание (библиотекарь, экскурсовод, лектор);
- защита общества и государства (юрист, милиционер, инспектор, военнослужащий).

Психологические требования профессий «человек - человек»:

- стремление к общению, умение легко вступать в контакт с незнакомыми людьми;
- устойчивое хорошее самочувствие при работе с людьми;
- доброжелательность, отзывчивость;
- выдержка;
- умение сдерживать эмоции;
- способность анализировать поведение окружающих и свое собственное, понимать намерения и настроение других людей, способность разбираться во взаимоотношениях людей, умение улаживать разногласия между ними, организовывать их взаимодействие;
- способность мысленно ставить себя на место другого человека, умение слушать, учитывать мнение другого человека;
- способность владеть речью, мимикой, жестами;
- развитая речь, способность находить общий язык с разными людьми;
- умение убеждать людей;

- аккуратность, пунктуальность, собранность;
- знание психологии людей.

IV. **«Человек - знаковая система»**. Если вы любите выполнять вычисления, чертежи, схемы, вести картотеки, систематизировать различные сведения, если вы хотите заниматься программированием, экономикой или статистикой и т. п., то знакомьтесь с профессиями типа «человек - знаковая система». Большинство профессий этого типа связано с переработкой информации.

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - знаковая система» являются:

- тексты на родном или иностранном языках (редактор, корректор, машинистка, делопроизводитель, телеграфист, наборщик);
- цифры, формулы, таблицы (программист, оператор ЭВМ, экономист, бухгалтер, статистик);
- чертежи, схемы, карты (конструктор, инженер-технолог, чертежник, копировальщик, штурман, геодезист);
- звуковые сигналы (радист, стенографист, телефонист, звукооператор).

Психологические требования профессий «человек - знаковая система»:

- хорошая оперативная и механическая память;
- способность к длительной концентрации внимания на отвлеченном (знаковом) материале;
- хорошее распределение и переключение внимания;
- точность восприятия, умение видеть то, что стоит за условными знаками;
- усидчивость, терпение;
- логическое мышление.

V. **«Человек - художественный образ»**.

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - художественный образ» является художественный образ, способы его построения.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие *виды деятельности*:

- создание, проектирование художественных произведений (писатель, художник, композитор, модельер, архитектор, скульптор, журналист, хореограф);
- воспроизведение, изготовление различных изделий по образцу (ювелир, реставратор, гравёр, музыкант, актер, столяр-краснодеревщик);
- размножение художественных произведений в массовом производстве (мастер по росписи фарфора, шлифовщик по камню и хрусталу, маляр, печатник).

Психологические требования профессий «человек - художественный образ»:

- художественные способности; развитое зрительное восприятие;
- наблюдательность, зрительная память; наглядно-образное мышление; творческое воображение;
- знание психологических законов эмоционального воздействия на людей.

ДДО

1. а) Ухаживать за животными.	или	1. б) Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать).
2. а) Помогать больным людям, лечить их.	или	2. б) Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин.
3. а) Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок.	или	3. б) Следить за состоянием, развитием растений.
4. а) Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т.п.).	или	4. б) Доводить товары до потребителя (рекламировать, продавать).
5. а) Обсуждать научно-популярные книги, статьи.	или	5. б) Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты).
6. а) Выращивать молодняк (животных какой-либо породы).	или	6. б) Тренировать товарищей (или младших) в выполнении

		каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных).
7. а) Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты).	или	7. б) Управлять каким-либо грузовым (подъемным или транспортным) средством - подъемным краном, трактором, тепловозом и др.
8. а) Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т.д.).	или	8. б) Художественно оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов).
9. а) Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику), жилище.	или	9. б) Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках.
10. а) Лечить животных.	или	10. б) Выполнять вычисления, расчеты
11. а) Выводить новые сорта растений.	или	11. б) Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания и т.п.).
12. а) Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять.	или	12. б) Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок).
13. а) Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности.	или	13. б) Наблюдать, изучать жизнь микробов.
14. а) Обслуживать, налаживать	или	14. б) Оказывать людям

медицинские приборы, аппараты.		медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т.п.
15. а) Составлять точные описания - отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.	или	15. б) Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые или представляемые).
16. а) Делать лабораторные анализы в больнице.	или	16. б) Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение.
17. а) Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий.	или	17. б) Осуществлять монтаж зданий или сборку машин, приборов.
18. а) Организовывать культпоходы сверстников или младших (в театры, музеи), экскурсии, туристические походы и т.п.	или	18. б) Играть на сцене, принимать участие в концертах.
19. а) Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания.	или	19. б) Заниматься черчением, копировать чертежи, карты.
20. а) Вести борьбу с болезнями растений, вредителями леса, сада.	или	20 б) Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе, наборной машине и др.).

Лист ответов ДДО

Фамилия, имя, отчество

Ч-П	Ч-Т	Ч-Ч	Ч-З	Ч-ХО
-----	-----	-----	-----	------

1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	

**Примеры учебных предметов и видов деятельности,
соответствующих определенным типам профессиональной деятельности**

Ч-З	Ч-Т	Ч-П	Ч-ХО	Ч-Ч
1. литература, история	2. физика	3. ботаника, биология	4. литература	5. обучение
6. литература, история	7. химия	8. ботаника, биология	9. ручной труд	10. объяснять кому-либо
11. литература, родной язык	12. химия	13. ботаника	14. изобразит. искусство, скульптура	15. общение
16. иностранный язык	17. электротехн ика	18. зоология	19. музыка, пение	20. выслушивать людей
21. иностранный	22. радиотех-	23. зоология	24. художественная	25. увлекать делом,

язык	ника		самодетель- ность	рассказом младших
26. математика, химия	27. обслужи- вающий труд	28. зоология	29. искусство, театр, живопись	30. организовать дело
31. математика	32. обслужи- вающий труд	33. зоология, ботаника	34. пение, музыка	35. контакты с множест. людей
36. химия, физика	37. обслуж. труд, модели- рование	38. ботаника, биология, ана- томия, зоология	39. дизайн, моделирование, конструировани е	40. влиять на людей
41. черчение	42. геометрия, черчение	43. юннатские кружки	44. художествен- ное восприятие	45. сопереживание
46. канцелярская работа	47. кружки техническог о творчества	48. биология, ботаника, зоология	49. художественная самодетельнос ть	50. литература, история, география и т.п.

**Примеры конкретных профессий,
соответствующих определенным типам профессиональной деятельности**

Ч-З	Ч-Т	Ч-П	Ч-ХО	Ч-Ч
1. библиограф, библиотекарь,	2. физик-экспе- риментатор, физик-лаборант	3. растениевод	4. журналист, писатель	5. педагог, воспитатель, мед. работник,

архивариус				врач
6. редактор, историк, филолог	7. инженер- физик	8. селекцио- нер, полевод, агроном	9. столяр, краснодерев щик, резчик по камню.	10. педагог, продавец, социальный работник
11. корректор, учитель русского языка	12. химик (лаборант, аналитик, технолог)	13. плодово- щевод, семеновод	14. оформитель, скульптор	15. клубный работник, режиссер, экскурсовод
16. гид, переводчик, учитель иностранного языка	17. ремонт, об- служивание машин, транспорта, слесарь-ремонт.	18. животновод, зоотехник	19. композитор	20. парикмахер, работник обслуживания
21. технический переводчик	22. инженер- механик, наладчик электрооборуд., радиомеханик	23. кинолог, ветеринар, конюх	24. артист театра, эстрады	25. воспитатель дошк. учрежд., мастер производствен- ного обучения
26. программист, математик	27. слесарь, сантехник	28. зоотехник, селекционер	29. литератур. и кинокритик, искусствовед	30. менеджер
31. математика прикладная, кассир	32. сборка, монтаж электрооборуд., часовщик, станочник	33. ветеринар, дрессировщи к, зверовед, лесник, егерь	34. артист, эстрадный артист	35. журналист, репортер
36. экономист	37.	38. биолог,	39. дизайнер,	40. психолог,

(бухгалтер, техник- плановщик)	изобретатель, конструктор, рационализатор	медик, бактериолог	модельер, художник- гример	терапевт, юрист, судья
41. топограф, геодезист, инженер, штурман	42. монтажник, архитектор, техник- строитель	43. биолог	44. кинооперато р, фотограф.	45. врач, психолог, консультант
46. делопроизво- дитель	47. инженер- механик	48. зоотехник	49.	50. преподаватель
51. секретарь- машинистка, контролер- кассир	52. программист	53. фермер, животновод	54.	55. директор, комментатор радио и ТВ

I.1.5. МЕТОДИКА ВЫЯВЛЕНИЯ И ОЦЕНКИ ОБЩИХ ИНТЕРЕСОВ ЛИЧНОСТИ «ОДАИ»

Полное название данной методики – «Ориентировочно-диагностическая анкета интересов». Данный вариант представляет собой одну из модификаций «Карты интересов», предложенную Б.А.Федоришиным, С.Я.Карпиловской.

Инструкция. Предлагается ряд вопросов «Нравится ли вам?», ответы на которые нужно проставить в клетках бланка ответов. Следите, чтобы номер вопроса совпадал с номером клетки.

Если вам очень нравится делать то, о чем говорится в вопросе, то поставьте в соответствующей клетке знак "++". Когда просто нравится - поставьте "+". Если не знаете - поставьте «0». Не нравится - поставьте "-". Очень не нравится - поставьте "--". Если на один и тот же вопрос у вас возникает два противоположных ответа, поставьте в клетке тот знак, который соответствует ответу, по вашему мнению, более близкому к истине.

Ответив на все вопросы, подсчитайте сколько всего «+» и «-» вы поставили в каждой горизонтальной строке и запишите результаты рядом с каждой строкой.

Обработка результатов. Обрабатывают результаты методики по 17 основным группам интересов: 1) физика; 2) математика; 3) электро- и радиотехника; 4) техника; 5) химия; 6) биология; 7) медицина; 8) география и геология; 9) история; 10) филология и журналистика; 11) искусство; 12) педагогика; 13) психология и философия; 14) бизнес; 15) сфера бытового обслуживания; 16) военное дело; 17) спорт. В целом, группы интересов отвечают техническому, естественному, гуманитарному, педагогическому, военно-спортивному и прикладному направлениям.

Процедура обработки сводится к подсчету плюсов и минусов по каждой строке; результаты записывают в клетках рядом с каждой строкой. Выделяются строки, которые содержат наибольшее количество плюсов. Если есть несколько строк с одинаковым количеством плюсов, считается, что преобладающим интересам соответствуют сферы деятельности, по которым набрано меньшее количество минусов.

По итогам работы с методикой конкретного испытуемого составляют дополнительную таблицу (ниже приводится образец), в которую вписывают наиболее выраженные положительные и отрицательные интересы (примерно по 5 рангов):

Область знаний, деятельности	Самооценка	Ранговое место
	Положительные отношения	
Педагогика	+10	1
Филология	+6	2
История	+6	2
Сфера обслуживания	+5	3
Спорт	+4	4

Искусство	+4	4
Психология	+2	5
	Отрицательные отношения	
Математика	-8	1
Физика	-6	2
Военное дело	-6	2
Техника	-5	3
Медицина	-5	3
Биология	-4	4
Бизнес	-2	5

ОДАИ дает возможность получить дополнительную информацию о степенях развития интересов респондента. Вопросы I степени – первые две колонки таблицы ответов (первые два вопроса внутри каждой группы, например, 1 и 18 для группы «Физика»), - позволяют выяснить, есть ли у испытуемого желание ознакомиться с соответствующей областью знаний или деятельностью. Вопросы II степени – средние две колонки таблицы ответов (3-4 вопросы внутри каждой группы, например, 35 и 52 для группы «Физика»), – дают возможность выяснить стремление испытуемого к более углубленному познанию предмета своих интересов. Вопросы III степени – последние две колонки таблицы ответов (5-6 вопросы внутри каждой группы, например, 69 и 86 для группы «Физика»), - помогают определить отношение к активным практическим действиям в соответствующей области.

Таким образом, I степень определяет, в основном, направленность познавательной сферы данного испытуемого, тогда как степени II и III раскрывают его отношение к «практической пробе сил» в определенной области деятельности. Если на I степени вычерчивается общая сфера интересов, то по результатам ответов на вопросы II степени уже можно делать выводы об уровне силы и действенности отдельных интересов, их активности или пассивности.

Вопросы III ступени дают возможность делать заключения о глубине и устойчивости профессиональных интересов.

Анализируя индивидуальные результаты, можно подобрать вид деятельности, который будет обеспечивать оптимальную реализацию интересов конкретного человека.

ОДАИ

Любители Вы? Нравится ли Вам?

1. Читать книги типа «Занимательная физика», «Физики шутят».
2. Читать книги типа «Занимательная математик», «Математические досуги».
3. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области радиотехники.
4. Читать технические журналы типа «Юный техник», «Техника – молодежи» и пр.
5. Читать об открытиях в химии, о жизни и деятельности выдающихся химиков.
6. Читать о жизни растений и животных.
7. Читать о том; как люди научились бороться с болезнями, о врачах, о достижениях в области медицины.
8. Знакомиться с различными странами по описаниям и географическим картам.
9. Читать книги об исторических личностях и событиях.
10. Читать произведения классиков мировой литературы.
11. Интересоваться историей развития искусства, слушать оперную, симфоническую, джазовую музыку.
12. Читать книги о жизни школы (о работе воспитателя, учителя).
13. Читать литературу по философии и психологии.
14. Читать литературу (статьи, заметки) по экономике и финансам.
15. Интересоваться искусством кулинарии, моделирования одежды, конструирования мебели.
16. Читать книги о войнах и сражениях.

17. Читать спортивные газеты, журналы, книги о спорте и выдающихся спортсменах.
18. Читать научно-популярную литературу о физических открытиях, о жизни и деятельности выдающихся физиков.
19. Читать научно-популярную литературу о математических открытиях, о жизни и деятельности выдающихся математиков.
20. Разбираться в схемах радиоаппаратуры.
21. Посещать технические выставки или слушать (смотреть) передачи о новинках техники.
22. Находить химические явления в природе, проводить опыты по химии, следить за ходом химических реакций.
23. Изучать ботанику, зоологию, биологию.
24. Изучать анатомию и физиологию.
25. Узнавать об исследованиях новых месторождений полезных ископаемых.
26. Изучать историю возникновения различных народов и государств.
27. Читать литературно-критические статьи.
28. Посещать и обсуждать кинофильмы, театральные постановки, художественные выставки.
29. Объяснять товарищам, как выполнять учебные задания, если они не могут выполнить эти задания самостоятельно.
30. Знакомиться с новыми, оригинальными философскими или психологическими концепциями, теориями.
31. Знакомиться с рекламно-справочными материалами по новой технике или бытовым товарам.
32. Шить, вязать, вышивать, готовить пищу, изготавливать, совершенствовать или ремонтировать домашние бытовые приборы, устройства, мебель и т.п.
33. Знакомиться с военной техникой.
34. Ходить на матчи и спортивные состязания.
35. Проводить опыты по физике.
36. Решать математические задачи.

37. Выяснять устройство электро- и радиоприборов.
38. Разбираться в технических чертежах и схемах.
39. Готовить растворы, взвешивать реактивы.
40. Работать в саду, на огороде, ухаживать за растениями, животными.
41. Изучать причины возникновения разных болезней.
42. Собирать коллекцию минералов.
43. Обсуждать текущие политические события в стране и в мире.
44. Изучать иностранные языки.
45. Декламировать, петь, выступать на сцене.
46. Читать книги малышам, помогать им что-то делать. Рассказывать и сочинять сказки.
47. Знакомиться с новыми теориями общей и практической психологии.
48. Следить за изменениями валютных обменных пунктов.
49. Заботиться об уюте в доме, в классе, школе, институте, приводить в порядок всё помещение.
50. Принимать участие в военизированных походах.
51. Играть в спортивные игры.
52. Заниматься в физическом кружке.
53. Заниматься в математическом кружке.
54. Исправлять радиоприборы и повреждения в радиосети.
55. Собирать и ремонтировать различные механизмы.
56. Заниматься в химическом кружке.
57. Заниматься в биологическом кружке.
58. Ухаживать за больными.
59. Составлять геологические и географические карты.
60. Посещать исторические музеи, знакомиться с памятниками культуры, ходить в археологические экспедиции.
61. Письменно излагать свои мысли, наблюдения, вести дневник.
62. Заниматься в драматическом кружке или студии художественной самодеятельности.

63. Обсуждать вопросы воспитания детей и подростков, шефствовать над трудновоспитуемыми.
64. Изыскивать (определять) возможности использования рекомендаций психологической или философской науки в жизни людей.
65. Давать советы людям (товарищам, родственникам, близким знакомым) о выгодном вложении денег в частные или государственные мероприятия.
66. Оказывать людям различные бытовые услуги.
67. Участвовать в военных играх и походах.
68. Принимать участие в спортивных соревнованиях.
69. Участвовать в физических олимпиадах.
70. Участвовать в математических конкурсах, олимпиадах.
71. Собирать и ремонтировать радиоприборы.
72. Делать модели самолетов, планеров, кораблей или какие-либо иные конструкции.
73. Участвовать в химических олимпиадах.
74. Участвовать в биологических олимпиадах.
75. Знакомиться с работой медсестры и врача.
76. Производить топографическую съемку местности.
77. Выступать с сообщениями по истории, заниматься в историческом или археологическом кружке.
78. Заниматься в литературном или лингвистическом кружке.
79. Играть на музыкальных инструментах, рисовать, резать по дереву.
80. При необходимости заменять учителя в младших классах.
81. Формулировать (определять) собственные взгляды на жизненные проблемы или на поведение людей с позиции философской или психологической науки.
82. Рассчитывать, предвидеть, прогнозировать возможности выгодного инвестирования (вложения) денег в перспективные мероприятия или вложения собственного труда в те же мероприятия с целью материальной или духовной выгоды.
83. Заботиться об экономии семейного бюджета.

84. Принимать участие в организации военных тренировок, игр или походов.
85. Принимать участие в работе спортивной секции, спортивной школы, спортивного кружка или самостоятельно заниматься спортом.
86. Выступать с докладами о новых физических открытиях, организовывать конкурсы по физике.
87. Организовывать математические досуги.
88. Заниматься в радиокружке.
89. Организовывать технические выставки, смотры технического творчества.
90. Организовывать вечера типа «Химия вокруг нас», участвовать в экспериментальной работе по химии.
91. Проводить опытническую работу по биологии.
92. Заниматься в кружке санитаров.
93. Участвовать в географических или геологических экспедициях.
94. Организовывать походы по родному краю с целью его изучения.
95. Писать сценарии литературных вечеров, организовывать литературные юбилеи, праздники.
96. Принимать участие в концертах, конкурсах художественной самодеятельности.
97. Организовывать игры и праздники для детей.
98. Использовать свои знания психологии человека для улучшения своего общения с людьми или для влияния на человека, целью изменения его поведения.
99. Самостоятельно или вместе с человеком, которому вы доверяете, проводить деловые операции с целью получения материальных выгод (в торговле, услугах или производстве).
100. Готовить еду во время походов или оборудовать походную стоянку всем необходимым для участников похода.
101. Изучать военное дело.
102. Тренировать детские спортивные команды.

Лист ответов ОДАИ

Фамилия, имя, отчество

						+	-
1	18	35	52	69	86		
2	19	36	53	70	87		
3	20	37	54	71	88		
4	21	38	55	72	89		
5	22	39	56	73	90		
6	23	40	57	74	91		
7	24	41	58	75	92		
8	25	42	59	76	93		
9	26	43	60	77	94		
10	27	44	61	78	95		
11	28	45	62	79	96		
12	29	46	63	80	97		
13	30	47	64	81	98		
14	31	48	65	82	99		
15	32	49	66	83	100		
16	33	50	67	84	101		
17	34	51	68	85	102		

1.1.6. МЕТОДИКА ДЖ. ХОЛЛАНДА

НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ТИПА ЛИЧНОСТИ И СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Суть теории американского психолога Дж. Холланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности зависит от соответствия типа личности и типа профессиональной среды. Поведение человека определяется не только его личностными особенностями, но и окружением, в котором он проявляет свою активность. Люди стремятся найти профессиональную среду, свойственную

своему типу, которая позволила бы им полнее раскрыть свои способности, выразить ценностные ориентации.

Согласно типологии личности Дж. Холланда, различают шесть психологических типов людей: реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциальный (стандартный), предприимчивый, артистический. Каждый тип характеризуется определенными особенностями темперамента, характера и т.д. В связи с этим определенному психологическому типу личности соответствуют профессии, в которых человек может достичь наибольших успехов.

Инструкция: Предположим, что после соответствующего обучения вы сможете работать по любой специальности. Однако если бы вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы вы предпочли? Обведите кружком выбранный вами ответ в регистрационном бланке.

Обработка результатов. Ответный бланк может заполняться индивидуально или в группе. В регистрационном бланке подсчитывается количество отмеченных ответов по каждому столбцу в отдельности. Полученные числовые значения характеризуют выраженность определенного типа личности по классификации Дж. Холланда:

- 1-й столбец – реалистичный тип,
- 2-й столбец – интеллектуальный тип,
- 3-й столбец – социальный тип,
- 4-й столбец – конвенциальный тип,
- 5-й столбец – предприимчивый тип,
- 6-й столбец – артистический тип.

Анализ полученных данных производится путем выделения столбцов (1-3), содержащих наибольшее количество отмеченных ответов и соответствующих определенному типу личности по Дж. Холланду.

Характеристика типов личности по Дж. Холланду

1. Реалистичный тип (R) – мужской, несоциальный, стабильный, ориентированный на настоящее, занимается конкретными объектами (вещами, животными, машинами) и их практическим использованием.

Предпочитаемые виды деятельности:

- механические виды деятельности, управление большими машинами, тяжелым оборудованием, управление механикой и использование инструментов, требующих точности, ловкости, тонкой моторной координации (сверлильный, токарный станки, бор дантиста, хирургический скальпель, ювелирные инструменты);
- строительство, ремонт, военные виды деятельности, конструкторские работы;
- любая деятельность, которая дает осязаемый результат; предпочитают действие мышлению, конкретные задачи трудным и абстрактным проблемам.

Способности, которыми обладает P-тип:

- физическая сила, психомоторные навыки, ручная ловкость;
- механические способности, изобретательность;
- математические способности.

Личностные качества и ценности:

- эмоциональная стабильность, надежность;
- практичность, бережливость;
- упорство, настойчивость, уверенность в себе, склонность к риску, целеустремленность;
- скромность, застенчивость, откровенность, искренность, естественность;
- независимость, консервативность, склонность к поддержке традиционных ценностей;
- ригидность, медленное принятие новых идей, подчиняемость, конформность;
- работу выполняет без лишних разговоров, работает тщательно, аккуратно, систематично;
- предпочитает четкую регламентацию работы, желает знать, что, как и когда надо делать;
- не любит длинных разговоров, переговоров, обсуждений;
- более всего не схож с С-типом. Взаимодействие с этим типом может вызывать недружелюбие, резкость, непонимание. Наиболее близок к И- и К-типам и предпочитает работать с ними.

Предпочитаемое окружение:

- природа, сельская местность;
- наименьшее взаимодействие с другими людьми;
- ситуации, требующие небрежной одежды;
- организации, имеющие жесткую иерархическую подчиненность и авторитарность (Вооруженные силы, УВД и т. п.);
- фирмы, производящие конкретные, осязаемые продукты;
- транспорт, инженерные, технические, энергетические предприятия.

Типичные хобби:

- реставрация старых механизмов (автомобили, часы, фотоаппараты и т.п.), ремонт, конструирование, сборка различных устройств;
- строительные и восстановительные работы;
- фермерство, обустройство дачи, огородничество, садоводство;
- охота, рыболовство, туризм;
- управление моторными видами транспорта;
- физически опасные виды спорта, спорт на открытом воздухе.

Профессии P-типа: плотник, картограф, фермер, инженер, лесничий, пилот, милиционер, ветеринар, водитель, сварщик.

2. Интеллектуальный тип (И). Характерны аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Преобладают теоретические и эстетические ценности. Ориентируется на решение интеллектуальных творческих задач. Чаще выбирает научные профессии. Структура интеллекта гармонична: развиты вербальные и невербальные способности. Характеризуется высокой активностью, но в деятельности на общение не настроен. В беседах чаще является передатчиком информации, в основном – интроверт.

Предпочитаемые виды деятельности:

- сбор информации, ее систематизация, анализ;
- выполнение сложных или абстрактных заданий;
- решение проблем через размышления, анализ гипотез и теорий;
- независимая, самостоятельная работа с опорой на самого себя;

- выполнение научной или лабораторной работы;
- предпочитают размышления действиям.

Способности, которыми обладает И-тип:

- математические способности;
- аналитические навыки;
- склонность к науке, рациональному, логичному анализу;
- навыки письменного изложения мысли;
- рациональность, эрудированность.

Личные качества и ценности:

- независимость, самостоятельность, ориентированность на задачу, погруженность в работу;
- сдержанность, интроспективность, склонность к анализу, рациональность, методичность;
- любознательность, интеллектуальность, оригинальность, креативность, эрудированность;
- уверенность в себе, ориентированность на нетрадиционные ценности и установки;
- стиль работы: выясняет множество деталей, прежде чем прийти к заключению, хочет выяснить причины, которые стоят за тем или иным явлением, может слишком сфокусироваться на деталях и не видеть проблему целиком, испытывает трудности в принятии решений, чтобы заново просмотреть информацию;
- более всего не схож с П-типом. Взаимоотношения с этим типом порождают для И-типа слишком много проблем и вопросов;
- наиболее схож с типами Р и А.

Предпочитаемое окружение:

- слабоструктурированные организации, предоставляющие свободу в рабочих действиях;
- организации, ориентированные на достижение, исследовательские и проектные лаборатории и фирмы, университеты и институты;

- ограниченность общения с другими людьми.

Типичные хобби:

- работа (И-тип часто полностью поглощен своей работой и работает много часов в день);
- сложные виды деятельности, которые требуют освоения многих фактов, деталей, принципов (яхтенный спорт, подводное плавание, альпинизм, астрономия и т.п.);
- компьютеры: оценка, программирование, обсуждение, чтение научной литературы.

Профессии И-типа:

- математик, географ, геолог;
- творческие профессии, математические и естественно-научные дисциплины, абстрактные проблемы, интеллектуальная деятельность, исследовательская работа, познание нового.

3. Социальный тип. Отличается выраженными социальными умениями (умением общаться, стремлением к лидерству, потребностями в многочисленных социальных контактах). Независим от окружающих, с успехом приспосабливается к обстоятельствам. Эмоционален и чувствителен, социально ответственный. В структуре интеллекта выражены вербальные способности. Отличается стремлением поучать и воспитывать окружающих, способностью к сопереживанию и сочувствию. В профессиональном выборе ориентирован на работу с людьми.

Предпочитаемые виды деятельности:

- ориентация на работу в группе с людьми, а не с предметами;
- обучение, объяснение, разъяснение;
- оказание помощи, консультирование, советование;
- организация групповых мероприятий, ведение дискуссий.

Способности, которыми обладает С-тип:

- вербальные способности;
- навыки общения и взаимодействия с людьми;

- преподавательские, ораторские способности, навыки слушания.

Личностные характеристики и ценности:

- гуманистичность, идеалистичность, этичность, ответственность, моральность;
- кооперативность, настроенность на других, понимание других;
- тактичные, эмоциональные теплые, дружеские, жизнерадостные, оптимистичные;
- более всего не схож с Р-типом, близок к А- и П-типам.

Предпочитаемое окружение:

- социальные организации, школы, религиозные организации, учреждения по отбору персонала;
- медицинские учреждения, психиатрические, психотерапевтические и психологические консультативные службы;
- агентства социальной защиты.

Типичные хобби:

- организация развлечения других;
- посещение общественных мероприятий, собрания;
- добровольное выполнение благотворительной и социальной работы.

Профессии С-типа: учитель, воспитатель, работник сферы здравоохранения, социальный работник, психолог, священнослужитель.

4. Конвенциональный тип. Отдает предпочтение структурированной деятельности, работе по инструкции, определенным алгоритмам. Имеются способности к переработке конкретной, рутинной (цифровой) информации. Подход к проблемам носит стереотипный характер. Черты характера: консерватизм, подчиненность, зависимость. В поведении и общении придерживается стереотипов, хорошо следует обычаям. Слабый организатор, руководитель. Чаще преобладают невербальные (особенно счетные) способности. Избегает неопределенных и напряженных ситуаций, ценит материальное положение, общественный статус, предпочитает традиционные, ценности.

Предпочитаемые виды деятельности:

- работа, которая требует внимания к деталям и аккуратности;

- управление офисным оборудованием;
- ведение картотек, хранение и систематизация записей, фактов, данных, финансовых книг;
- написание деловых отчетов, подготовка схем, таблиц, диаграмм.

Способности, которыми обладает К-тип:

- арифметические способности;
- канцелярские способности;
- ручная тонкая моторика;
- организованность, пунктуальность, педантичность, аккуратность.

Личные качества, ценности:

- сознательность, упорство, практичность, честность;
- самоконтроль, консервативность, осторожность, плановитость, конформность;
- бережливость, заинтересованность в деньгах, материальном благополучии;
- для эффективности и выполнения работы нуждается в четком плане, удобен для групповой работы;
- наиболее не схож с типом А, ближе всего к типам Р и П.

Предпочитаемое окружение:

- данный тип, так же как и тип П, хорошо работает в больших организациях, но предпочитает не лидерскую, а подчиненную роль;
- большие корпорации, финансовые организации, банки, бухгалтерские конторы;
- отделы контроля качества, архивы, картотеки, инспекции;
- хорошо структурированные организации со строго иерархичной структурой.

Профессии К-типа: бухгалтер, кассир, банкир, финансист, счетовод, товаровед, экономист, секретарь, делопроизводитель, машинистка, канцелярский служащий.

5. Предприимчивый тип. Выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность, энтузиазм. Уверенный в себе, конкурентный, избегающий однозначных ситуаций и монотонной умственной работы, стремящийся руководить и организовывать. Предпочитает задачи, связанные с руководством, личным статусом. В структуре интеллекта преобладают

вербальные способности. Не нравятся занятия, требующие усидчивости, большого труда, моторных навыков, концентрации внимания.

Предпочитаемые виды деятельности:

- работа с другими людьми в организациях для достижения организационных целей и экономического успеха;
- финансовый и межличностный риск, участие в соревновательной деятельности;
- продажа, покупка, коммерция, предпринимательство;
- проведение собраний, групп, руководство организациями, компаниями, управление людьми и проектами;
- проведение политических кампаний, выборов, презентаций и т.п.

Способности, которыми обладает П-тип:

- организаторские способности, вербальные способности, способности убеждения;
- руководящие и лидерские способности;
- социальные навыки и навыки межличностного взаимодействия;
- склонность к предпринимательской деятельности.

Личностные качества и ценности:

- стремление к власти, к позиции лидера, к высокому статусу;
- амбициозность, азартность, соревновательность, доминантность, самоуверенность, агрессивность, авантюристичность;
- экстравертированность, социабельность, коммуникабельность;
- ориентация на деньги, власть, материальное благополучие;
- оптимистичность, энергичность, любовь к популярности;
- более всего затруднено взаимодействие с И-типом, лучше всего срабатывается с С- и К-типами.

Предпочитаемое окружение:

- посты в государственных и политических организациях с властью, распоряжение крупными фирмами;
- промышленные фирмы, компании по розничной и оптовой продаже, агентства по продаже земельных участков, домов, недвижимости, брокерские фирмы.

Типичные хобби:

- членство в клубах и организациях, посещение собраний;
- спортивные состязания в качестве зрителя или участника, богатый отдых;
- развлечения, организация вечеринок, увеселений;
- политическая деятельность.

Профессии П-типа: коммерсант, предприниматель, биржевой брокер, адвокат, страховой агент, менеджер, дипломат, репортер, директор.

6. Артистический тип. В отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию. Чувствительный, испытывающий потребность в самовыражении, избегающий однообразной и физической работы. Присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Черты характера: независимость в принятии решений, гибкость, оригинальность мышления. Обычно не живет по правилам и традициям. Предпочитает занятия творческого характера. Хорошо развито восприятие и моторика. Высокий уровень экстравертированности. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Профессиональный выбор ориентирован на деятельность в области искусства и культуры.

Предпочитаемые виды деятельности:

- художественное творчество (живопись, скульптура, фотография, создание украшений, дизайн, композиция, литературное творчество и т.п.);
- игра на музыкальных инструментах;
- исполнительская актерская деятельность.

Способности, которыми обладает А-тип:

- воображение, креативность;
- музыкальные способности;
- артистические способности;
- вербально-лингвистические способности;
- чувство гармонии, вкуса.

Личностные характеристики и ценности:

- независимость, самостоятельность, нонконформизм;
- импульсивность, экспрессивность, эмоциональность, чувствительность:

- непрактичность, беспорядочность;
- интуитивность, ориентированность на ценности красоты и эстетичности, образность мышления, “правополушарность”;
- стремление к самовыражению, демонстративность;
- оригинальность, открытость, свобода от условностей;
- допускает альтернативные варианты решения проблем;
- более всего не схож с Р-типом, близок к И- и С-типу.

Типичные хобби:

- фотография, рисование, живопись;
- посещение танцевальных и музыкальных концертов, театров, музеев;
- сочинение поэм, рассказов, художественное коллекционирование;
- игра на музыкальных инструментах, занятия танцами.

Профессии А-типа:

- артист, архитектор, скульптор, дирижер, фотограф, учитель музыки, директор музея;
- история, филология, искусство, музицирование, рисование, гуманитарная деятельность.

Опросник Дж. Холланда

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1а Инженер-технолог | 1б Конструктор |
| 2а Завуч по внеклассной работе | 2б Председатель профсоюзного комитета |
| 3а Дизайнер | 3б Чертежник |
| 4а Ученый-химик | 4б Бухгалтер |
| 5а Политический деятель | 5б Писатель |
| 6а Повар | 6б Наборщик |
| 7а Адвокат | 7б Редактор научного журнала |
| 8а Воспитатель | 8б Художник по керамике |
| 9а Вязальщик | 9б Санитарный врач |
| 10а Нотариус | 10б Снабженец |
| 11а Переводчик художественной литературы | 11б Лингвист |

12а Педиатр	12б Статистик
13а Заведующий магазином	13б Фотограф
14а Философ	14б Психиатр
15а Оператор ЭВМ	15б Карикатурист
16а Садовник	16б Метеоролог
17а Учитель	17б Командир отряда
18а Художник по металлу	18б Маляр
19а Гидролог	19б Ревизор
20а Заведующий хозяйством	20б Дирижер
21а Инженер-электронщик	21б Секретарь-машинистка
22а Главный зоотехник	22б Зоолог
23а Спортивный врач	23б Фельетонист
24а Водитель троллейбуса	24б Медсестра
25а Копировщик	25б Директор
26а Архитектор	26б Математик
27а Работник детской комнаты милиции	27б Счетовод
28а Председатель колхоза	28б Агроном-семеновод
29а Биолог	29б Офтальмолог
30а Архивариус	30б Скульптор
31а Стенографист	31б Логопед
32а Экономист	32б Заведующий магазином
33а Научный работник музея	33б Консультант
34а Корректор	34б Критик
35а Радиооператор	35б Специалист по ядерной физике
36а Врач	36б Дипломат
37а Актер	37б Телеоператор
38а Археолог	38б Эксперт
39а Закройщик-модельер	39б Декоратор
40а Часовой мастер	40б Монтажник
41а Режиссер	41б Ученый

Лист ответов к опроснику Дж. Холланда

Фамилия, имя, отчество _____

1а	1б	2а		2б	3а
3б	4а		4б	5а	5б
6а			6б	7а	
	7б	8а			8б
9а		9б	10а	10б	11а
	11б	12а	12б	13а	
13б	14а	14б	15а		15б
16а	16б	17а		17б	18а
18б	19а		19б	20а	20б
21а			21б	22а	
	22б	23а			23б
24а		24б	25а	25б	26а
	26б	27а	27б	28а	
28б	29а	29б	30а		30б
31а		31б	32а	32б	
	33а	33б	34а		34б
35а	35б	36а		36б	37а
37б	38а		38б	39а	39б
40а			40б	41а	
	41б	42а			42б
Р -	И -	С -	К -	П -	А -

I.1.7. МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТИПА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

Автор данной методики - Е.И.Головаха, методика предназначена для определения типа профессиональной ценностной ориентации: непротиворечивый профессиональный, непротиворечивый непрофессиональный, противоречивый.

Представленный в методике список ценностей соответствует классификации по критерию отношения ценности к сфере профессиональной деятельности:

- ценности, которые могут быть реализованы непосредственно в профессиональной деятельности (1 и 5);
- ценности, которые реализуются за счет профессиональной деятельности (2 и 4);
- ценности, которые могут быть реализованы вне профессиональной деятельности (3 и 6).

Инструкция. Вам представлен ряд суждений о профессиях. Выберите из них 2 наиболее соответствующие Вашим взглядам, и обведите их номера кружками.

Обработка результатов. По сочетанию выбранных суждений определяется тип ценностной ориентации:

сочетаниям суждений 1 и 2, 1 и 4, 1 и 5, 2 и 4, 2 и 5, 4 и 5 соответствует ***непротиворечивый профессиональный*** тип, который характеризует человека с четкой профессиональной доминантой;

сочетаниям суждений 1 и 3, 2 и 3, 2 и 6, 3 и 4, 3 и 5, 1 и 6, 4 и 6, 5 и 6 соответствует ***противоречивый*** тип - характеризует человека, у которого доминируют и профессиональные, и противоречащие им внепрофессиональные ориентации;

сочетаниям суждений 3 и 6 соответствует ***непротиворечивый внепрофессиональный*** тип, который характеризует человека, ориентированного в основном на деятельность, не связанную с профессией.

Методика “Профессиональные ценности”

Для меня самая предпочтительная профессия, которая позволяет:

- 1) в наибольшей степени реализовать свои физические возможности, проявить силу, ловкость, волевые качества;
- 2) достичь высокого общественного положения, известности, славы, получить признание окружающих;
- 3) работать в хороших условиях - в таких, чтобы работа не была утомительной, не вызывала отрицательных эмоций;
- 4) получать высокий заработок, обеспечивающий хорошие материальные

условия;

- 5) проявлять творческую инициативу, полностью раскрыть свои интеллектуальные способности;
- 6) сохранить достаточно энергии и времени для разнообразного досуга, увлечений, общения с друзьями и близкими.

1.2. ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ ИГРЫ

Условно игры, используемые в профориентации, можно разделить на 3 группы (типа).

Первый тип: игры-«заигрывания», которые в строгом смысле не являются профориентационными и используются психологом для налаживания контакта с учащимися. Примером могут служить игровые ситуации в тренинге общения и даже в психотерапии.

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

Третий тип: моделирование процесса выбора профессии.

Ниже приводятся примеры профориентационных игр и методические рекомендации ведущему по их проведению. При необходимости эти игры можно включить в предлагаемый тренинг для старшеклассников.

1.2.1. ИГРА «АССОЦИАЦИЯ»

Цель: выявить истинное отношение школьников к разным профессиям и по возможности подкорректировать это отношение.

Условия игры. Количество участвующих – весь класс (учащиеся 9-12 классов). Время на первое проигрывание – 15 минут, последующие проигрывания по 5-7 минут. Для игры необходима классная доска.

Процедура (этапы) игры. Игра начинается без явно выраженного подготовительного этапа (вхождение в игру осуществляется на первом-втором этапах).

1.Объявляется название игры и выбираются 3 главных игрока (ими могут быть желающие учащиеся класса).

2. Объясняются условия игры (инструкция): «Сейчас 3 человека выйдут из класса, а класс загадает какую-нибудь профессию. Потом 3 человека войдут и попробуют ее отгадать с помощью ассоциативных вопросов, например: «Какого цвета эта профессия?», «Какой запах напоминает?», «Какая мебель используется?» и т.д. Можно спросить у учащихся, не играли ли они в игру «Ассоциация», когда вместо профессии загадывается человек.

Опыт показывает, что не все учащиеся сразу понимают эти вопросы, поэтому целесообразно потренироваться на одном примере. Можно взять для разбора профессию «врач-терапевт» и показать, что цвет этой профессии скорее всего белый, запах – что-то связанное со спиртом (лекарство слишком наводящий ответ), мебель – стеклянный шкаф или кушетка...

3. Далее ведущий дает инструкцию отгадывающим: «Каждый из вас может задать по 2 таких вопроса. Сейчас вы выйдете в коридор и в течение 2–3 минут продумайте свои вопросы. Когда будете задавать вопросы, конкретно указывайте, кому именно вы их задаете. После этого каждый из вас будет иметь по одной попытке отгадать профессию».

4. Три человека выходят из класса. Класс быстро загадывает профессию, а ведущий предупреждает всех, что спросить могут каждого, поэтому надо быть готовым к правильным, но не наводящим ответам.

5. Ведущий приглашает трех человек (отгадывающих), которые по очереди задают вопросы классу. Сам ведущий кратко записывает на доске вопросы - ответы, следит за тем, чтобы вопросы задавались конкретным учащимся, а не всему классу, и следит за динамикой игры.

6. Когда все вопросы и ответы произнесены (и записаны на доске), ведущий предлагает в течение одной минуты продумать трем отгадывающим свои ответы. В этот момент ведущий предлагает классу посмотреть на доску и подумать, чьи ответы на ассоциативные вопросы были не очень удачные.

7. Отгадывающие называют свои варианты ответов. Эти ответы могут не совсем совпадать с угаданной профессией. Например, загадана профессия «военный летчик», а ответы такие: «космонавт», «милиционер», «автогонщик».

Как видно, военный летчик и космонавт довольно близки. Право определить, отгадали школьники профессию или нет, должно быть предоставлено классу. Однако окончательно этот вопрос решается после обсуждения. Загаданная профессия, естественно, называется.

Обсуждение игры (проигрывание). Отдельно обсуждается правильность каждого ответа на ассоциативный вопрос. Если класс не согласен с ответом, можно попросить ученика, давшего такой ответ, дать объяснение. Нередко эти объяснения бывают разумными. Например, в одной игре была загадана профессия «милиционер» и на вопрос «Какого цвета профессия?» был дан ответ: «черно-белая». Оказалось, что школьник имел в виду милицейский жезл.

При выявлении неудачных ответов классу предлагается тут же придумать ответы, более соответствующие загаданной профессии.

Участвовать в этом может и ведущий, корректируя таким образом представления учеников о профессии.

У отгадывающих можно спросить также, какие ответы лучше всего помогли им, а какие, наоборот, ввели в заблуждение. После корректировки ответов можно уточнить, кто же выиграл (возможен и ничейный результат).

Диагностические возможности игры. Игра позволяет выявить эмоциональное отношение к разным профессиям, и, поскольку характер этого отношения сильно влияет на выбор профессии, ведущий получает довольно важную информацию о классе в целом и об отдельных учащихся, так как за один урок в отдельной игре могут принять активное участие многие школьники.

Типичные трудности. Бывают случаи, когда отгадывающие входят в класс с неподготовленными вопросами или не успевают придумать варианты ответов. Ведущий должен не помогать играющим, а, наоборот, обострять игру: «Если вы не готовы, то ваша команда проигрывает...». В этом случае школьники поймут, что играют с ними серьезно, и это повысит их интерес как к игре, так и к теме занятия.

Перспективы использования игры. В перспективе можно разработать специальный перечень ассоциативных вопросов, помогающих отгадывающим

лучше подготовиться, а ведущему лучше организовывать игру и обсуждение в ситуации меньшей неопределенности. Можно также использовать в игре не одну, а две (соревнующиеся) группы отгадывающих. Можно загадывать не только профессии, а конкретные места работы, учебные заведения, образ типичных представителей тех или иных профессий (типичных работников).

Специфика игры «Ассоциация» – в ориентации на эмоциональные отношения учащихся, развернутая схема анализа профессии предлагается в игре «Угадай профессию».

I.2.2. ИГРА «УГАДАЙ ПРОФЕССИЮ»

Цель: знакомство школьников с научной схемой анализа профессий (см. I.4.1).

Условия игры. Игра рассчитана на работу с классом (учащиеся 9-12 классов). Время на первое проигрывание - 10-15 минут, а на последующие – 7-10. В игре активно используется классная доска, желательно иметь таблицу анализа профессий.

Процедура (этапы) игры. Подготовительный этап. На предшествующем занятии или сразу перед игрой школьники должны быть ознакомлены с «формулой профессии» (см. I.4.1). Желательно не только рассказать о «формуле», но и проанализировать с ее помощью несколько профессий вместе с классом.

1. Перед классом вывешивается таблица с «формулой профессии» или со схемой анализа профессии (см. I.4.1).

2. По желанию выбирается группа из трех человек.

3. Дается общая инструкция: «Сейчас 3 человека выйдут из класса, а класс загадает профессию. После этого трое входят в класс и наблюдают, а каждый сидящий в классе в течение 3-5 минут должен проанализировать профессию по схеме анализа. Через 3-5 минут каждый из отгадывающих выбирает в классе по одному человеку, которые в течение 3 минут выписывают на доске (места для этого требуется немного) свои варианты анализа профессии по «формуле». Например, профессия «учитель математики» анализируется так: предмет труда -

человек, знак; цели труда - гностические, преобразовательные и изобретательные; средства труда - функциональные; условия - бытовой микроклимат и т.д. После этого каждый отгадывающий имеет по одной возможности отгадать профессию и через 1 минуту обдумывания говорит о своем варианте ответа. Если из трех вариантов хотя бы один будет правильный - команда отгадывающих победила».

4. Отгадывающие выходят из класса, а класс быстро загадывает профессию.

5. Ведущий приглашает отгадывающих, которые наблюдают за тем, как класс расписывает на листочках загаданную профессию по схеме анализа.

6. Каждый отгадывающий выбирает по одному человеку из класса, которые выписывают на доске свои варианты анализа загаданной профессии.

7. После этого отгадывающие оценивают все три варианта за 1 минуту и предлагают 3 своих варианта отгадки.

8. Класс оценивает, отгадали они профессию или нет, назвав при этом загаданную профессию.

Обсуждение игры (проигрывание). По каждому пункту схемы анализа профессии ведущий вместе с классом определяет по всем трем вариантам, выписанным на доске, правильные и неправильные ответы. При окончательном подведении итогов игры можно определить и ввести следующий критерий (еще до обсуждения): если общее количество неправильных ответов на доске будет больше десяти, то команда загадавших профессию проигрывает. После этого окончательно определяется победитель.

Диагностические возможности игры. Игра позволяет выяснить знания учащихся о конкретной профессии, а также определить уровень овладения схемой анализа профессий.

Типичные трудности. Опыт показывает, что учащиеся легче отгадывают профессии в игре «Ассоциация», чем в данной игре. Кроме того, «Угадай профессию» – более сложная игра по самой организации. Поэтому если проводить много проигрываний, в которых отгадывающие не найдут ответа, то интерес к игре может снизиться. Если игра получается плохо, больше двух проигрываний лучше не делать.

В случае, когда загадана сложная профессия и сам ведущий затрудняется ее охарактеризовать по некоторым пунктам схемы анализа, профессию следует либо заменить, либо анализировать по другим пунктам.

Перспективы совершенствования игры. Главная линия развития данной игры состоит в поиске оптимальной (игровой) схемы анализа профессии. Возможны также некоторые процедурные усовершенствования: заполнение времени на обдумывание стимулирующей музыкой и т.д.

I.2.3. ИГРА «ПРОФКОНСУЛЬТАЦИЯ»

(для работы с группой в 3-4 человека)

Цель: познакомить учащихся с процедурой правильного построения личных профессиональных планов (ЛПП), а также научить школьников оказывать некоторую профориентационную помощь своим товарищам.

Условия проведения игры. Игра рассчитана на учащихся 9-12 классов. Для игры необходима отдельная комната. Время на первое проигрывание - 30-50 минут, на последующие - 15-40 минут. Общее время игры не должно превышать 1,5-2 часа.

Процедура (этапы) игры. Подготовительный этап. Ведущий кратко знакомит учащихся с основными элементами ЛПП (в более простых случаях – с «тремя китами» выбора профессии: «хочу, могу, надо»). На подготовительном этапе важно рассадить участников игры за общим столом. Сам отбор в игровую группу осуществляется только на добровольных началах.

1. Ведущий знакомит участников с условиями игры (инструкцией): «Сейчас в нашей стране развивается служба профессиональной консультации. К специалистам-профконсультантам приходят дети с родителями, чтобы посоветоваться о выборе профессии. Цель вашей игры - научиться правильно оказывать помощь товарищам в выборе профессии, тем самым научиться лучше решать свои собственные проблемы. Давайте распределим роли: «профконсультант» (лучше выбрать двоих), «учащийся» и его «родители». «Профконсультант» и «родители» должны держаться серьезно, как взрослые, а

«учащийся» пусть будет самим собой. Старайтесь, чтобы в игре каждый сказал свое слово. Если нет вопросов, можете начинать игру. Я постараюсь не вмешиваться» (при этом ведущий немного отсаживается от играющих).

2. Школьники самостоятельно ведут игру, а ведущий сидит рядом и наблюдает за их действиями. При организации своего вмешательства в игру ведущий должен иметь в виду следующие моменты:

а) на первых порах учащиеся, как правило, осваивают непривычные для них роли и серьезные вопросы почти не обсуждают. Ведущий не должен им мешать;

б) при попытках с ходу решить возникшие проблемы школьники могут обнаружить свою неготовность к решению. Ведущий также не должен сразу подсказывать, а предложить учащимся подумать. При этом после бурного начала игры может возникнуть молчаливая пауза. Нередко школьники после такого обдумывания сами дают готовые решения, высказывают интересные предложения;

в) если конструктивных предложений у учащихся нет, и возникает опасность прекращения игры, ведущий может в очень кратком виде помочь игрокам (четче сформулировать профориентационную проблему, уточнить интересы, возможности «учащегося», его представления о будущей работе, о путях приобретения профессии и т.д.);

г) ведущий должен вмешиваться в следующих случаях:

- игровой конфликт перерастает в межличностный;
- кто-либо из участников (особенно «профконсультант») уверенно говорит совершенно неправильные вещи, а другие игроки с ним соглашаются;
- игроки сами просят ведущего дать им информационную справку (какой конкурс в то или иное учебное заведение, требуется ли обсуждаемая профессия народному хозяйству и т.д.);
- игроки увлеклись обсуждением какого-либо частного вопроса;
- одни игроки ведут себя слишком активно, а другим не удается вставить даже слово;

- игроки начинают явно дурачиться.

Все вмешательства ведущего должны быть минимальными и корректными.

Кроме непосредственного вмешательства, ведущий может подбадривать некоторых участников с помощью взглядов, жестов.

Не следует ожидать от «профконсультанта» идеального консультирования и обязательного решения всех проблем, так как в игре важно осознать проблему и наметить самые общие пути ее решения.

Обсуждение игры (проигрывание). При обсуждении ведущий может спросить у «учащегося» и его «родителей»: «Заслуживает ли «профконсультант» вашей благодарности?» После этого ведущий сам может назвать некоторые ошибки «профконсультанта», а также ошибочные высказывания «родителей» и «учащегося» и кратко рассказать или показать, как можно было бы действовать более правильно. При этом важно опираться на общую схему ЛПП.

После обсуждения школьники меняются ролями и организуется следующее проигрывание, которое проходит более динамично и с меньшим числом ошибок.

Диагностические возможности игры. Игра позволяет определить готовность учащихся работать с различными элементами ЛПП, а также со всей схемой ЛПП. Поскольку работа ведется с небольшой группой, психолог получает ценную информацию о каждом учащемся.

Типичные трудности. Так как школьники совершают в игре немало ошибок, психологу постоянно хочется подсказывать, вмешиваться в игру, тем самым снижая ее активизирующий эффект. Данная игра имеет высокую содержательную насыщенность, и нередко бывает трудно сохранить логику игры, не дать ей возможность развиваться стихийно. Особенно часто это проявляется при первом проигрывании. В игре могут возникать вопросы, с которыми не знаком и сам ведущий, поэтому желательно иметь под рукой различную справочную литературу.

Перспективы развития игры. Игра может стать совершеннее при введении в нее дополнительных активизирующих приемов, при использовании компактных справочников, при более продуманном подборе игровых групп. Перспективным

представляется использование специальных игровых протоколов для фиксации хода игры.

I.3. ПРОГРАММА ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО ТРЕНИНГА ДЛЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ

Цели и задачи программы. Формирование ответственного отношения к выбору профессионального пути через расширение границ самопознания и получение информации о мире профессий.

Структура тренинга. Программа рассчитана на учащихся 9-11-х классов. Состоит из 14 занятий, которые проводятся 1-2 раза в неделю. Занятия включают в себя профориентационные игры и упражнения, теоретические блоки, сюжетно-ролевые игры, беседы, диагностические методики.

Продолжительность занятий. Примерно 35-60 минут в зависимости от сложности предлагаемых упражнений и других конкретных обстоятельств работы.

Условия проведения. Оптимальное количество участников в группе – 10-15 человек. Рекомендуется проводить тренинг, рассаживая участников в круг.

Необходимым элементом каждого занятия является получение от участников «обратной связи».

ЗАНЯТИЕ 1

1. Вводная беседа

Ведущий рассказывает участникам о целях и задачах тренинга. Принимаются правила работы в группе.

2. Знакомство

Участникам по кругу предлагается представиться и рассказать немного о себе.

3. Игра «Самая-самая»

Участники делятся на 2 команды. Каждой команде дается следующая инструкция:

Сейчас вам будут предложены некоторые необычные характеристики профессий, а вы должны назвать те профессии, которые, по-вашему, в наибольшей степени соответствуют данной характеристике. Например,

характеристика – самая денежная профессия. Какие профессии являются самыми-самыми денежными?

Участникам предлагаются следующие характеристики:

- самая зеленая профессия;
- самая сладкая профессия;
- самая денежная профессия;
- самая волосатая профессия;
- самая детская профессия;
- самая неприличная профессия;
- самая смешная профессия;
- самая общительная профессия;
- самая серьезная профессия.

Каждая команда дает свои варианты ответов.

4. Игра «Профессия на букву»

Командам предлагаются буквы. Задача участников - написать как можно больше профессий, начинающихся на эти буквы. Желательно не предлагать больше 5 букв, иначе игра перестанет быть увлекательной.

5. Обратная связь

Участники делятся впечатлениями о занятии.

ЗАНЯТИЕ 2

1. Анкета

Участники заполняют следующую анкету.

Что бы вы хотели получить от тренинга:

- проверить свои способности;
- получить подробную информацию об учебных заведениях;
- определить свои склонности к определенному виду деятельности;
- подробнее узнать о мире профессий;
- получить информацию о том, как правильно выбрать профессию;
- другое.

2. Игра «Мои личные и профессиональные планы»

Каждый участник получает лист бумаги, на котором записывает анонимно свои личные планы на будущее. Затем ведущий собирает листы и перемешивает их, после этого раздает в случайном порядке. На другой стороне листа участники пишут о своих профессиональных планах. После чего полученные результаты зачитываются вслух.

3. Опросник «Как поживаешь?»

Используется с целью рассмотреть в шуточной форме приоритеты для данного подростка различных жизненных ценностей.

Участники получают бланк к данному опроснику (Приложение А). Им предлагаются две пары ценностей из перечня, которые есть в бланке. Им надо определить, какая ценность для них более важна, а какая - менее.

К начальному баллу (10) более важной ценности участникам необходимо прибавить 1, а из начального балла менее важной ценности вычесть 1. В дальнейшем все ценности будут либо увеличивать свои баллы, либо уменьшать, приобретая иногда даже отрицательное значение. Это и станет показателем того, что для участников важно в жизни.

Ведущий зачитывает по каждой ценности нормы. Участники соотносят нормы со своими показателями.

4. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 3

1. Игра «Как здороваются представители разных профессий»

Участники делятся на пары. Каждой паре зачитывается следующая инструкция:

Вам надо изобразить при помощи жестов и мимики, как здороваются представители разных профессий. Остальным участникам предстоит угадать, что за профессию вы изобразили.

Для выполнения данного упражнения участникам раздают карточки с названиями профессий.

2. Анкета

Всем участникам тренинга предлагается заполнить анкету (см. I.1.3, 2 вариант).

3. Игра «Ценностные ориентации»

Ведущий: *На прошлом занятии мы заполняли опросник «Как поживаешь?», сегодня вам в командах требуется определить ценностные ориентации различных людей, представляющих собой те или иные социальные стереотипы.*

Перечень стереотипов и ценностных ориентаций в Приложении Б.

4. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 4

1. Беседа о самооценке и уровне притязаний

2. Диагностика уровня притязаний

Методика «Моторная проба» Шварцландера.

3. Диагностика самооценки

Методика «Моя самооценка» (Приложение В).

4. Обработка и обсуждение результатов диагностики самооценки и уровня притязаний

5. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 5

1. Беседа «Интересы и склонности в выборе профессии»

2. Методика «Карта интересов» (или ОДАИ, см. I.1.5)

3. Обработка и обсуждение результатов

4. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 6

1. Беседа

Что мы знаем о мире профессий? Классификация профессий по Е.А.Климову.

2. Игра «Классифицируйте профессии по типам»

Участники делятся на 2 команды. Каждой команде раздаются карточки с названиями профессий и карточки с названиями типов профессий. Задача участников - классифицировать профессии по типам.

3. Методика «Дифференциально-диагностический опросник» Е.А.Климова

(см. I.1.4)

4. Обработка и обсуждение результатов

5. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 7

1. Теоретический блок

Концепция индивидуальности Дж.Голланда.

2. Тест Дж.Голланда на определение типа личности

3. Обработка результатов

4. Игра «Соотнесение профессии со школьными предметами»

Участники делятся на 2 группы. Командам надо перечислить и описать профессии, сходные по содержанию с предметами учебного курса, предлагаемыми ведущим. Необходимо определить сходство и различие между содержанием учебных предметов и профессий.

5. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 8

1. Теоретический блок

Правила выбора профессии:

- Необходимо изучить как можно больше профессий, определить, какие профессии и специалисты необходимы в регионе, где вы проживаете.
- Важно изучить самого себя (интересы, склонности, способности, темперамент, черты характера, особенности познавательных процессов, здоровье, самооценку, уровень притязаний и др.).
- Следует выбрать наиболее привлекательную, подходящую профессию.
- Подробно изучить выбранную профессию: ознакомиться с профессиограммой, определить формулу профессии, уточнить содержание, условия труда и требования, предъявляемые профессией к человеку. Изучить возможности ее приобретения и перспективы профессионального роста.
- Попробовать свои силы в выбранной профессии (в кружках по интересам, в учебно-производственном комбинате).

- Сравнить полученные знания о профессии со своими возможностями, посоветоваться с родителями, учителями, врачами, психологом, получить квалифицированную профконсультацию.
- При определении соответствия своих профессиональных возможностей требованиям выбранной профессии получить в школе или УПК первоначальную профессиональную подготовку, реализовывать самоконтроль готовности к профессиональному самоопределению.
- При отсутствии указанного соответствия найти запасной вариант профессионального выбора.
- Выбрав для себя будущую профессию, необходимо проявлять настойчивость в реализации намерения и овладении профессией в совершенстве.

2. Упражнение «Профессия – учебное заведение»

Участники делятся на 2 команды. Ведущий называет профессии, а участники должны сказать, где ее можно приобрести - в каких учебных заведениях, на каких курсах и т.д.

3. Упражнение «Факторы, влияющие на выбор профессии»

Участники методом «мозгового штурма» находят факторы, влияющие на выбор профессии. После обсуждения ведущий может добавить факторы, которые не были указаны.

4. Упражнение «Профессия – медицинские противопоказания»

Ведущий называет профессии, а команды - медицинские противопоказания для данной профессии.

5. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 9

1. Теоретический блок

Ошибки и затруднения при выборе профессии:

- Отношение к выбору профессии как к выбору пожизненного пристанища, ориентация сразу на профессию высокой квалификации.
- Существующие предрассудки, когда некоторые важные для общества профессии и занятия считаются недостойными, неприличными.

- Выбор профессии «за компанию», чтобы не отстать от друзей.
- Перенос отношения к представителю какой-нибудь профессии на саму профессию.
- Увлечение только внешней или какой-либо частной стороной профессии.
- Отождествление школьного учебного предмета с соответствующей профессией.
- Устарелые представления о характере труда в некоторых сферах производства.
- Неумение разбираться в своих личных качествах, склонностях, способностях, подготовленности.
- Незнание или недооценка своих физических особенностей, недостатков, существенных при выборе профессии.

2. Упражнение «Угадай профессию»

Ведущий просит одного из участников удалиться. В это время все остальные загадывают профессию. Человек, который выходил, должен при помощи наводящих вопросов угадать профессию, загаданную в кругу. Данное упражнение можно повторять несколько раз.

3. Упражнение «Профессия – необходимое качество»

Ведущий называет профессию, участникам предлагается назвать необходимые качества, которыми должен обладать представитель данной профессии.

4. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 10

1. Знакомство со схемой анализа профессий

Участники знакомятся со схемой анализа профессий, разработанной Н.С. Пряжниковым (см. I.4.1).

2. Упражнение «Закодируй профессию»

Участники делятся на команды. Каждая команда должна закодировать какую-нибудь профессию по предлагаемой схеме. После этого командам надо отгадать, какую профессию закодировали их соперники.

3. Теоретический блок

При выборе профессии следует учитывать:

- Желания, интересы и склонности личности, то есть то, что можно обозначить словом *хочу*.
- Возможности личности – знания, способности, психологические особенности, состояние здоровья – *могу*.
- Запросы рынка труда, потребность в кадрах – *надо*.

4. Анализ по схеме

Участникам предлагаются 2-3 профессии, которые необходимо проанализировать в кругу по вышеописанной схеме (*хочу – могу – надо*).

5. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 11

1. Теоретический блок

Что такое профессиограмма? Это описание профессии, включающее в себя основные требования, предъявляемые профессией к личностным качествам человека.

Все профессиограммы построены примерно по такой схеме:

- название профессии;
- вид труда (ручной, механизированный, автоматизированный, интеллектуальный);
- предмет и продукт труда;
- знания и умения, необходимые для выполнения работы;
- условия работы;
- медицинские противопоказания;
- требования к человеку;
- пути получения профессии.

2. Упражнение

Каждому участнику предлагается выбрать наиболее привлекательную для себя профессию и составить для нее профессиограмму.

3. Игра в профессии

Один участник называет профессию, следующий по кругу должен назвать профессию на последнюю букву предыдущего слова.

4. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 12

Это занятие проходит в форме семинара. Тема: «Учебные заведения». Желательно рассмотреть особенности обучения в ПТУ, техникуме, вузе и других учебных заведениях. На семинаре можно коснуться следующих вопросов: дневное, вечернее, заочное обучение; государственные и коммерческие учреждения; перспективы карьерного роста после получения образования и т.д.

ЗАНЯТИЕ 13

1. Теоретический блок «Устраиваемся на работу по правилам».

Ведущий: Представьте себе, что вы уже определились в выборе профессии и получили образование. Сейчас я расскажу вам о некоторых правилах, которые можно использовать при устройстве на работу.

Как известно, первое впечатление во многом определяет ход дальнейших взаимоотношений. Это особенно важно, когда мы устраиваемся на работу. Работодатель, прежде всего, обращает внимание на анкету и автобиографию потенциального сотрудника. Какие же особенности этого процесса необходимо учитывать?

- Получая анкету для заполнения, попросите 2 экземпляра. Одна понадобится вам для черновика; окончательный вариант анкеты должен быть заполнен безукоризненно, без ошибок и опечаток.
- Не оставляйте незаполненной ни одну графу. Если ответы не имеют к вам отношения, пишите «нет», «не имеется», «не был» и т.д. Это даст понять, что вы не пропустили ни одного вопроса.
- Если некоторые вопросы касаются информации, которую вам не хотелось бы разглашать (например, о наличии судимостей), рекомендуется все же писать правду. Подобные данные легко проверить, и их сокрытие будет расценено не в вашу пользу.

- Постарайтесь зафиксировать в анкете ценную информацию, касающуюся вашей квалификации, причем не только по специальности, но и в других областях (умение пользоваться компьютером, факсом).
- Если нанимающая вас организация, изучив анкету, проявит к вам интерес, последует приглашение на собеседование. Готовясь к нему, необходимо избрать стратегию поведения. В центре ваших вопросов и ответов на собеседовании на первом месте должна быть фирма или организация, в которую вы устраиваетесь, а не зарплата.

Во время собеседования:

- *Постарайтесь произвести благоприятное первое впечатление.*
- *Сохраняйте выдержку, держитесь непринужденно.*
- *Говорите четко и ясно. Не стискивайте руки, не трещите украшения, волосы.*
- *Отвечайте на вопросы, не уклоняясь. Избегайте односложных ответов, но не будьте слишком многословны.*

2. Составление резюме

Участники составляют резюме по следующей схеме:

- ✓ *Ф.И.О.*
- ✓ *Возраст*
- ✓ *Образование*
- ✓ *Желаемая вакансия*
- ✓ *Опыт работы*
- ✓ *Ваши навыки и умения*
- ✓ *Ваши сильные и слабые стороны*

3. Сюжетно-ролевая игра «Устраиваемся на работу»

Из группы выбираются 2 добровольца. Один будет устраиваться на работу, другой - проводить собеседование.

4. Обратная связь

ЗАНЯТИЕ 14

Участникам предлагается заполнить следующую анкету:

- *Что вам понравилось в тренинге?*

- *Что вам не понравилось в тренинге?*
- *Стали ли вы лучше понимать себя?*
- *Определились ли вы в выборе профессии?*
- *Нужна ли такая тренинговая программа, может ли она помочь в выборе профессии?*

Ведущий и участники обмениваются мнениями о результатах тренинга.

Приложение А

Перечень шуточных вопросов к методике «Как поживаешь?»

Что лично для вас более важно в жизни?

1. Автомобиль («мерседес») или здоровье (сила, выносливость)?
2. Друзья-иностранцы (богатые люди) или друзья-рабочие (простые люди)?
3. Красота (обаяние и модная одежда) или творческая работа (возможность создать что-то значительное)?
4. Вилла с бассейном или друзья-ученые (учителя, инженеры)?
5. Автомобиль («вольво») или красота (обаяние, дорогие наряды)?
6. Отдых в Италии (роскошный отель, полные карманы валюты) или пиво с воблой (общение с обычными людьми)?
7. Друзья-артисты (поэты, журналисты) или опасные приключения (жизнь, полная азарта)?
8. Красота (обаяние, привлекательность) или страстная любовь (готовы за вас жизнь отдать)?
9. Вера в Бога (покой души) или опасные приключения (масса событий, переживаний)?
10. Вилла с бассейном или друзья-артисты (богема)?

По своему выбору прибавьте к любой (одной) из 10 вышеперечисленных ценностей 1, а из любой другой ценности вычтите 1.

11. Друзья-иностранцы или вы сами влюблены (благородные, но безответные порывы души).
12. Друзья-рабочие (простые люди) или опасные приключения (азарт жизни)?

13. Отдых в Италии (роскошный отель, много валюты) или вас страстно любят (готовы за вас жизнь отдать)?
14. Здоровье (сила, выносливость) или творческая работа (возможность сделать что-то великое)?
15. Пиво с воблой (общение с нормальными людьми) или вы сами влюблены (благородные, но безответные порывы души)?
16. Автомобиль («ситроен») или творческая работа (возможность проявить свои таланты)?
17. Вилла с бассейном или здоровье?
18. Вас страстно любят или вы сами влюблены?
19. Отдых в Италии или вера в Бога (покой души)?
20. Друзья-артисты (богема) или друзья-рабочие (простые люди)?

По своему выбору прибавьте к любой (одной) из 10 вышеперечисленных ценностей 1, а из любой другой ценности вычтите 1.

21. Друзья-иностранцы (с валютой) или друзья-ученые (умные и интеллигентные, но без валюты)?
22. Вилла с бассейном (очень дорогая и хорошая) или пиво с воблой (душевные разговоры)?
23. Друзья-артисты (известные на всю страну) или вера в Бога (очищение души)?
24. Вилла с бассейном (роскошная!) или творческая работа (возможность познать истину, красоту)?
25. Отдых в Италии (белые пароходы, экскурсии по руинам) или вы сами влюблены (ваша душа страдает и блаженствует)?
26. Друзья-рабочие (простые люди) или вера в Бога (отпущение грехов)?
27. Автомобиль («тойота») или друзья-ученые (интересные, эрудированные люди)?
28. Друзья-иностранцы (бизнесмены) или красота (ваша волшебная привлекательность)?
29. Здоровье или пиво с воблой (и никаких забот)?

30. Вас страстно любят (ради вас готовы на все) или вера в Бога (счастье соприкосновения с Всевышним)?

По своему выбору прибавьте к любой (одной) из 10 вышеперечисленных ценностей 2, а из любой другой ценности вычтите 2.

31. Вы сами влюблены (готовы на все ради любимого человека) или опасные приключения (незабываемые впечатления и переживания)?

32. Автомобиль («форд») или друзья-рабочие (очень простые, небогатые люди)?

33. Друзья-артисты (художники, поэты) или красота (обаяние, роскошные наряды, косметика)?

34. Друзья-иностранцы (Европа, Америка) или пиво с воблой (уважение крутых ребят и женщин)?

35. Друзья-ученые (воспитанные и образованные) или вера в Бога (очищение и благоговение)?

36. Здоровье или вас страстно любят?

37. Отдых в Италии или опасные приключения?

38. Друзья-ученые или друзья-рабочие?

39. Творческая работа (возможность воплотить себя в чем-то значительном) или вы сами влюблены (теряете над собой контроль, зато счастливы)?

40. Вилла с бассейном или вас страстно любят?

По своему выбору прибавьте к любой (одной) из 10 вышеперечисленных ценностей 2, а из любой другой ценности вычтите 2.

41. Друзья-артисты (утонченные люди, «богема») или вы сами влюблены (вы узнали, что такое счастье)?

42. Отдых в Италии (роскошный отель, много валюты) или друзья-ученые (знают много удивительного и интересного)?

43. Друзья-иностранцы (могут пригласить к себе в гости) или творческая работа (возможность раскрыть свои таланты)?

44. Пиво с воблой (общение с нормальными людьми) или опасные приключения (возможность испытать себя)?

45. Здоровье (долголетие) или красота (все восхищаются вами)?

По своему выбору прибавьте к любой (одной) из 5 вышеперечисленных ценностей 3, а из любой другой вычтите 3.

Бланк для опросника «Как поживаешь?»

№	Ценности					
1	Автомобиль					
2	Вилла с бассейном					
3	Отдых в Италии					
4	Друзья-артисты					
5	Друзья-иностранцы					
6	Друзья-ученые					
7	Друзья-рабочие					
8	Здоровье					
9	Красота					
10	Пиво с воблой					
11	Творческая работа					
12	Вас любят					
13	Вы влюблены					
14	Вера в Бога					
15	Опасные приключения					

Примерные нормы для опросника «Как поживаешь?»

№	Ценности	Девушки	Юноши
1	Автомобиль	7–12	6–14
2	Вилла с бассейном	7–14	9–12
3	Отдых в Италии	8–15	7–13
4	Друзья-артисты	9–12	4–11
5	Друзья-иностранцы	5–12	7–11
6	Друзья-ученые	6–10	6–14
7	Друзья-рабочие	4–8	9–12

8	Здоровье	8–16	15–20
9	Красота	9–17	9–14
10	Пиво с воблой	(–3) – (–9)	(–1) – (–9)
11	Творческая работа	5–12	5–11
12	Вас любят	12–18	10–15
13	Вы влюблены	6–14	8–14
14	Вера в Бога	2–13	5–17
15	Опасные приключения	6–13	6–12

Приложение Б

Стереотипы

и их примерное «отношение» к тем или иным ценностным ориентациям

№	Ценности	Домохозяйка	Верующий	Пьяница	Иностранец в России	Преступник	Творческая личность	Деловой человек
1	Автомобиль	+	0	0	0	+	0	+
2	Вилла с бассейном	+	0	0	+	+	0	+
3	Отдых в Италии	+	0	0	+	+	0	0
4	Друзья-артисты	+	–	+	+	+	+	0
5	Друзья-иностранцы	+	0	0	0	+	0	+
6	Друзья-ученые	0	0	–	+	0	+	+
7	Друзья-рабочие	–	+	0	–	0	0	0
8	Здоровье	+	+	–	+	–	0	0
9	Красота	+	–	–	+	0	+	0
10	Пиво с воблой	0	–	+	+	+	0	+
11	Творческая работа	–	–	–	+	0	+	+
12	Вас любят	+	0	+	+	+	+	0
13	Вы влюблены	–	–	–	0	0	+	–

14	Вера в Бога	+	+	-	+	-	0	-
15	Опасные приключения	-	-	+	-	+	+	+

Приложение В

Методика «Самооценка»

Слабый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Сильный
Уступчивый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Упрямый
Замкнутый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Открытый
Зависимый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Независимый
Черствый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Отзывчивый
Нерешительный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Решительный
Безответственный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Добросовестный
Неуверенный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Уверенный
Самостоятельный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Несамостоятельный
Невезучий	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Везучий
Нелюбимый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Любимый
Глупый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Умный
Несправедливый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Справедливый
Невозмутимый	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Раздражительный
Неблагополучный	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Благополучный

1.4. ПРОФЕССИОГРАФИЯ

1.4.1. СХЕМА АНАЛИЗА ПРОФЕССИИ

При профориентации школьников можно использовать *Схему анализа профессии*, предложенную Пряжниковым Н.С., которая позволяет

- составить краткую характеристику профессии;
- организовать игровое взаимодействие и совместное обсуждение с клиентом;
- активизировать клиента по выбору профессии;
- работать индивидуально и с группой.

Схема анализа профессии

(вариант работы с группой в игре «Угадай профессию»)

Характеристика профессий	Место для примера - профессии «таксист»	Место для кодирования загаданной профессии
<i>1. Предмет труда:</i> 1 – природа (животные, растения); 2 – материалы и заготовки; 3 – дети; 4 – взрослые; 5 - техника; 6 – знаковые системы (тексты, информация в компьютерах); 7 - художественный образ	Взрослые, техника	
<i>2. Цели труда:</i> 1 – контроль, оценка, диагноз; 2 – преобразовательная; 3 – изобретательная;	Транспортирование, обслуживание	

<p>4 – транспортирование; 5 – обслуживание; 6 – собственное развитие</p>		
<p><i>3. Средства труда:</i> 1 – ручные и простые приспособления; 2 – механические; 3 – автоматические; 4 – функциональные (речь, мимика, зрение, слух); 5 – теоретические (знания, способы мышления); 6 – переносные или стационарные средства</p>	<p>Механически е, функциональ ные</p>	
<p><i>4. Условия труда:</i> 1 – бытовой микроклимат; 2 – большие помещения с людьми; 3 – обычный производственный цех; 4 – необычные производственные условия (особый режим влажности, температура, стерильность); 5 – экстремальные условия (риск для жизни и здоровья); 6 – работа на открытом воздухе; 7 – домашний кабинет, лаборатория, мастерская</p>	<p>Экстремальн ые</p>	
<p><i>5. Характер подвижности в труде:</i> 1 – преимущественно сидя; 2 – преимущественно стоя; 3 – множество разнообразных движений; 4 – длительная ходьба; 5 – вынужденные статичные позы; 6 – высокая избирательная подвижность определенных групп мышц</p>	<p>Сидя</p>	

<p><i>6. Характер общения в труде:</i></p> <p>1 – минимальное общение (индивидуальный труд);</p> <p>2 – клиенты, посетители;</p> <p>3 – обычный коллектив (одни и те же лица);</p> <p>4 – работа с аудиториями;</p> <p>5 – выраженная дисциплина, субординация в труде;</p> <p>6 – небольшой коллектив в замкнутом пространстве (экипажи судов, полярники, участники экспедиций)</p>	Клиенты	
<p><i>7. Ответственность в труде:</i></p> <p>1 – материальная;</p> <p>2 – моральная;</p> <p>3 – за жизнь и здоровье людей;</p> <p>4 – невыраженная ответственность</p>	Жизнь и здоровье	
<p><i>8. Особенности труда:</i></p> <p>1 – возможность работы по совместительству;</p> <p>2 – большая официальная зарплата;</p> <p>3 – льготы;</p> <p>4 – «соблазны» (возможность брать взятки, воровать, использовать оборудование организации);</p> <p>5 – изысканные отношения;</p> <p>6 – встречи со знаменитостями;</p> <p>7 – частые заграничные командировки;</p> <p>8 – командировки по стране;</p> <p>9 – завершённый результат труда (можно полюбоваться);</p> <p>10 – высокий престиж профессии;</p>	«Соблазны», возможность работы по совместительству	

11 – явно выраженная общественная полезность труда		
<p><i>9. Типичные трудности и неприятности:</i></p> <p>1 – нервное напряжение;</p> <p>2 – профзаболевания;</p> <p>3 – распространены мат и сквернословие;</p> <p>4 – повышенный риск судимости;</p> <p>5 – невысокий престиж работы;</p> <p>6 – очень маленькая зарплата;</p> <p>7 – общественно презираемый (осуждаемый) труд</p>	Нервы, профзаболевания, сквернословие	
<p><i>10. Минимальный уровень образования для работы:</i></p> <p>1 – без специального образования (после школы);</p> <p>2 – краткосрочные курсы;</p> <p>3 – начальное профессиональное образование (СПТУ);</p> <p>4 – среднее профессиональное образование (техникум);</p> <p>5 – высшее профессиональное образование (вуз): незаконченное высшее, бакалавриат, магистратура;</p> <p>6 – ученая степень (аспирантура, академия);</p> <p>7 – дополнительное профессиональное образование</p>	Начальное профессиональное	

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

Вариант использования схемы в работе с классом (в игре «Угадай профессию»):

- 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. Преподаватель 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).

Варианты использования схемы в индивидуальной профконсультации:

1. Когда клиент не знает, какую выбрать профессию:

- Знакомство со схемой (лучше иметь отпечатанную схему): в самых общих чертах клиенту объясняется смысл схемы и сразу же на примере 1–2 профессий показывается, как с помощью схемы можно их анализировать.
- Далее организуется игра с клиентом (консультант и клиент загадывают друг другу профессии и пытаются отгадать их – см. выше).
- Затем клиент обозначает на отдельном листке бумаги наиболее привлекательные для себя характеристики пока еще неизвестной профессии (как бы обозначает с помощью схемы свои «пожелания»).
- Потом организуется совместное отгадывание (консультант и клиент на отдельных листочках выписывают по 5–7 профессий, соответствующих «желательным» характеристикам).
- Наконец организуется последующее обсуждение (совместный выбор варианта, наиболее соответствующего «пожеланиям» клиента).

2. Когда клиент хочет уточнить свой уже сделанный выбор:

- 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);

- далее организуется совместное обсуждение и возможная коррекция представлений клиента о своей профессии.

Опыт использования данной схемы показывает, что она, несмотря на свою простоту, достаточно эффективна и позволяет организовывать реальное взаимодействие с клиентом при условии, что психолог-консультант не пытается постоянно навязывать ему своего мнения.

I.4.2. ВИДЫ ПРОФЕССИОГРАФИИ

Иванова Е.И. предложила четыре типа профессиографии: информационный, диагностический, прогностический и методический.

Информационное профессиографирование предназначено для профконсультационной работы с людьми, стоящими перед необходимостью выбора профессии. Назначение - первичное информирование о профессии, её распространенности, уровне образования, квалификации, перспективах роста, психофизиологических и психологических требованиях к человеку.

1. Общая характеристика профессии:

- социальная ценность результатов труда;
- история и перспективы развития профессии.

2. Обзорная характеристика профессиональной деятельности:

- основные профессиональные функции, задачи и действия;
- общая характеристика орудий и средств труда.

3. Общая характеристика условий труда:

- микроклиматические условия труда;
- социальные и социально-психологические условия труда;
- режим труда.

4. Типичные требования, предъявляемые к психофизиологическим свойствам и психологическим качествам человека, а также к его здоровью.

5. Информация об учебных заведениях, готовящих данных специалистов, и о возможностях профессионального роста.

Диагностическое профессиографирование является поисковым. Его назначение – установление причин, обуславливающих наличие следующих низкой производительности труда, неудовлетворительного качества продукции, аварийности, травматизма, текучести кадров и др.

1. Содержание деятельности:

- предмет и задачи труда;
- требования к качеству результата работы.

2. Орудия труда:

- вид и режим работы;
- органы управления;
- пространственная организация рабочего места.

3. Деятельность субъекта труда:

- виды действия и их характеристика;
- характер планирования и исполнения работы;
- виды помех, затрудняющих нормальное протекание профессиональной деятельности;
- виды ошибок, брака, травм, возникающих в процессе труда.

4. Организация труда:

- структура производственного взаимодействия работников;
- планирование работы и контроль за ней.

5. Требования профессии к личностным, психологическим и психофизиологическим качествам субъекта труда.

6. Диагностика причин низкой эффективности деятельности субъекта труда.

7. Опытнo-экспериментальная проверка гипотезы по усовершенствованию профессиональной деятельности.

Методическое профессиографирование позволяет психологу подобрать или разработать адекватные методы исследования профессионально значимых качеств и состояний субъекта труда для изучения динамики их изменения и характера функционирования.

В зависимости от цели и задач исследования схема методического профессиографирования меняется.

I. При изучении влияния режима труда и отдыха на профессиональную усталость, пресыщенность, безразличие, пассивность применяют такую схему:

1. Содержание деятельности субъекта труда:

- виды действий и их характеристика;
- характер планирования и исполнения работы;
- эмоциональные проявления;
- виды помех на рабочем месте;
- виды ошибок, брака, травм, возникающих в процессе деятельности.

2. Условия труда:

- санитарно-гигиеническая среда (температура воздуха, влажность, запылённость и др.);
- физическая среда (освещённость, шум, вибрация и др.);
- режим труда;
- форма оплаты труда и поощрения.

II. При изучении профессионального мастерства специалистов применяется следующая схема профессиографирования:

1. Содержание деятельности:

- требования к квалификации работников (профессиональные знания, умения и навыки, а также качества и способности);
- права и обязанности работника.

2. Организация труда:

- повышение квалификации;
- профессионально-психологический потенциал;
- творческие способности.

3. Деятельность субъекта труда:

- виды действий и их характеристика;
- планирование работы и контроль за ней;

- особенности индивидуального стиля деятельности. Завершающим этапом является эксперимент.

Перспективная профессиограмма (предложена Зеером Э.Ф.) предназначена для проектирования профессионального роста специалиста. Область применения – аттестация персонала, профконсультирование, оказание помощи службам занятости.

1. Паспорт профессии:

- тип профессии и её отраслевая принадлежность;
- уровень образования и ступени (категории) квалификации;
- смежные специальности и профессии;
- социально-профессиональные ограничения.

2. Подготовка кадров:

- форма и уровни профессионального образования и подготовки кадров;
- уровень получаемой квалификации;
- перспективы профессионального роста и карьеры.

3. Характеристика ведущей деятельности на каждой стадии профессионального становления:

- функции;
- конкретные виды деятельности;
- типовые профессиональные задачи;
- профессиональные умения.

4. Перспективная психограмма на каждой стадии профессионального становления:

- ведущая деятельность;
- основные подструктуры субъекта деятельности:
 - профессиональная направленность;
 - профессиональная компетентность;
 - профессионально важные качества (ключевые квалификации);
 - профессионально значимые психофизиологические свойства;
- психологическая характеристика каждой подструктуры личности.

5. Санитарно-гигиенические условия труда:

- режим труда;
- нервно-психическая напряжённость;
- сенсомоторная и перцептивная сферы;
- медицинские противопоказания.

I.4.3. МЕТОДИКА ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИИ

Методика экспертной оценки профессии, предложенная Соломиным И.Л., может использоваться в ряде сфер деятельности:

- в профориентации – для составления профессиограмм в целях профессионального информирования клиентов;
- в управлении персоналом – для формулирования требований к сотрудникам, аттестации сотрудников, отбора кандидатов на вакантные должности, оптимизации труда;
- в обучении – для совершенствования программ профессионального обучения, подготовки специалистов по профориентации, психологии труда и управления.

Инструкция. Вам как экспертам предлагается оценить профессию с помощью различных характеристик.

На отдельном листе бумаги Вам необходимо выписать каждый раздел схемы и одну или несколько характеристик профессии, наиболее соответствующих сформулированному вопросу, либо самостоятельно написать недостающие характеристики.

Полученные результаты могут (будут) использоваться для определения требований профессии к человеку, выявления профессионально важных качеств, оценки профессиональной пригодности, планирования профессиональной подготовки, повышения эффективности трудовой деятельности, оптимизации условий работы и т.д.

Название профессии: _____

1. Технологические характеристики

1.1. На что направлена работа?

На человека	На отдельных людей На группы людей
На технику	На различные материалы и изделия На технические средства и оборудование (инструменты, механизмы, машины)
На информацию	На тексты На числовую информацию (таблицы, формулы) На графическую информацию (схемы, чертежи, карты, графики)
На искусство	На литературные произведения На музыкальные произведения На произведения изобразительного искусства На произведения театрального искусства
На природу	На неживую природу На растения На животных

1.2. Каковы основные цели работы?

Материальные	Промышленное производство Сельское хозяйство Строительство Транспорт Связь Техническое обслуживание Бытовое обслуживание
Социальные	Обслуживание людей Обучение и воспитание Лечение Управление Безопасность и охрана порядка Защита прав

	Отдых и развлечения
Познавательные	Научные исследования и разработки Технические разработки Информационное обеспечение и обслуживание
Эстетические	Искусство
Религиозные	Церковь
Политические	Государство и исполнительная власть Законодательная власть Судебная власть
Военные	Оборона
Коммерческие	Продажи Реклама Финансы

1.3. Какие средства используются в процессе работы?

Собственные возможности человека (органы чувств, движения, речи)
Ручные (инструменты, приборы)
Механизированные
Автоматизированные

1.4. Из каких трудовых операций состоит работа?

Физические	<p>Добыча и заготовка</p> <p>Очистка</p> <p>Обработка материалов</p> <p>Изготовление изделий</p> <p>Укладка и упаковка</p> <p>Хранение</p> <p>Транспортировка</p> <p>Погрузка и разгрузка</p> <p>Сборка и монтаж</p> <p>Наладка</p> <p>Ремонт</p> <p>Уборка</p> <p>Строительство</p> <p>Управление техническими средствами</p> <p>Техническое обслуживание</p>
Умственные	<p>Прием и передача сигналов</p> <p>Кодирование и декодирование</p> <p>Наблюдение и слежение</p> <p>Проверка, испытание и измерение</p> <p>Запись и регистрация</p> <p>Вычисления и расчеты</p> <p>Сортировка</p> <p>Диагностика и прогнозирование</p> <p>Экспертиза</p> <p>Исследования и эксперименты</p> <p>Анализ проблем</p> <p>Стандартизация</p> <p>Проектирование и конструирование</p> <p>Планирование</p> <p>Оформление документов</p>

	Регулирование
Социальные	Сообщение и информирование Демонстрирование Обучение, инструктирование и тренировка Воспитание Мотивирование Оценивание Поощрение и наказание Руководство, управление людьми Выполнение распоряжений Инспектирование Консультирование Поддержка, забота и помощь Защита и охрана Выступления Переговоры Опросы

1.5. Какие обязанности выполняются в процессе работы?

1.6. Какими бывают условия работы?

Обычные	В помещении На одном месте В дневное время
Усложненные	В кабине На открытом воздухе

	<p>В экстремальных условиях</p>	<p>В полярном климате В тропическом климате Под землей На высоте В горах На воде Под водой В воздушном пространстве В космическом пространстве</p>
	<p>В местных разъездах В командировках и экспедициях В режиме сутки через 2-3 суток В 2-3-сменном режиме В ночное время В вахтовом режиме При ненормированном рабочем времени По скользящему графику В вынужденном темпе Неритмично В одиночку В условиях групповой изоляции В условиях интенсивных и продолжительных контактов В условиях жесткой дисциплины</p>	
<p>Облегченные</p>	<p>В режиме свободного расписания В режиме неполной рабочей недели В режиме неполного рабочего дня На дому</p>	

1.7. Каковы критерии и показатели успешности работы?

Производительность и объем работы
Оперативность и своевременность
Качество, надежность и безошибочность
Удовлетворенность клиентов

1.8. Как часто встречаются ошибки в работе?

Исключительно редко, в чрезвычайных обстоятельствах
Достаточно редко, но не являются исключительными случаями
Довольно часто, представляют собой относительно заурядные события

1.9. Какими могут быть последствия этих ошибок?

Гибель большого количества людей
Гибель отдельных людей
Нарушение здоровья людей
Нарушение эмоционального благополучия людей
Значительный ущерб техническим объектам
Значительный ущерб природным объектам
Ограниченный имущественный ущерб
Финансовые убытки
Эмоциональная неудовлетворенность потребителей и клиентов

1.10. В чем заключаются эти ошибки (не причины, приводящие к ошибкам, а конкретное описание возможных ошибок)?

1.11. Какие причины ошибок чаще всего встречаются в работе?

Технические	Недостатки материалов Недостатки оборудования
Организационно-методические	Недостатки технологии и методов работы Недостатки организации труда Недостатки условий труда

Информационные	Пропуски сигналов Несвоевременное реагирование Реагирование на ложные сигналы Лишние действия												
Кадровые	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="320 409 608 539">Недостатки здоровья</td> <td data-bbox="608 409 1477 539"> Хронические заболевания Острые заболевания </td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 539 608 734">Недостатки квалификации</td> <td data-bbox="608 539 1477 734"> Недостаточный уровень образования Несоответствие знаний и навыков Недостаточный опыт работы </td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 734 608 994">Недостатки органов чувств</td> <td data-bbox="608 734 1477 994"> Недостатки зрения Недостатки слуха Недостатки осязания Недостатки обоняния </td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 994 608 1317">Недостатки двигательных способностей и физических качеств</td> <td data-bbox="608 994 1477 1317"> Недостаток физической силы Недостаток физической выносливости Недостаток ловкости и координации движений Недостатки устной речи и письма </td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1317 608 1704">Недостатки познавательных способностей</td> <td data-bbox="608 1317 1477 1704"> Недостатки внимания Недостатки восприятия (затруднения в обнаружении, различении и узнавании) Недостатки памяти (забывание) Недостатки мышления (непонимание, затруднения в формулировании собственных мыслей и т.п.) </td> </tr> <tr> <td data-bbox="320 1704 608 2020">Особенности эмоционального состояния, отношений и личности</td> <td data-bbox="608 1704 1477 2020"> Утомление Страх Скука Агрессия Недостаточная ответственность </td> </tr> </table>	Недостатки здоровья	Хронические заболевания Острые заболевания	Недостатки квалификации	Недостаточный уровень образования Несоответствие знаний и навыков Недостаточный опыт работы	Недостатки органов чувств	Недостатки зрения Недостатки слуха Недостатки осязания Недостатки обоняния	Недостатки двигательных способностей и физических качеств	Недостаток физической силы Недостаток физической выносливости Недостаток ловкости и координации движений Недостатки устной речи и письма	Недостатки познавательных способностей	Недостатки внимания Недостатки восприятия (затруднения в обнаружении, различении и узнавании) Недостатки памяти (забывание) Недостатки мышления (непонимание, затруднения в формулировании собственных мыслей и т.п.)	Особенности эмоционального состояния, отношений и личности	Утомление Страх Скука Агрессия Недостаточная ответственность
Недостатки здоровья	Хронические заболевания Острые заболевания												
Недостатки квалификации	Недостаточный уровень образования Несоответствие знаний и навыков Недостаточный опыт работы												
Недостатки органов чувств	Недостатки зрения Недостатки слуха Недостатки осязания Недостатки обоняния												
Недостатки двигательных способностей и физических качеств	Недостаток физической силы Недостаток физической выносливости Недостаток ловкости и координации движений Недостатки устной речи и письма												
Недостатки познавательных способностей	Недостатки внимания Недостатки восприятия (затруднения в обнаружении, различении и узнавании) Недостатки памяти (забывание) Недостатки мышления (непонимание, затруднения в формулировании собственных мыслей и т.п.)												
Особенности эмоционального состояния, отношений и личности	Утомление Страх Скука Агрессия Недостаточная ответственность												

	Небрежность Торопливость Медлительность Склонность к межличностным конфликтам
--	--

1.12. Какие специализации бывают в рамках данной профессии?

1.13. Какие бывают родственные профессии?

2. Экономические характеристики

2.1. Какой характер работы является типичным для данной профессии?

Постоянная
Временная
По совместительству

2.2. Какие формы оплаты труда используются в данной профессии?

Повременная оплата (месячный или недельный оклад, почасовая оплата)
Сдельная оплата (за выполненный объем и качество работы)
Премии
Процент от сделок или продаж
Другое

2.3. Какие льготы бывают в данной профессии?

Возможность раннего ухода на пенсию
Увеличенная продолжительность отпуска
Медицинское обслуживание
Питание
Транспорт

Другое

2.4. Каков диапазон уровня оплаты труда данной профессии (в зависимости от региона, отрасли, формы собственности предприятия, квалификации работника, количества и эффективности труда)?

Максимальный уровень (в рублях)

Минимальный уровень (в рублях)

2.5. Какова степень популярности данной профессии среди населения?

Высокая степень популярности

Достаточная привлекательность

Относительное безразличие

Непривлекательность

2.6. Какова степень распространенности данной профессии?

Является массовой

Встречается достаточно часто

Встречается довольно редко

Почти не встречается

2.7. В каких отраслях экономики чаще всего используется данная профессия?

Безопасность

Бытовое обслуживание

Гостиничный бизнес

Государственное управление

Жилищно-коммунальное хозяйство

Здравоохранение

Издательская деятельность

Исполнение наказаний

Культура и искусство

Массовая информация

Недвижимость

Оборона

Образование
Общественное питание
Политика
Правосудие
Промышленность
Рекламный бизнес
Религия
Связь и телекоммуникации
Сельское хозяйство
Социальное обеспечение
Страховой бизнес
Строительство
Торговля
Транспорт
Туризм
Физкультура и спорт
Финансы и банковский бизнес

3. Педагогические характеристики

3.1. Какие требования профессия предъявляет к уровню образования?

Образование не требуется	
Требуется	<p>Начальное общее образование (3-4 класса общеобразовательной школы)</p> <p>Основное общее образование (9 классов общеобразовательной школы)</p> <p>Полное (среднее) общее образование (11 классов общеобразовательной школы)</p> <p>Начальное профессиональное образование (училища, лицеи)</p> <p>Среднее профессиональное образование (техникумы, колледжи)</p> <p>Высшее профессиональное образование (институты, академии, университеты)</p> <p>Последипломное образование (соискательство, аспирантура,</p>

докторантура)

3.2. Какие существуют дополнительные возможности обучения?

Курсы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации
Краткосрочные учебные программы и тренинги
Заочное и дистанционное обучение
Самостоятельная подготовка и экстернат
Обучение на рабочем месте

3.3. Каковы ограничения в приеме на обучение?

По полу	Только мужчины Только женщины
По возрасту	Только с 18 лет Только до определенного возраста в соответствии с отраслевыми нормативными документами
По образованию	Только начиная с основного общего образования Только начиная со среднего (полного) общего образования
По другим критериям	Только годные по состоянию здоровья Только прошедшие военную службу Только не привлекавшиеся к уголовной ответственности

3.4. Каковы условия приема на обучение?

Конкурсные экзамены по дисциплинам:	
Другие условия	Психологическое тестирование Медицинское освидетельствование

3.5. Какие знания и навыки требуются в данной профессии (что конкретно необходимо знать и уметь)?

<i>Категория знаний и навыков</i>	<i>Необходимость</i>	<i>Перечень</i>
Технические		

Компьютерные		
Языковые		
Управленческие		
Экономические		
Юридические		
Психологические		
Педагогические		
Медицинские		
Математические		
Естественнонаучные		
Художественные		
Музыкальные		
Артистические		
Спортивные		
Специальные		

3.6. Какова продолжительность профессиональной адаптации после обучения?

Как правило, ограничена несколькими днями или неделями
 Может требовать не менее нескольких месяцев
 В ряде случаев может составлять не один год

4. Медицинские характеристики

4.1. Какие требования профессия предъявляет к уровню здоровья?

Повышенные требования, совершенное здоровье
 Обычные требования, нормальное здоровье
 Сниженные требования, практически любое здоровье, включая рабочие группы инвалидности

4.2. Какими медицинскими противопоказаниями характеризуется данная профессия?

Сердечно-сосудистые заболевания	Заболевания сердца (сердечная недостаточность, стенокардия, аритмия) Нарушения кровяного давления (гипертоническая болезнь, вегетативно-сосудистая дистония)
Заболевания головного мозга	Атеросклероз сосудов головного мозга, опухоли и травмы мозга, менингит Судорожные припадки и потери сознания (эпилепсия)
Психические заболевания	Эмоциональные и психические расстройства (тяжелые формы неврозов, страхи, маниакально-депрессивные заболевания, шизофрения) Умственная недостаточность (олигофрения, деменция) Алкоголизм и наркомания
Заболевания органов чувств	Некорректируемое снижение остроты зрения Нарушение цветоразличения (дальтонизм) Расстройства слуха Вестибулярные расстройства, нарушение равновесия
Двигательные расстройства	Расстройства координации движений Дрожание рук (тремор) Дефекты речи
Заболевания позвоночника, (суставов или конечностей)	Радикулит, остеохондроз, выраженный сколиоз, ревматизм, артрит Плоскостопие, варикозное расширение вен ног Паралич или отсутствие ног Паралич или отсутствие рук
Заболевания органов пищеварения и выделения	Язвенная болезнь, хронический гастрит, болезни печени, почек и мочевых путей Геморроидальные расстройства
Заболевания	Бронхиальная астма, хронический бронхит, хроническая

органов дыхания	пневмония
Хронические инфекционные заболевания	Туберкулез, гепатит, венерические заболевания, СПИД
Аллергические заболевания	Аллергии
Кожные заболевания	Дерматиты, экземы
Эндокринные заболевания	Сахарный диабет

4.3. Какими неблагоприятными условиями труда характеризуется данная профессия?

Физические	<p>Высокая температура</p> <p>Низкая температура</p> <p>Высокая влажность</p> <p>Перепады давления</p> <p>Недостаточная вентиляция</p> <p>Ветер и сквозняки</p> <p>Повышенный уровень шума</p> <p>Вибрация</p> <p>Качка</p> <p>Недостаточная освещенность</p> <p>Повышенный уровень излучений</p> <p>Повышенная загрязненность</p>
Химические	<p>Измененный газовый состав</p> <p>Наличие токсичных или едких веществ</p>
Биологические	<p>Наличие вредных микроорганизмов или паразитов</p> <p>Опасные животные</p>
Физиологические	Нерегулярное питание

	Дефицит сна Нарушение биологических ритмов Фиксированная поза или недостаточная подвижность Повышенная физическая нагрузка
Психологические	Однообразие деятельности Вынужденный темп Высокая интенсивность деятельности Недостаток информации Сложность задач Дефицит времени Опасность Риск Угроза поражений Внезапность, неожиданность Быстрая смена действий Необходимость одновременных действий Непостоянство условий Помехи и посторонние раздражители Неприятные впечатления Повышенная ответственность
Социальные	Изоляция и дефицит общения Вынужденные контакты Межличностные конфликты Конкуренция

4.4. Какие средства охраны труда и техники безопасности используются в данной профессии?

4.5. Какие заболевания и травмы характерны для данной профессии?

5. Психологические характеристики

5.1. Какие психические процессы и функции в наибольшей степени задействованы в данной профессии?

Сенсорные	Восприятие зрительных сигналов, в том числе	Восприятие реальных предметов и явлений Восприятие изображений Восприятие обозначений и текстов Восприятие предметов периферическим зрением Восприятие удаленных предметов Восприятие мелких и близкорасположенных предметов Восприятие слабо освещенных предметов Восприятие цвета Восприятие яркости Восприятие пространственных характеристик (расположения, размеров, углов, формы) Восприятие расстояния до предметов Восприятие движения и скорости Быстрота адаптации к свету и темноте
	Восприятие звуковых сигналов, в том числе	Устной речи Технических звуков Природных звуков Музыка Слабых звуковых сигналов В условиях шума Направления источника звука Громкости

	Высоты и тембра звука	
	Осязание и ощупывание, восприятие веса, температуры, толщины, гладкости и твердости предметов, вибрации	
	Восприятие равновесия и ускорения	
	Восприятие запахов	
	Восприятие вкуса	
	Восприятие одновременно большого количества сигналов	
	Восприятие сигналов в высоком темпе	
	Восприятие незначительных изменений	
	Восприятие продолжительности, последовательности, ритма	
Двигательные	Нахождение в статической позе	Стоя Сидя
	Передвижение	Ходьба Другие виды (бег, лазание, ползание, прыжки, плавание и т.п.)
		Манипулирование предметами (хватание, поднимание и опускание, переноска, буксировка, толкание, вращение, метание, удары и т. п.)
		Устная речь (продолжительная, громкая, четкая, выразительная)
		Быстрое запоминание движений и формирование двигательных навыков
	Выполнение движений, требующих специальных навыков	Письмо Рисование Пение Танцы Игра на музыкальных инструментах Работа на клавиатуре Стрельба Управление транспортным средством

		Управление другими машинами и механизмами
	Выполнение различных по характеру движений	<p>Мелких</p> <p>Быстрых</p> <p>В высоком темпе</p> <p>Сильных</p> <p>Плавных</p> <p>Циклически повторяющихся</p> <p>Последовательных</p> <p>Дозированных</p> <p>Отслеживающих</p> <p>Всем телом</p> <p>Руками и ногами</p> <p>Обеими руками</p> <p>Пальцами</p> <p>С удержанием равновесия</p>
		Быстрое реагирование на зрительные и слуховые раздражители
		Прикладывание больших мышечных усилий, перенесение интенсивных и продолжительных двигательных нагрузок
Интеллектуальные	Концентрация внимания	<p>В течение длительного времени</p> <p>С быстрым переключением с одного объекта на другой</p> <p>С распределением на нескольких объектах</p> <p>С преодолением помех</p>
	Запоминание, сохранение и воспроизведение информации	<p>Зрительной</p> <p>Слуховой</p> <p>Словесной</p> <p>Связанной с внешностью и поведением</p> <p>Связанной с именами и терминами</p> <p>Связанной с количественными данными</p>

	<p>Воображение, оперирование наглядными представлениями о положении, размерах и форме, движении, цветах, звуках, длительности и последовательности, лицах, местоположении и маршруте и т. п.</p>
	<p>Рассуждение, оперирование отвлеченными понятиями, терминами, символами, языками, правилами, показателями, числами, формулами, таблицами и т.п., выделение наиболее существенных признаков, сравнение, анализ, обобщение, абстрагирование, определение понятий, классификация, умозаключение</p>
	<p>Выполнение интенсивной и длительной умственной деятельности</p>
	<p>Выражение своих мыслей устно или письменно, развернуто или лаконично, аргументирование, доказательство</p>
	<p>Придумывание, нахождение новых, оригинальных решений</p>
	<p>Вычисления</p>
<p>Коммуникативные</p>	<p>Ориентирование в поведении и отношениях, понимание других людей, умение знакомиться и вступать в контакт</p> <p>Воздействие на других, побуждение, убеждение, внушение, требования</p> <p>Подчинение, послушание, выполнение указаний, соблюдение дисциплины</p> <p>Сопrotивление влиянию других людей</p> <p>Сопереживание, помощь, забота, уход</p> <p>Предупреждение и разрешение конфликтов</p> <p>Сотрудничество</p> <p>Соперничество</p> <p>Выражение своих чувств и отношений</p> <p>Сдерживание своих чувств</p> <p>Публичные выступления</p>

	<p>Грамотное письмо</p> <p>Владение иностранным языком</p> <p>Работа в коллективе</p> <p>Работа в одиночестве</p>
Волевые	<p>Сохранение работоспособности в критических ситуациях</p> <p>Принятие решения, принятие на себя ответственности, проявление инициативы, готовность к риску</p> <p>Исполнение решений, достижение цели, преодоление препятствий, перенесение трудностей, лишений, борьба с усталостью, скукой, страхом, болью, необходимость заставлять себя</p>

I.5. ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

I.5.1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

Самоопределение, в том числе профессиональное, - многомерное понятие, которое можно рассматривать как

- *процесс* поиска личностью себя в какой-либо области жизнедеятельности;
- *результат* достижений в какой-либо области жизнедеятельности.

Пряжников Н.С. выделяет следующие виды самоопределения:

1. *жизненное*, для которого характерны:

- глобальность, охват образа и стиля жизни в целом;
- зависимость от стереотипов общественного сознания;
- зависимость от экономических, социальных, экологических и других объективных факторов жизнедеятельности;

2. *личностное*, для которого характерны:

- отнесенность к внутренней жизни человека, закрытый, интимный характер;
- невозможность формализации, отражения в документах;
- ему способствуют сложные обстоятельства и проблемы, которые преодолела личность;

3. *профессиональное*, для которого характерны:

- формализация, отражение в документах;
- конкретность;
- для него требуются благоприятные условия (социальный запрос, наличие соответствующих организаций и др.).

Следует различать

- *профессиональное самоопределение* – активный и долговременный процесс выбора профессии, внутренние психологические основания и результат этого процесса;
- *профессиональный выбор* – решение, затрагивающее ближайшие жизненную и профессиональную перспективу.

Профессиональное самоопределение учащихся сопровождается *противоречиями*:

1. между их склонностями, способностями и требованиями избираемой профессии;
2. их притязаниями и реальными возможностями заполнения вакантных мест;
3. склонностями и представлениями о престиже профессии;
4. желанием заранее попробовать себя в избираемой профессиональной деятельности и отсутствием таковой возможности в школе и ближайшем её окружении;
5. несоответствием здоровья, особенностей личности требованиям, предъявляемым профессией и др.

Данные противоречия можно отнести к внутренним, личностно-психологическим. Но не менее значимы и противоречия социально-экономические: между возросшими требованиями к современному специалисту и действующими формами и методами кадрового обеспечения предприятий и организаций; профессиональными планами молодежи с высоким уровнем образования и экономической необходимостью заполнить вакантные рабочие места, характеризующиеся тяжелым физическим трудом; потребностью общеобразовательной школы и других социальных институтов в специалистах-профориентаторах и отсутствием стабильной комплексной подготовки их в вузах страны; необходимостью координации и интеграции профориентированных воздействий и решением её узковедомственными путями и средствами.

Необходимо также учитывать этические проблемы, которые возникают перед психологом при профессиональном консультировании в связи со свободой выбора. В профориентации этические проблемы можно рассматривать с точки зрения готовности индивида к выбору и с точки зрения готовности профконсультанта оказать индивиду реальную помощь в таком самоопределении, без какого-либо нарушения основных этических норм взаимодействия психолога с клиентами. Основные *этические противоречия* профессионального самоопределения:

1. между правом человека на самоопределение и, как правило, не готовностью к этому, что создает основу для принятия консультантом решения за клиента или манипулирования клиентом;
2. между интересами личности и интересами общества, которые могут не совпадать;
3. между мировоззрением психолога и клиента;
4. между различными этическими системами и уровнями овладения ими разными людьми.

Возрастные *этапы* профессионального самоопределения до первого профессионального выбора:

1. детская игра (3-9 лет);
2. «профессиональные фантазии» (9-13 лет);
3. оптация (13-17 лет);
4. профессиональный выбор - практическое принятие решения по определению специальности и формы, уровня подготовки к ней.

Существенные *факторы* профессионального самоопределения старшеклассников:

- возраст, уровень информированности, уровень притязаний;
- интересы, способности, ценности;
- друзья, родители, СМИ, учителя.

Адекватная и сформированная мотивация выбора профессиональной деятельности оказывает существенное влияние на успешность профессионального обучения и на продуктивность деятельности. Изучение мотивов выбора профессии школьниками показало, что значительную роль в этом играют советы окружающих: 25% ребят выбирают профессию под влиянием друга, который более самостоятелен, 17% - по совету родителей, 9% - под влиянием средств массовой информации, еще 9% - руководствуются в выборе малозначительными факторами (например, близость к дому).

Только 40% подростков выбирают профессию, ориентируясь на содержание деятельности, хотя многочисленные исследования показывают, что

профессиональные намерения являются более устойчивыми, а овладение деятельностью проходит быстрее и эффективнее, если главной причиной выбора является ориентация на содержание предстоящей деятельности.

Школьный психолог в направлении формирования профессиональных намерений учащихся проводит следующую работу:

- в 1-6 классах - развитие общих интересов, способностей детей;
- в 7-8 классах - знакомство с миром профессий;
- в 9-11 классах - групповые и индивидуальные профконсультации.

I.5.2. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Организационно-управленческая система профориентации, которая имела место в Советском Союзе, была построена на четком скоординированном взаимодействии основных институтов профессиональной подготовки: школы, учебно-производственных комплексов, средних специальных и высших учебных заведений, предприятий. Психологам в этой системе принадлежала второстепенная роль, они решали, в основном, задачи диагностики склонностей и способностей учащихся к определенному виду деятельности. Такая организационно-управленческая система была достаточно эффективной, но жестко директивной по отношению к выбирающему профессию субъекту. Становления новой системы профориентации, эффективной и гуманистичной, в современном украинском государстве пока не произошло.

Примером реальной альтернативы организационно-управленческой системе и стихийной профориентации является «развитие карьеры» – организация профориентационной работы в США. Как характеризует американский подход И.Соломин, Career Development представляет собой обширную сферу деятельности, включающую хорошо подготовленных и организованных специалистов, имеющих в своем распоряжении мощные информационные и методические ресурсы. Курс Career Development включен в американскую систему образования, он проводится в возрасте от 5 до 14 лет и 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.

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:

1. на подготовку школьников и студентов к будущей работе и карьере;
2. на обучение навыкам эффективного поведения в условиях рынка труда;
3. на объединение академических и профессионально-технических знаний;
4. на формирование у школьников личных целей и планов собственной карьеры;
5. на связь между образовательными учреждениями и предприятиями;
6. на обеспечение преемственности образования и занятости;
7. на сокращение безработицы, особенно среди молодежи;
8. на заблаговременный выбор 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.

Пряжников Н.С. определяет профориентацию как систему мероприятий, направленную на оказание помощи в выборе профессии и выходящую за рамки психологии. Условно можно выделить следующие *основные группы задач* профессиональной ориентации:

- 1) информационно-справочные, просветительские;
- 2) диагностические (в идеале – помощь в самопознании);
- 3) морально-эмоциональная поддержка клиента;
- 4) коррекционно-развивающие.

Каждая из этих задач может решаться на *разных уровнях сложности*:

- 1) проблема решается «вместо» клиента (клиент занимает пассивную позицию и не является субъектом самоопределения);
- 2) проблема решается «вместе» (совместно) с клиентом в условиях диалога, взаимодействия, сотрудничества, (клиент уже является частичным субъектом самоопределения);
- 3) постепенное формирование у клиента готовности самостоятельно решать свои проблемы (клиент становится подлинным субъектом).

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

Основные группы *методов* профориентации:

1. Информационно-справочные, просветительские методы:

профессиограммы – краткие описания профессий;

справочная литература;

профессиональная реклама и агитация;

экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения;

встречи школьников со специалистами по различным профессиям;

познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;

профориентационные уроки со школьниками как система занятий;

учебные фильмы и видеофильмы и др.

2. Методы профессиональной психодиагностики (профессиональная

психодиагностика в школе проводится психологом, чтобы активизировать самопознание и самосовершенствование школьника в направлении подготовки к профессиональному будущему):

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

открытые беседы-интервью;

опросники профессиональных интересов и склонностей;

опросники профессиональной мотивации (для клиентов, выбирающих массовые профессии, это более важно, чем определение способностей к профессии);

опросники профессиональных способностей (используются применительно к профессиям с особыми условиями труда);

«личностные» опросники;

проективные личностные тесты;

метод наблюдения - один из основных научно-практических методов работы психолога;

сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов (при условии тактичности и этической корректности такого опроса);

психофизиологические обследования (имеют смысл для профессий с особыми условиями труда);

«профессиональные пробы» в специально организованном процессе;

использование различных *игровых* и *тренинговых* ситуаций, когда моделируются различные аспекты профессиональной деятельности;

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

3. Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:

группы общения (в профориентации чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия, но не для решения собственно профконсультационных проблем);

методы индивидуальной и групповой психотерапии (позволяют клиенту лучше осознать смысл выбираемой деятельности или процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением; требуют особой подготовки профконсультанта);

личное обаяние профконсультанта;

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

4. Коррекционно-развивающие методы:

психотренинги (профориентационные, общения и др.);

профориентационные игры с классом;

игровые профориентационные упражнения;

карточные профконсультационные методик и игры (основные группы карточных методик:

1) информационно-поисковые системы (ИПС - «профессьянсы», внешне напоминающие раскладывание «пасьянсов», когда из специальных карточек на столе выстраиваются образы наиболее привлекательных профессий);

2) игровые карточные методик, моделирующие жизненный путь, в которых клиент преодолевает по специальным правилам различные «трудности» и должен достичь своих жизненных и профессиональных целей);

активизирующие профориентационные опросники (главная цель – заставить задуматься о вопросах выбора профессии);

ценностно-смысловые опросники.

Почти любая профориентационная методика и форма работы обладает активизирующим потенциалом. Активизация направлена на формирование субъекта профессионального самоопределения и предполагает формирование у клиента интереса (мотивации) к рассмотрению своих проблем. Главными характеристиками *активизирующих* профориентационных методов являются:

- интересность, увлекательность процедуры для клиентов;
- личная значимость обсуждаемых в методике вопросов;
- добровольность участия клиентов в процедуре;
- двухплановость действия (как и в игре), предполагающая с одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции, разговор, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий;

- организация совместного с клиентом рассмотрения профориентационных проблем.

Совокупность предпочитаемых психологом методов, приемов и техник работы образует ту или иную *стратегию оказания профориентационной помощи*.

Допустимые стратегии:

активизирующая, в основе которой лежит взаимодействие с клиентом и выведение его на уровень субъекта построения своей жизни;

тестологическая (или диагностическая);

информационно-просветительская (главная идея - вооружить клиента необходимой информацией, а там уж он «сам разберется»);

рационалистическая (разработка и использование компьютерных методов при принятии решения);

«глубинная», психоаналитическая, основанная на выявлении «внутренних» стремлений самоопределяющегося человека и направление их в позитивное русло (через сублимацию и т.п.);

«гуманистическая-психотерапевтическая», основанная на уважительном отношении к уникальности и целостности самоопределяющегося человека;

организационно-управленческая, в основе - взаимодействие разных социальных институтов (школы, психологических центров, общественных организаций, предприятий, учебных заведений и т.п.);

«частичные услуги», предполагающие ограниченную помощь, например только профдиагностика или только профинформирование;

идеологическая (воспитательная, мировоззренческая), в основе - предположение о том, что на жизненные выборы оказывают сильное влияние господствующие в обществе идеи;

«принудительная» - для особых случаев, например, при выборе рода войск для призывника или распределении работ среди заключенных.

Недопустимые стратегии:

1. *стратегия «обмана»*. В консультационной практике нередко возникает проблема, кого «обманывать» – клиента или заказчика (оба обязывают психолога работать определен образом и строго наказывают за иные варианты работы);
2. *стратегии «самообмана»*. Здесь психолог оказывает неполноценную помощь или просто «манипулирует» клиентом, но находит оправдание такой работе. Можно выделить некоторые варианты «самообмана»:
 - *директивное консультирование* - создание атмосферы безоговорочного доверия для полного подчинения клиента;
 - *игра в «терапию»*;
 - *«деструктивно-рекомендательная»* - самоутверждение профконсультанта за счет «крутого изменения судеб людей»;
 - *«адаптивно-манипулятивная»* - манипулирование консультантом для оправдания неудачного выбора, подтверждение собственной правоты и одновременно перенесение ответственности на психолога-консультанта.

1.5.3. ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Профконсультирование – это специальная форма оказания помощи в решении профессиональных проблем в условиях взаимодействия профконсультанта (психолога) и клиента.

Поэтапная схема процесса профконсультирования может быть следующей:

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

Первый этап. Основная задача консультанта - помочь клиенту сформулировать свою профконсультационную проблему, то есть увидеть эту проблему глазами клиента. Данный этап начинается со знакомства и во многом определяет успешность всей консультации. В самом начале встречи консультант

должен представиться. Кроме того, желательно иметь на рабочем столе карточку со своей фамилией, именем и отчеством. Далее консультант сообщает консультируемому о своей ответственности за конфиденциальность полученной в процессе консультации информации.

С самого начала консультации необходимо позаботиться о дружеской, доверительной атмосфере. Успешность установления контакта с клиентом зависит от уровня коммуникативной культуры профконсультанта, которая предполагает контроль за собственным невербальным поведением (визуальным контактом, эмоциональным тоном речи, позами и жестами, межличностным пространством), диагностику состояния клиента по посылаемым им невербальным сигналам, а также вербальную культуру.

Далее консультант оценивает исходную ситуацию по следующим позициям:

1. *Клиент*: в чем заключается его проблема, как он относится к консультации и профконсультанту, в каком состоянии находится. *Вероятные проблемы*: дефицит информации о конкретных профессиях, возможностях их получения; неадекватная оценка своих способностей и возможностей; затруднение в выборе из-за разбросанности и неустойчивости интересов; незнание путей подготовки к профессии; сомнения в своих способностях при выраженной профессиональной направленности. Внутренним мотивом обращения к консультанту может быть стремление получить психологическую консультацию по личностным проблемам. Проблемы могут быть связаны также с поиском места работы или учебы, выбором альтернативных форм занятости.
2. *Условия*: организационные, временные, информационная и методическая оснащенность.
3. *Профконсультант*: осознание профессиональной квалификации и компетентности относительно данной ситуации, функциональная готовность к ней, статус в глазах клиента.

Второй этап. Основная задача – выдвижение профконсультационной гипотезы, то есть рассмотрение проблемы клиента глазами специалиста. При этом

консультант может удлинить время беседы, перенести ее на другое время, а в промежутке между встречами уточнить или получить необходимую информацию.

Третий этап. Консультант и клиент совместно определяют конкретную цель данной консультации (информационно-справочная, диагностико-рекомендательная, диагностико-коррекционная, формирующая), пути совместного решения проблемы, разрабатывается общий план дальнейшей консультации, корректируются условия ее проведения. Этот этап предполагает равную степень активности клиента и консультанта. Консультант помогает клиенту взглянуть на себя глазами специалиста, для чего нужно на доступном уровне объяснить ему необходимые понятия.

Четвертый этап. Консультант и консультируемый совместно стремятся достичь определенной ими на предыдущем этапе цели. Выбор средств зависит от конкретной проблемы, но преимущественно используются активизирующие средства. Например, для достижения информационной цели - активизирующие вопросы типа: "Что об этом думаете?", "Подскажите, как это называется". Важно показать клиенту, что он и сам немало знает. В диагностических целях применяются не только психодиагностические методики, но и наблюдения за клиентом, за его высказываниями о себе, самооценка. Формирующая цель достигается с помощью профориентационных задач, совместного обсуждения различных ситуаций, а так же профориентационных игр.

Пятый этап. На этом этапе происходит совместное подведение итогов консультации (окончательных или промежуточных). Клиента спрашивают, что дала ему консультация, достигнуты ли ее цели, какие выводы он сделал. Далее, если консультация многоразовая, определяются пути дальнейшей работы, а если одноразовая - составляется более совершенный вариант профессионального плана.

При выходе из контакта желательно отметить положительные стороны клиента, отметить его интересные мысли, выразить надежду на удачное профессиональное будущее клиента.

Шестой этап. Этот этап выделяется формально и заключается в

протоколировании. Окончательный протокол ориентировочно содержит следующие сведения:

- *анкетные данные,*
- *общие выводы по предварительным данным,*
- *первоначальное понимание клиентом своей проблемы,*
- *профконсультационная гипотеза консультанта,*
- *совместно конкретизированная цель,*
- *методы, приемы, методики, используемые на консультации,*
- *результаты исследований,*
- *итог консультации, сформулированный клиентом, и итог, сформулированный консультантом,*
- *примечание (особенности поведения консультируемого, уровень достигнутого контакта).*

Протоколировать беседу с клиентом желательно не в ее процессе, а во время перерывов либо тогда, когда консультируемый работает с методиками. К протокольным материалам относятся также заполненные бланки методик и письменные работы, выполненные в ходе консультации.

Данная схема носит самый общий характер. Согласно ситуации отдельным этапам консультации может уделяться разное внимание. Детализация общей схемы зависит от особенностей ситуации и профконсультанта, выбора конкретных методических приемов и процедур.

В ситуациях максимальной неопределенности выбора для клиентов школьного возраста применима следующая развернутая **схема консультирования:**

- *Выявление интересов, склонностей, профессиональных предпочтений.*
- *Формирование образа «идеальной» профессии.*
- *Анализ мира профессий и конкретизация «идеального» образа в виде возможных вариантов профессий.*
- *Анализ психологических портретов реальных профессий.*
- *Изучение индивидуально-психологических особенностей клиента.*

- Сопоставление выявленных особенностей с требованиями профессий.
- Уточнение профессии, разработка программы и способов овладения профессией.

Первичная диагностическая консультация может быть направлена на выявление профессиональной направленности и особенностей развития познавательных интересов, наличия и степени сформированности профессионального плана, выявление особенностей профессиональной мотивации, а также анализ некоторых индивидуально-психологических особенностей. Собственно консультативный аспект представляет собой заключительную часть первичной профконсультации, которая проводится в форме беседы. После диагностики клиента заполняется «Карта первичной профконсультации»:

Карта первичной индивидуально-психологической профконсультации

Фамилия, имя, отчество

Возраст Школа Класс Дата

I. Состояние здоровья: а) здоров, б) функциональные отклонения, в) хронические заболевания

Заключение подросткового врача.....

II. Информативность о мире профессий:

а) полная

б) недостаточная

в) отсутствует

III. Наличие профессионального плана:

профессия

учебное заведение

IV. Сформированность профессионального плана:

а) сформирован

б) частично сформирован

в) не сформирован

V. Осознанность выбора профессии:

VI. Ведущие мотивы:

VII. Сведения из «Анкеты оптанта»:

любимые занятия

опыт работы

успешность обучения по дисциплинам:

естественнымточным

гуманитарнымтруду

VIII. Интересы и склонности

ДДО: П_Т_Ч_З_Х_

Карта интересов (или ОДАИ):

.....

IX. Коммуникативные и организаторские склонности:.....

X. Выраженность профессиональных интересов и склонностей:

а) ярко выражены (в какой области деятельности?)

б) не выражены

XI. Особенности поведения

.....

XII. Заключение профконсультанта:

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

б) оптанта нуждается в углубленной профконсультации

.....

Рекомендации профконсультанта: область деятельности, профессия.....

Пути профессионализации:

Запасной вариант профессионального выбора

Домашнее задание

Психолог -профконсультант

Далее сопоставляются и анализируются все имеющиеся в ней данные.

В результате **анализа** «Карты первичной профконсультации» может быть

выявлено несколько ситуаций выбора профессий, в каждой из которых тактика профконсультанта должна быть особой. Например:

1. У испытуемого хорошая информированность о мире профессий, сформирован профессиональный план, мотивы адекватны, план соответствует познавательным интересам, профессиональной направленности, индивидуально-психологическим особенностям. В этом случае профконсультация строится на психотерапевтической и информационной основе. Оптант поддерживается в своих намерениях, они одобряются, дополняются справочной информацией об учебных заведениях, правилах приема, указывается на необходимость и условия развития некоторых профессионально важных качеств - это составляет содержание домашнего задания. Уточняется путь профессионализации, вырабатываются запасные варианты на случай, если получение выбранной специальности связано с преодолением трудностей (например, конкурсные специальности). Определяется область профессиональных противопоказаний.

2. У испытуемого имеется профессиональный план, но он не обоснован, не совпадает с областью профессиональной направленности и познавательных интересов, мотивы неадекватны, либо его индивидуальные свойства не соответствуют выбранной профессии. Следовательно, он нуждается в углубленной профконсультации и коррекции на ее основе профессионального плана.

3. Профессионального плана у испытуемого нет, интересы и склонности не выражены. Задача первого этапа консультационной работы с ним - формирование познавательных интересов и склонностей. На основании первичной профконсультации составляется система домашних заданий с привлечением к этой работе родителей, учителей, референтной для испытуемого группы. С целью облегчения поиска сферы предпочтений профконсультант может использовать метод проективной беседы, профориентационные игры. На первом этапе работы, чтобы сузить круг поиска, желательно определить психологически противопоказанную сферу деятельности. С таким испытуемым проводят углубленную профконсультацию.

4. Профессионального плана и профессиональной направленности у испытуемого нет, однако имеются хорошо выраженные интересы, склонности. Суть профконсультации в этом случае заключается в углублении самопознания, в выработке умения понимать себя, свои интересы и способности. Необходимо также расширение знаний о разнообразии профессий. Ему предлагается поработать с картотекой профессий, рекомендуется специальная литература, обсуждается план посещения им учебных заведений и предприятий - все это составляет суть домашнего задания. После этого он приглашается на углубленную профконсультацию.

Конечно, все многообразие профконсультационных ситуаций не исчерпывается этими четырьмя типами. Их можно рассматривать только как наиболее часто встречающиеся.

I.5.4. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОГРАФИИ

Профессиография - это метод изучения и процедура описания отдельного вида профессиональной деятельности. *Целью* профессиографии является выявление особенностей взаимодействия специалиста с предметами, средствами, продуктами труда и окружающими людьми в процессе профессиональной деятельности. В результате профессиографического исследования составляется *профессиограмма* - всесторонне описание профессиональной деятельности, включающее социальные, экономические, технологические, психологические и другие аспекты профессиональной деятельности.

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

- четкое выделение предмета и результата труда (на *что* направлены главные усилия человека);
- комплексность - не выделение отдельных компонентов и сторон труда, а описание целостной профессиональной деятельности;
- демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;
- показ возможных перспектив изменения в самой профессии;

- направленность профессиограммы на решение практических задач (профотбор, профессиональное обучение, рационализация труда и др.);
- выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

Методы сбора эмпирических данных:

- 1) изучение документации по данной профессии;
- 2) наблюдение за работой специалистов;
- 3) опрос специалистов (экспертный метод);
- 4) изучение продуктов (результатов) данного труда, анализ ошибок;
- 5) трудовой метод;
- 6) метод искусственной деавтоматизации;
- 7) биографический метод;
- 8) эксперимент;
- 9) метод моделирования трудового процесса.

Ориентировочная схема экспресс-изучения профессии:

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

Общая схема (основные вопросы) для разработки комплексной профессиограммы:

1. Как называется работа и в чем она состоит (ее существенные характеристики)?
2. Какова эффективность (основные критерии эффективности) и цель работы?
3. Что является предметом труда (над чем работают)?

4. Каким способом (как) выполняется работа (каков технологический процесс)?
5. На основании чего делается работа (нормативная и производственная документация)?
6. Каковы конкретные критерии оценки труда?
7. Какая необходима квалификация?
8. При помощи каких средств выполняется работа?
9. В каких условиях выполняется работа (территориальных, гигиенических, эстетических)?
10. Какова организация труда (график работы, трудовые смены, баланс труда и отдыха)?
11. Какова кооперация труда (кто, что и с кем делает)?
12. Какова интенсивность труда?
13. Какова степень опасности и ответственности труда?
14. Какова степень воздействия труда на работника (степень полезности/вредности)?
15. Какова польза работника (зарплата, премии, общественное признание и т.п.)?
16. Какие условия, требования и ограничения характерны для работы (кто может и кто не может ее выполнять: административно-правовые, политические, медицинские, общественные и другие детерминанты).

Составной частью профессиограммы является *психограмма* – описание психологических особенностей профессиональной деятельности, психофизиологических и личностных качеств, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Эти качества называются *ПВК* – *профессионально важные качества*.

Существует специальная процедура, позволяющая выделять профессионально важные качества на основании предварительного изучения технологических и нормативно заданных характеристик профессий, как бы переходя от собственно профессиограммы к психограмме. Называется данная процедура *аналитическое профессиографирование* (*аналитическая*

профессиограмма). Аналитическое профессиографирование включает в себя два основных этапа:

- 1) анализ операционально-технологической структуры труда;
- 2) анализ собственно психологической структуры деятельности субъекта труда.

По сути, психолог должен сначала изучить данную профессиональную деятельность на основе анализа существующей нормативной документации (на «бюрократическом» и «технологическом» языке), а затем все это перевести на язык психологии, что и позволяет ему выделить на основе психологических характеристик действий профессионально важные качества (ПВК). И уже к этим качествам (наиболее важным для данной профессии) подбираются конкретные психодиагностические методики - тесты (или субтесты).

В научных и практических целях также используется понятие «*модель специалиста*», которая предполагает выделение: 1) профессиограммы, 2) профессионально-должностных требований (ПДТ), 3) квалификационного профиля (требований по разрядам, категориям). Причем пункты 2) и 3) отражаются в должностных инструкциях. Кроме того, при построении «модели специалиста» выделяют:

- модель реально действующего, «готового» специалиста, куда входят:
 - а) модель деятельности специалиста (цели, задачи, действия, операции);
 - б) модель личности специалиста (традиционно личность определяется «личностными профилями», а фактически – системой ПВК);
- модель самой подготовки специалиста.

1.5.5. ПРОФПРИГОДНОСТЬ

Свойство «пригодность» отличается тем, что может быть приписано лишь конкретной ситуации, включающей обязательно два компонента, например «данный человек» и «данная специальность». И обозначает это свойство не что иное, как взаимное соответствие. Нет одного из компонентов системы – теряет смысл вопрос о пригодности.

Профпригодность – взаимное соответствие данного человека в данной профессиональной области в данное время. Вопрос о профессиональной пригодности необходимо рассматривать индивидуально и конкретно, иначе неизбежны грубые ошибки.

Профпригодность формируется в самом труде, но при этом можно изучать ее предпосылки и факторы, влияющие на нее.

Параметры профпригодности:

- высокий уровень обучаемости в данной области,
- успешность в профессиональной деятельности,
- степень удовлетворенности в труде.

Профпригодность – вероятностная характеристика, выражающая возможности человека в овладении какой-либо деятельности.

Система профпригодности (по Е.А.Климову):

Гражданские качества, моральный облик человека как члена коллектива, общества.

Отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области деятельности.

Дееспособность - физическая и умственная.

Единичные, частные, специальные способности.

Навыки, привычки, знания, опыт.

Степени профессиональной пригодности (на основе подхода Е.А.Климова):

1. *Непригодность (временная или абсолютная)* - имеются отклонения в состоянии здоровья, несовместимые, с точки зрения врачей, с работой в той или иной области. Противопоказания могут быть не только медицинские, но и педагогические.

2. *Годность* (к той или иной профессии или группе их) - нет противопоказаний и нет выраженных показаний.

3. *Соответствие человека и профессии* - нет противопоказаний и можно выделить хотя бы некоторые личные качества, которые явно указывают на возможность выбора определенной профессии или группы профессий. Например,

имеется выраженный интерес к тем или иным объектам труда (биологическим, техническим, и т.д.) или некоторый успешный опыт практической пробы сил в данной области.

4. *Призвание* (данного человека к данной профессии, области деятельности) – во всех элементах психической структуры человека есть явные признаки соответствия человека требованиям профессии. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди сверстников, находящихся примерно в равных условиях обучения и развития.

На практике используются следующие *степени профпригодности*:

-*пригоден*;

-*условно пригоден*;

-*непригоден*.

При анализе психологического содержания различных видов профессиональной деятельности можно выделить такие группы ПВК:

1) *Личностные* - характеристики эмоциональной, волевой и мотивационной сферы, а также коммуникативные и организационные способности, являются приоритетными для системы Ч-Ч;

2) *Сенсорно-перцептивные* - характеристики восприятия и внимания, являются приоритетными для систем Ч-З и Ч-Т;

3) *Гностические* - характеристики процесса обработки информации, принятия решения, мышления и т.д., являются приоритетными для систем Ч-З;

4) *Моторные* - характеристики психомоторных качеств и речи, являются приоритетными для систем Ч-Т.

1.5.6. ПРОФОТБОР

Профотбор – процесс выделения из претендентов тех индивидов, которые способны в равных условиях обеспечить наибольшую эффективность выполнения поставленных профессиональных задач.

Организация профотбора зависит от:

- наличия конкурса среди претендентов;

- лимита времени;
- сложности профессии;
- вероятности аварий;
- стоимости обучения.

В основе профотбора лежит оценка профпригодности.

Профотбор в конкретной организации предполагает следующие основные этапы:

1. если организация новая, то *планирование и проектирование структуры организации*;
2. *общая оценка потребности в персонале* – количественная и качественная, кратковременная и долгосрочная;
3. *поиск и организация потока претендентов*: реклама в СМИ; обращение в «рекрутинговые» агентства; обращение в службы занятости населения; на ярмарки вакансий; в школы, гимназии, ВУЗы и т.п.; использование личных контактов;
4. *этап работы с самими претендентами* предполагает следующие подэтапы:
 - 1)на основании предварительного собеседования – сбор базы данных о претендентах, подготовка списка кандидатов на вакантные должности;
 - 2)сбор предварительной информации от кандидатов – предварительное собеседование, заполнение стандартной формы анкеты (типа «Сведения о кандидате»), прием «резюме» от самих кандидатов и т.п.;
 - 3)проверка информации, полученной от кандидатов – информация с прежних мест работы и учебы, проверка рекомендаций;
 - 4)тестирование кандидатов – личностные опросники; тесты интеллектуальных способностей; тесты специальных способностей; групповые (в том числе игровые) методы отбора; решение проблемных ситуаций и т. п.;
 - 5)при необходимости медицинское обследование – запрос в поликлинику по месту жительства; запрос в кожно-венерологический диспансер; запрос в наркологический диспансер; запрос в психоневрологический диспансер;
 - б)серия последовательных интервью – со специалистом отдела персонала (с

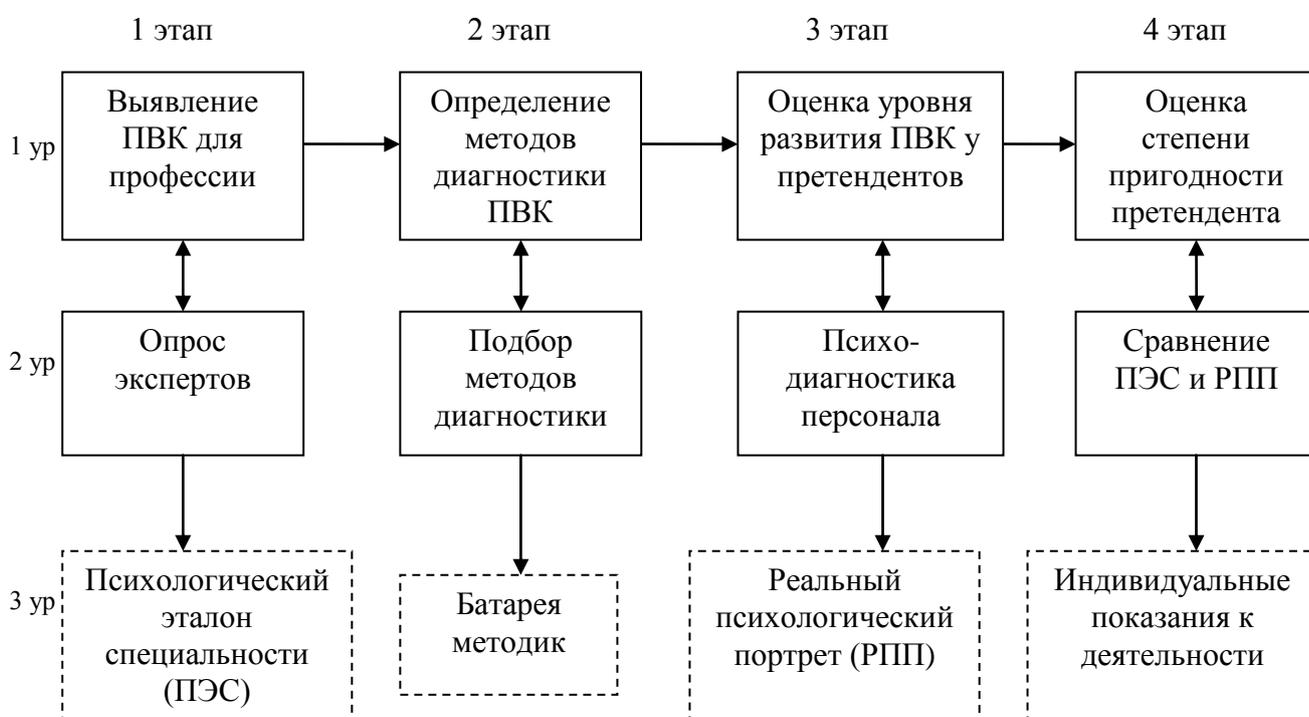
менеджером по персоналу); с руководителем подразделения, в котором имеется вакансия; со специально созданной комиссией («панельное интервью»);

7) окончательное решение о зачислении на работу (принимается либо решением руководства, либо специальной комиссией);

5. сопровождение профессиональной адаптации принятого работника, как минимум, в течение 2 месяцев.

СХЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФОТБОРА

Этапы профотбора:



Уровни описания этапов профотбора:

1 уровень – содержание частной задачи конкретного этапа

2 уровень – процессуально-методические особенности решения поставленной задачи

3 уровень – частный результат, получаемый после выполнения этапа

ЛИТЕРАТУРА:

1. Афанасьева Н. В., Малухина Н. В., Пашнина М. Г. Профориентационный тренинг для старшеклассников «Твой выбор». – СПб.: Речь, 2007. – 366 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
3. Иванова І.О. Концептуальні аспекти теорії і практики надання психологічної допомоги // Актуальні проблеми профорієнтації та професійного навчання безробітних в сучасних умовах ринку праці: Наук.-практ. конф. — К.: ДЦЗ, 2000. — 100 с.
4. Климов Е. А. Психология профессионала. — М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. — 400 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. - М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 304 с.
6. Пирог А. В. Основные проблемы совершенствования профориентационной работы школьных психологов в системе последипломного образования // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць. – Вип. 7. / Ред. кол.: В.В. Олійник (гол. ред.) та ін. – К. : Геопринт, 2008. – С. 209-216.
7. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. - СПб.: Питер, 2006. – 560 с.
8. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / Под ред. Г.С.Никифорова и др. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. – 240 с.
9. Професійні здібності учня / Упор. : С. Максименко, О. Главник, М. Левтик. – К.: Главник, 2004. – 112 с.
10. Профконсультационная работа со старшеклассниками [Текст] / М-во просвещения УССР, Науч.-исслед. ин-тут психологии УССР ; под ред. Б. А. Федоришина. - Киев : Рад. шк., 1980. - 158 с.
11. Профориентационная работа с учащимися средней школы. Методические рекомендации. – Житомир, 1982. – 75 с.
12. Пряжников Н. С. Методы активации профессионального и личностного самоопределения. — М.-Воронеж, 1997.
13. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. — М., 1996.
14. Пряжников Н. С. Профориентация : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 496 с.
15. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 480 с.
16. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Сост. и общая редакция Л. В. Винокурова. - СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
17. Психология труда / Под ред. А. В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – 350 с.
18. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. - СПб.: Питер, 2008. – 464 с.

19. Самоукина Н. В. Игры в школе и дома: Психотехнические упражнения и коррекционные программы. – М.: Новая школа, 1995. – 144 с.
20. Семиченко В. Психология деятельности. – К., 1999.
21. Скульська В. Є., Маршавін Ю. М., Міропольська М. А., Коляденко Н. В., Алексєєва А. В. Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних: організаційно-правові та психолого-педагогічні аспекти / Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України / В. Є. Скульська (заг.ред.). — К. : ІПК ДСЗУ, 2007. — 346с.
22. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – СПб.: Речь, 2006. – 212 с.
23. Тренинг для старшеклассников "Я в мире профессий" // Школьный психолог. – 2003. – №48.
24. Фалунина Е. В. Основы профориентологии: Сборник психодиагностических методик / Е.В. Фалунина, Московский психолого-социальный институт, 2004. – 200 с.
25. Шмидт В. Р. Профориентация в условиях несвободы / В. Р. Шмидт. – М.: Региональный общественный фонд "Информатика для демократии", 2006. – 127 с.