

Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

Н. Г. Новак

ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ И ПРОФКОНСУЛЬТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

Практическое руководство

для студентов 4 курса специальности
1-23 01 04 «Психология» специализации
1-23 01 04 02 «Социальная психология»

Гомель
ГГУ им. Ф. Скорины
2016

УДК 156.923 : 331.548 (076)
ББК 88.803я73
Н723

Рецензенты:

кандидат психологических наук В. В. Евсеенко,
кандидат педагогических наук Т. Г. Шатюк

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом
учреждения образования «Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

Новак, Н. Г.

Н723 Основы профориентационной и профконсультационной
деятельности психолога : практическое руководство / Н. Г. Новак ;
М-во образования Республики Беларусь, Гомельский гос. ун-т
им. Ф. Скорины. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2016. – 47 с.
ISBN 978-985-577-139-6

В практическом руководстве представлены содержание и основные
направления профориентационной деятельности психолога, специфика его
работы с учащимися разного возраста; раскрыты формы определения
профпригодности, методы профдиагностики, модель профконсультирова-
ния, дано краткое описание основных теорий карьерного консультирования.

Предназначено для студентов факультета психологии и педагогики,
практических психологов.

УДК 156.923 : 331.548 (076)
ББК 88.803я73

ISBN 978-985-577-139-6

© Новак Н. Г., 2016
© Учреждение образования «Гомельский
государственный университет
имени Франциска Скорины», 2016

Оглавление

Предисловие	4
Тема 1. Введение в специальность	5
1.1. История развития психологического направления, связанного с выбором профессии	5
1.2. Современная ситуация в сфере профориентационной деятельности	8
1.3. Методы работы профконсультанта	9
Тема 2. Профессиональная пригодность	11
2.1. Понятие профессиональной пригодности	11
2.2. Формы определения профессиональной пригодности	12
2.3. Типы и уровни профессиональной пригодности	13
Тема 3. Профессиональный отбор	15
3.1. Профессиональный отбор и его виды	15
3.2. Психофизиологический отбор	16
3.3. Разработка системы психологического отбора	16
Тема 4. Профессиональная ориентация	20
4.1. Профессиональная ориентация	20
4.2. Формы и функции профессиональной ориентации	21
4.3. Профессиональная консультация	23
4.4. Основные принципы работы профконсультанта	25
Тема 5. Профессиональное самоопределение учащихся	27
5.1. Профессиональное самоопределение учащихся	27
5.2. Стадии профессионального самоопределения и возраст	29
5.3. Профессиональная консультация в школе	32
Тема 6. Психодиагностика и профориентация учащихся	34
6.1. Изучение профессиональных намерений, интересов и склонностей учащихся	34
6.2. Диагностика способностей школьников	35
6.3. Изучение индивидуально-психофизиологических особенностей учащихся в связи с выбором профессии	37
Тема 7. Карьерное консультирование	40
7.1. Понятие карьерного консультирования	40
7.2. Классификация теорий развития карьеры	40
7.3. Общая характеристика теорий развития карьеры	41
Литература	46

Предисловие

В настоящее время профориентационная деятельность является одним из важнейших направлений работы педагога-психолога с учащимися в системе образования, а профконсультация (диагностическая, информационная) – одной из форм повышения работоспособности и чувства удовлетворенности трудом сотрудников в любой организации или государственной структуре. В связи с этим спецкурс «Основы профориентационной и профконсультационной деятельности психолога» является важным компонентом профессиональной подготовки будущих психологов. Усвоенные студентами знания будут востребованы при реализации профессиональной деятельности для решения таких вопросов, как профилактика и коррекция синдрома профессионального сгорания, пути и способы профессионального самосовершенствования, повышение эффективности труда, адаптация молодых специалистов и пр.

В рамках спецкурса формируется понимание основных принципов профориентационной и профконсультационной работы психолога, специальных психологических знаний для подготовки, обсуждаются способы применения полученных знаний в практической деятельности и использования результатов психодиагностики профпригодности учащихся в целях их профориентации и профессионального становления.

Студенты знакомятся со спецификой профориентационной и профконсультационной работы психолога в школе, с основными принципами карьерного консультирования, получают представление о закономерностях формирования профессионального самосознания личности, об условиях повышения профессионального самосознания педагогов. Эти знания помогут студентам структурировать материал, получаемый при изучении других психологических дисциплин, с точки зрения развития, изменения, качественного преобразования и применения в практической деятельности.

Тема 1. Введение в специальность

1.1. История развития психологического направления, связанного с выбором профессии.

1.2. Современная ситуация в сфере профориентационной деятельности.

1.3. Методы работы профконсультанта.

1.1. История развития психологического направления, связанного с выбором профессии

Первая служба по «приисканию» работы появилась в России в 1897 г. Приблизительно в то же время подобные учреждения появляются и за рубежом – в Великобритании, Германии, США и других странах – при биржах труда, промышленных предприятиях стали создаваться бюро по профессиональному отбору рабочих, самостоятельные службы профессиональной ориентации молодежи, развивалась практика разовых консультационных услуг.

Первоначальные психологические изыскания, связанные с профессиональным самоопределением, осуществлялись как частный аспект разработки проблемы способностей и одаренности. Родоначальник современной психодиагностики Ф. Гальтон предложил специальные измерительные процедуры, названные впоследствии тестами, для выявления широкого спектра способностей. Параллельно осуществлялись первые шаги в области консультативной практики. Некоторые источники пионером этого движения называют Дж. Дэвиса, который еще в 1898 г. начал консультировать учащихся средних школ Детройта по вопросам выбора профессии. Чаще приоритет отдается Ф. Парсонсу, который в 1908 г. основал в Бостоне Бюро руководства выбором профессии. Через год после открытия Бюро установило непосредственную связь со школами Бостона, пытаясь объединить консультационный и информационный аспекты профориентации.

Бурное развитие промышленности в конце 19 – начале 20 в. стимулировало рост прикладных исследований в психологии и становление особой научно-практической отрасли – *психотехники*,

пионерами которой выступили Х. Мюнстерберг в США и В. Штерн в Германии (последнему и принадлежит сам термин психотехника). Проблемам профессиональной ориентации, в частности – профотбора, в психотехнике уделялось особое внимание. Так, Мюнстерберг доказывал, что наилучший способ повысить эффективность труда – подбирать работникам должности, которые соответствуют их характеру и умственным способностям. Инструментом такого подбора должны были выступить психологические тесты, в первую очередь тесты интеллекта.

На территории бывшего СССР после 1917 г. интерес к проблемам профессионального выбора значительно усилился. По западному образцу была создана отечественная психотехника, включавшая и профориентацию. В 1921 г. по указанию В. И. Ленина был основан Центральный институт труда (ЦИТ), в котором была создана особая лаборатория, занимавшаяся вопросами профориентации. Над различными аспектами проблемы профориентации работали ведущие советские психотехники – А. Т. Болтунов, И. Н. Шпильрейн, С. Г. Геллерштейн. Выбор профессии не обошли вниманием психологи и педагоги – например, П. П. Блонский и С. Т. Шацкий. В 20-е гг. психотехнические учреждения в СССР росли как на дрожжах. В апреле 1927 г. по инициативе В. М. Бехтерева при Институте мозга было открыто первое в СССР Бюро профконсультации, которое за несколько лет своего существования провело обследование свыше семи миллионов человек. В школах практическими вопросами профориентации занимались преимущественно педологи. Их основным инструментом выступали всевозможные психометрические методики – тесты (результаты которых использовались, к сожалению, не всегда корректно). Четко обозначившаяся в педологических и психотехнических исследованиях проблема индивидуальных различий вошла в противоречие с крепнувшей идеологией социальной уравниловки. В итоге все психотехнические и педологические работы были в середине 30-х гг. директивно свернуты, многие крупнейшие деятели этих направлений репрессированы. В области профессиональной ориентации наступило четвертьвековое затишье, если не сказать – застой.

За рубежом, напротив, профориентационная работа развивалась, оформлялись ее новые направления – особенно в связи с накоплением данных о характеристиках профессий и формированием различных психодиагностических концепций (Х. Гарднер, Р. Кеттел, Р. Амтхауэр).

Возникновение непосредственно профессиональной ориентации обычно связывают с появлением первого кабинета профориентации в Страсбурге (1903 г.) и бюро по выбору профессий в Бостоне (США, 1908 г.). Работа этих первых профориентационных служб основывалась на «трехфакторной модели» Ф. Парсонса, когда у претендента на те или иные профессии выявляли способности и психологические качества, соотносили их с требованиями профессий и, уже на основании этого, выдавали рекомендацию о пригодности или непригодности человека к данной профессии. Такая работа впервые строилась на научной основе: использование самой идеи соотнесения характеристик человека с профессией в качестве основного критерия появления профессиональной ориентации. Рост и развитие крупной промышленности явились одним из основных факторов активизации развития профессиональной ориентации. Ведь с этой проблемой столкнулись не только люди, ищущие работу, но и сами работодатели.

В ряде психологических исследований (П. Лазарсфельд, Ш. Бюлер, Э. Гинзберг, С. Аксельрод, Дж. Херма) было показано, что на выбор человеком сферы труда влияют различные субъективные факторы и что его решение о профессиональном будущем непосредственно зависит от общего развития личности. Зарубежными исследователями были выделены три периода, характеризующиеся различными основаниями для выбора профессии: фантазии (4–10 лет), активных проб (11–17 лет), реалистического выбора (18–24 года). Профессиональная ориентация все чаще стала рассматриваться как сложное и многоплановое явление, в котором сочетаются экономические процессы с социальными, образовательные – с психологическими (С. Фукуяма). Начала складываться новая концепция профориентации – воспитательная (А. Валлон, Р. Заззо, А. Леон).

В СССР лишь в конце 50-х гг. на волне новых общественных веяний это научно-практическое направление начало постепенно возрождаться. В 60-е гг. под руководством А. Н. Волковского была организована группа профориентации в НИИ теории и истории педагогики АПН СССР. Проблематика формирования профессиональных интересов учащихся стала разрабатываться в НИИ производственного обучения АПН (руководитель А. Е. Голомшток), НИИ психологии в Киеве (руководитель Б. А. Федоришин). В ряде краев и областей начали создаваться бюро профориентации на предприятиях, ведомственные и межведомственные советы по профориентации.

По многим авторитетным оценкам, профориентация в СССР была окончательно «реабилитирована» в 70-е гг. — благодаря трудам Е. А. Климова, работавшего в то время в Ленинграде в Институте профессионально-технического образования. В 70–80-е гг. в русле психологических исследований в интересах практической профориентации были изучены роль и место трудовой подготовки учащихся в их профессиональном выборе (П. Р. Атутов, В. А. Поляков), особенности профессиональных предпочтений учащихся при согласованном взаимодействии школы и семьи (Л. В. Ботякова, М. С. Савина). Были изданы соответствующие пособия для студентов педагогических вузов, которые широко использовались и специалистами консультационных пунктов Госкомтруда СССР. В 80-е гг. центры профориентации молодежи появились в большинстве крупных городов СССР. Это были специализированные межотраслевые научно-методические центры, которые управлялись и финансировались Министерством образования и Министерством труда.

1.2. Современная ситуация в сфере профориентационной деятельности

Современная трактовка направления, связанного с ориентировкой в мире профессий и подготовкой профессионалов, включает четыре основных аспекта: профессиональная информация снабжает человека сведениями о хозяйственных структурах и предприятиях, реальном или ожидаемом спросе на конкретные профессии, о требованиях профессии к личности и организму человека, о соответствующих профессиональных учебных заведениях; в процессе профессиональной консультации изучаются и сопоставляются возможности и желания человека с требованиями профессии к его здоровью, знаниям, личностным качествам с целью выработки рекомендации о наиболее эффективных путях трудового самоопределения; выделяются также профессиональный отбор, в ходе которого оформляется заключение о пригодности к определенному виду деятельности, и профессиональная адаптация — приспособление человека к содержанию и условиям конкретного вида трудовой деятельности.

В современном обществе существуют десятки видов трудовой деятельности. Каждый из них (с определенной соответствующей

системой требований к человеку) можно назвать профессией. Термин «**профессия**» (от лат. *professio* – официально указанное занятие, специальность) определяется, как «род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовленности и являющихся источником существования». Другими словами, как указывала Е. Н. Процицкая (1991), профессия – это необходимая для общества, ограниченная (вследствие разделения труда) область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему взамен приложенного им труда возможность существования и развития. Следует определить также такие понятия, как «специальность», «профессионал», «профессионализм» и «квалификация». Понятие «**специальность**» (от лат. *special* – вид) тесно связано с понятием «профессия» и понимается как вид занятий в рамках одной профессии, требующий конкретных знаний, умения и навыков, приобретенных в результате образования и обеспечивающих постановку и решение профессиональных задач. **Профессионализм** определяется как степень овладения индивидом профессиональными навыками.

Индивид, основное занятие которого – его профессия, является **профессионалом**, при условии, что он – специалист своего дела, имеющий соответствующую подготовку и квалификацию. **Квалификация** – степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы. Различают квалификацию работы и квалификацию работника. Рабочие профессии можно классифицировать по уровню и характеру требуемой квалификации. Выделяют высококвалифицированные профессии (наладчики, операторы и другие, т. е. рабочие, выполняющие работу, связанную со сложными технологическими процессами), квалифицированные (массовые рабочие: токарь, слесарь, фрезеровщик и другие), малоквалифицированные (машинистка и другие), неквалифицированные (подсобные рабочие).

1.3. Методы работы профконсультанта

Все методы, используемые профконсультантом, можно условно разделить на индивидуальные, групповые, массовые.

Индивидуальные: метод наблюдения, метод анализа продуктов деятельности, опросные методы, контент-анализ текстов, метод

экспертизы, или метод экспертных оценок, естественный эксперимент, лабораторный эксперимент, метод беседы, метод анамнеза, биографический метод.

Групповые: профориентационные игры и ситуации, группы тренинга умений анализа профессиональных предпочтений в соответствии с требованиями специальности и другие.

Массовые: публичные выступления в СМИ, на телевидении, проведение анкетирования, письменных и устных опросов, публичные лекции, организация социодраммы и имитационных игр.

Вопросы для самоконтроля

1. Опишите особенности становления профориентационного направления?

2. В чем существенные отличия развития профориентационной деятельности в отечественной и западной психологии?

3. Дайте определения понятиям: «профессия», «специальность», «профессионал», «профессионализм» и «квалификация».

4. Какие группы методов работы профконсультанта можно выделить? Охарактеризуйте индивидуальные методы работы профконсультанта.

5. Прокомментируйте высказывания (Р. Бах «Иллюзии»): «Никогда не отворачивайся от возможного будущего, пока не убедишься, что тебе в нем нечему научиться. Ты всегда волен передумать и выбрать себе какое-нибудь другое будущее или какое-нибудь другое прошлое». «Каждая мечта тебе дается вместе с силами, необходимыми для ее осуществления. Однако тебе, возможно, придется ради этого потрудиться».

Тема 2. Профессиональная пригодность

- 2.1. Понятие профессиональной пригодности.
- 2.2. Формы определения профессиональной пригодности.
- 2.3. Типы и уровни профессиональной пригодности.

2.1. Понятие профессиональной пригодности

Профессиональная пригодность – совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для достижения общественно приемлемой эффективности в профессиональном труде. Это вероятностная характеристика, отражающая возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью. Она не дана человеку изначально, она формируется в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности при наличии положительной профессиональной мотивации. Материальное и моральное стимулирование, удовлетворение, получаемое от деятельности, осознание общественной значимости ее результатов – все это в той или иной степени влияет на формирование профессиональной пригодности и ее закрепление, упрочнение. **Критерии профпригодности:** медицинский, образовательный, психофизиологический.

Профессиография – практическое направление психологии труда; деятельность, связанная с изучением требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям и физиологическим возможностям человека. Психологические и психофизиологические способности, свойства и качества, необходимые для успешного выполнения определенной трудовой деятельности, получили название профессионально важных качеств (ПВК). Эти требования, предъявляемые профессией, устанавливаются в процессе профессиографического анализа. Профессиографический анализ – метод установления требований профессии к работнику, его возможностям и способностям. Основными инструментами профессиографического анализа являются: наблюдение за работником с помощью психофизиологических измерений, хронометража, фотографии рабочего времени; построение социометрических матриц взаимодействия работников; анализ информационных потоков.

Результатом профессиографического анализа являются профессиограммы, т. е. описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, требований, которые она предъявляет к человеку.

Различают два вида профессиограмм: профессиокарты и полные профессиограммы. Профессиокарта – краткое описание характера деятельности работника, результатов его труда и их значения для общества. Профессиокарта предназначена для общей ориентировки в профессии и содержит: официальное название описываемой профессии; описание результатов труда и их значения для людей; описание трудовых действий и основных ПВК; описание предметных и социальных условий труда; указание на возможные пути обучения. Полная профессиограмма – описание производственно-технических, социально-экономических условий трудовой деятельности и психофизиологических требований, предъявляемых профессией к человеку.

При анализе профессиональной пригодности отдельно взятого человека к конкретной профессии надо помнить, что ПВК образуют нечто целое, систему (Е. А. Климов), компонентами которой являются: гражданские качества; отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области труда, т. е. профессиональная направленность личности; общая дееспособность; способности; навыки, привычки, знания, опыт в данной профессиональной области. Следовательно, формирование высокого уровня профпригодности продолжается в процессе профподготовки и соответствующей трудовой деятельности.

При определении ПВК личности необходимо опираться на следующие принципы: приоритетный учёт общих способностей человека; принцип презумпции профессиональной пригодности (пока не подтверждена профессиональная непригодность, человек считается пригодным для выполнения любой деятельности); использование валидных и надежных психологических методов диагностики, позволяющих выявить ПВК личности.

2.2. Формы определения профессиональной пригодности

Пригодность человека к конкретному виду трудовой деятельности определяется методами профессиональной ориентации и профессионального отбора.

Профориентация – это система мероприятий, направленных на выявление личностных особенностей, интересов и способностей человека с целью оказания ему помощи в разумном выборе профессий, наиболее соответствующих его индивидуальным возможностям.

Профотбор – это система мероприятий, позволяющая выявить людей, которые по своим индивидуальным и личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по определенной специальности.

2.3. Типы и уровни профессиональной пригодности

Типы профпригодности: абсолютная – пригодность индивида к профессиям такого типа, где требуются специальные способности; относительная – пригодность индивида к профессиям, овладение которыми доступно практически для любого здорового человека.

Применение тестов с целью прогнозирования профессиональной пригодности осуществляется на основании аналитического, синтетического и комплексного подходов.

Аналитический подход предусматривает изучение и оценку отдельных психологических показателей (например, внимания, памяти, двигательной координации и т. п.), важных для успешности обучения и деятельности в избранной профессии.

Синтетический подход предусматривает изучение целостной деятельности или важных ее элементов, и поэтому в рамках этого метода применяются различные аппараты, с помощью которых моделируются такие элементы, и целые профессиональные операции.

Комплексный подход заключается в объединении аналитического и синтетического методов и в изучении некоторых психических процессов как в раздельном их проявлении, так и в условиях целостной деятельности, где они могут выступать с иными качественными и количественными показателями.

Уровни профпригодности по Е. А. Климову.

1. Непригодность (к данной профессии) Она может быть временной или практически непреодолимой. О непригодности стоит говорить, когда отклонения в здоровье не совместимы с данной профессией. А также могут быть и другие противопоказания.

2. Годность (к той или иной профессии или группе таковых). Эта степень характеризуется тем, что у человека нет противопоказаний.

То есть, есть реальный шанс, что человек будет хорошим специалистом в этой области.

3. Соответствие (данного человека данной области деятельности). Характеризуется не только отсутствием противопоказаний, но и наличием личных качеств, которые годны для выбора данной профессии или группы профессий.

4. Призвание (данного человека данной области деятельности). Эта степень профпригодности характеризуется тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди равных себе по обучению и развитию.

Выделение части лиц с профессиональной непригодностью не лишает их профессиональной деятельности: непригодные к одной специальности, они могут войти в группу с высокой пригодностью к обучению и работе по другой специальности.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «профессиональная пригодность» и охарактеризуйте критерии ее оценки.

2. Какие формы определения профессиональной пригодности существуют?

3. Раскройте уровни профпригодности по Е. А. Климову.

4. Назовите типы профессиональной пригодности.

5. Прокомментируйте утверждение: «Профпригодность – это вероятностная характеристика, отражающая возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью».

6. Опишите профессионально важные качества, необходимые для психолога, психолога-консультанта, социального работника, педагога. Какие из этих качеств являются общими? Почему?

Тема 3. Профессиональный отбор

3.1. Профессиональный отбор и его виды.

3.2. Психофизиологический отбор.

3.3. Разработка системы психологического отбора.

3.1. Профессиональный отбор и его виды

Одним из этапов в реализации стремления к профессиональному мастерству на основе учёта характера склонностей, интересов и возможностей конкретного индивида является проведение профессионального отбора кандидатов на обучение или на выполнение реальной деятельности.

Профессиональный отбор – это комплекс мероприятий, направленных на выявление лиц, в наибольшей степени соответствующих требованиям конкретной специальности по своим индивидуальным качествам. Это процедура изучения и оценки степени развития психических и психофизических качеств человека, предъявляемых к конкретной профессии, что способствует успешному овладению профессией и последующей эффективной деятельности. В процессе психологического отбора в зависимости от его задач, характера контингента и профессиональных требований может быть предусмотрена оценка:

1) биологически устойчивых психофизиологических качеств (пороги ощущения и восприятия, типологические свойства высшей нервной деятельности, психомоторные качества и т. д.);

2) социально-психологических характеристик (направленность личности, коммуникативность, склонность к лидерству, конформизм и т. д.);

3) особенностей психических процессов, состояний и свойств.

В практическом отношении психологический отбор может разрабатываться и проводиться либо в полном своём объёме (по всем трём направлениям) для всестороннего изучения личности, либо только в виде психофизиологического отбора (на руководящие специальности или должности). Профессиональный отбор включает в себя изучение социальных характеристик человека и уровня его

общеобразовательной и специальной подготовленности, а также медицинское и психологическое исследование. Эти направления изучения человека часто выступают как самостоятельные виды отбора которые, однако, тесно связаны и взаимно дополняют друг друга. Условно различают следующие виды профессионального отбора: медицинский, социально-психологический, образовательный, психофизиологический.

3.2. Психофизиологический отбор

Среди видов профессионального отбора психофизиологический отбор занимает особое место. Психофизиологические исследования позволяют измерять большое число психофизиологических свойств, выявлять структуру индивидуальных особенностей личности, детерминированных физиологическими системами организма, прежде всего центральной нервной системой. Психофизиологические характеристики человека могут количественно выражать профессионально важные качества и для многих профессий обладают достаточно высокой прогностичностью.

Задачи психофизиологического отбора:

- 1) прогнозирование пригодности к трудовой деятельности с целью повышения ее надежности и эффективности, особенно в экстремальных условиях труда;
- 2) прогнозирование пригодности к обучению с целью повышения качества и скорости подготовки;
- 3) снижение текучести кадров и производственного травматизма;
- 4) повышение производительности труда, сохранение профессионального долголетия и здоровья.

3.3. Разработка системы психологического отбора

Разработка системы психологического отбора представляет собой несколько взаимосвязанных блоков:

1. *Отбор методик* – экспериментальным путём определяется комплекс методик, наиболее информативных и прогностически ценных для решения задачи отбора на конкретную профессию.

Подбор методов оценки и критерии профессиональной пригодности определяются конкретными задачами отбора, в соответствии с которыми будут существенно различаться и требования к абитуриенту или молодому специалисту. По характеру задач выделяют отбор на обучение и отбор для реальной деятельности (в простых или экстремальных условиях труда).

2. *Процедура обследования* – изучение индивидуально-психологических особенностей личности с использованием арсенала методических приёмов. Процедура обследования кандидатов при психологическом отборе предусматривает оценку профессионально значимых качеств личности.

3. *Показатели эффективности* – разработка системы психологического отбора завершается проверкой эффективности использования её методических и критериальных рекомендаций путём их сопоставления с внешними объективными показателями успешности обучения или реальной деятельности представителей контрольной группы, а также составлением организационно-методических указаний по проведению отбора. При наличии такой эффективной системы психолог может проводить профессиональный отбор, который проходит в ряд *этапов*.

Первый этап включает психологическое изучение профессии с целью выявления требований к человеку. При этом должна быть раскрыта внутренняя структура деятельности и дан не просто перечень психических процессов, которые необходимы для выполнения данной деятельности, а показана целостная картина их взаимосвязи. Информация о профессиональной деятельности может быть получена из разных источников: изучение инструкций, документов, в которых регламентируется деятельность; наблюдение за деятельностью соответствующих специалистов; беседа со специалистами об особенностях профессии, фото-, видеосъемка, хронометраж профессиональной деятельности. Информация о профессии обобщается в профессиограмме, в которой указываются особенности данной профессиональной деятельности, основные действия, операции, их последовательность, необходимая специальная подготовка, требующиеся знания и умения, режим труда и отдыха, санитарно-гигиенические условия, характерные психофизиологические состояния (монотонность, утомление, эмоциональная напряженность), объем и характер перерабатываемой информации, физическая и интеллектуальная тяжесть труда, используемое оборудование,

алгоритмы и психологическая структура выполняемых человеком действий. Затем оценивают степень значимости различных психических свойств и качеств личности для эффективного выполнения данной деятельности. Для этого в соответствии с проведенным описанием профессиональных действий определяются свойства личности, которые обеспечивают реализацию каждого такого действия и определяют степень важности различных психических функций для достижения конечного эффекта трудового процесса; продолжительность загрузки психической функции в течение всего трудового процесса. Такой анализ позволяет получить среднюю оценку значимости каждой психической функции в обеспечении отдельных рабочих операций и трудового процесса в целом, необходимую для ранжирования функций по степени их важности для изучаемой деятельности, и сформулировать требования к профессионально важным качествам, функциям личности. Другой подход к оценке личностных качеств состоит в определении одного или нескольких интегральных показателей, характеризующих способности человека к выполнению наиболее ответственных сторон профессиональной деятельности.

Второй этап отбора включает выбор психодиагностических методов исследования, в том числе тестов, в наибольшей степени характеризующих те психические процессы и профессиональные действия, в отношении которых надлежит оценивать профессиональную пригодность.

К психодиагностическим методикам и тестам предъявляются следующие требования:

1) прогностическая ценность методики – характеризует возможность методики, теста выявлять различия в психофизиологических функциях у лиц с разным уровнем профессиональной подготовки;

2) надежность методики – характеризует стабильность результатов, получаемых с ее помощью при повторных исследованиях одного и того же человека;

3) дифференцированность методики – означает, что каждая методика должна оценивать строго определенную функцию психики человека;

4) валидность методики – указывает, что и насколько точно она измеряет.

Для определения прогностической ценности методики необходимо произвести сравнение результатов экспериментального

психологического обследования лиц с различным уровнем профессиональной подготовленности. Выбранные критерии оценки профессиональной эффективности должны удовлетворять следующим требованиям: адекватность, объективность оценок, комплексность критериев.

Последний этап отбора предполагает психологический прогноз успешности обучения и последующей деятельности на основе сопоставления сведений о требованиях профессии к человеку и полученных психодиагностических данных; о возможности целенаправленного совершенствования и компенсации профессионально значимых качеств (с учетом времени, отводимого на обучение); вероятность адаптации к профессии, возможности появления экстремальных ситуаций и воздействий.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите виды профотбора.
2. Назовите основные задачи психофизиологического отбора.
3. По какому принципу подбираются методы при проведении профотбора? Каким критериям они должны соответствовать?
4. Как связаны между собой виды профессионального отбора?
5. Каким образом профотбор позволяет обеспечить надежность и безопасность работы людей различных профессий?
6. «Жизнь отчетливо указывает на две категории людей – художников и мыслителей – писал И. П. Павлов. – Между ними резкая разница...». О чем говорил великий физиолог?
7. Прокомментируйте побасенку «Ученая гусеница» К. Чапека. «Ха! По-вашему, я стану бабочкой? Это предрассудки и косность, уважаемый. Иллюзия чистой воды. Детские сказки. Научно доказано, что у гусеницы, кроме пищеварительного тракта, ничего нет, никаких ярких крыльев, и быть не может. Никаких ярких крыльев. Умираем, и дело с концом».
8. Как вы относитесь к высказыванию В. Шекспира: «Наша личность – это сад, а наша воля – его садовник»? Дайте развернутый ответ. Может ли психолог-профдиагност помешать или помочь формированию этого сада? Обоснуйте свое мнение.

Тема 4. Профессиональная ориентация

- 4.1. Определение профессиональной ориентации.
- 4.2. Формы и функции профессиональной ориентации.
- 4.3. Профессиональная консультация.
- 4.4. Основные принципы работы профконсультанта.

4.1. Определение профессиональной ориентации

На жизненном и профессиональном пути человека периодически возникают ситуации, требующие определения дальнейшего направления своего развития. Одной из основных задач на этом пути является выбор профессии. Эта процедура, как правило, требует психологической помощи, консультирования, поддержки. Выбор профессии является, во-первых, более или менее длительным процессом ориентации в мире профессий. Во-вторых, на жизненном пути возможна неоднократная смена профессий, – именно поэтому данная ситуация характерна не только для молодёжи, но и для людей в зрелом возрасте.

Наряду с профессиональным психологическим отбором, основным из видов психологической помощи в выборе трудовой деятельности является профессиональная ориентация.

Профессиональная ориентация – система мероприятий по ознакомлению с миром профессий и содействию в выборе профессии сообразно желаниям, склонностям и интересам человека и с учётом его способностей и возможности работать в избранной профессии.

Профориентация – это научно обоснованное управление процессом сознательного самоопределения людей в целях удовлетворения их личных потребностей самореализации в труде и общественных потребностей в воспроизводстве трудовых ресурсов.

Профессиональное самоопределение – это выбор профессии на основании анализа, оценки внутренних ресурсов субъекта выбора и соотнесения их с требованиями профессии и последующее формирование его как субъекта труда и профессионала.

Стадии профессионального самоопределения: возникновение и формирование профессиональных намерений, и первоначальная

ориентировка в различных сферах труда; профессиональное обучение как освоение выбранной профессии; профессиональная адаптация – формирование индивидуального стиля деятельности и включение в систему производственных и социальных отношений; самореализация в труде – выполнение или невыполнение тех ожиданий, которые связаны с профессиональным трудом.

Каждый человек индивидуален, и каждый имеет свою, индивидуальную ситуацию развития, индивидуально-психологические особенности, факторы и **мотивы выбора профессии**.

Проблема профессиональной ориентации охватывает много различных аспектов и предусматривает: изучение потребностей общества в специалистах различного профиля и квалификации; изучение особенностей профессии с точки зрения требований, предъявляемых ею к определенным качествам человека, которые обеспечивают успех в освоении профессии; изучение физиологических, психологических и других качеств личности; изучение состояния здоровья молодежи для обеспечения соответствия его рекомендуемой профессии и гарантий безопасности труда. В связи с необходимостью решать столь многосторонние задачи в осуществлении профориентации и разработке основных ее направлений принимают участие специалисты разного профиля: экономисты, педагоги, психологи, физиологи, врачи.

Психологический и педагогический аспекты работы предусматривают изучение личности учащегося, формирование профессиональной направленности в зависимости от личностных особенностей и способностей.

Экономический аспект обеспечивает изучение потребности народного хозяйства в специалистах различного профиля и квалификации.

Медико-биологическое или физиологическое направление призвано разрабатывать критерии профессионального отбора, а медицинское – изучение состояния здоровья подростков, разработку критериев рационального трудоустройства (выбора профессии) подростков с отклонениями в состоянии здоровья.

4.2. Формы и функции профессиональной ориентации

Формы профориентационной деятельности:

– психологическое изучение профессий – профессиография, психография, обоснование профессиональных требований к субъекту, классификация профессий;

– профессиональное воспитание – развитие интересов, склонностей, способностей, личностных качеств в различных видах деятельности (познавательной, коммуникативной, игровой, учебной, трудовой);

– профессиональное просвещение (профинформация) – обеспечение формирования знаний о мире профессий и условиях правильного их выбора, информирование о способах и условиях овладения профессией, пропаганда общественно значимых профессий и т. д.;

– профессиональная консультация – система психолого-педагогических и медицинских мероприятий по изучению и оценке способностей и функциональных возможностей человека с целью помощи ему в обоснованном выборе профессии;

– профессиональная адаптация – приспособление человека к профессиональным, социальным и психологическим факторам трудовой деятельности и формирование у субъекта индивидуального стиля деятельности.

Функции профессиональной ориентации:

– социальная – усвоение определённой системы социальных норм, ценностей и знаний, необходимых для адекватного выполнения профессиональной деятельности;

– психолого-педагогическая – выявление и формирование интересов, склонностей, личностных особенностей, оказание помощи молодёжи в выборе профессии, наиболее соответствующей психологическим качествам конкретного субъекта, определение путей, способов и условий оптимального развития этих качеств;

– медико-физиологическая – выявление ограничений в состоянии здоровья для выбора конкретной профессии и коррекция профессиональных планов в соответствии с физиологическими возможностями организма;

– экономическая – улучшение качественного состава работников, повышение удовлетворённости трудом, снижение текучести кадров, повышение профессиональной активности работников.

Несмотря на многообразие и взаимодействие различных форм психологической профориентации, наиболее активное психологическое обеспечение производится в процессе профессиональной консультации.

Виды профориентационных ситуаций (Е. А. Климов):

1) оптант (человек, выбирающий профессию) хорошо ориентирован в мире профессий, выбрал себе профессию, но хочет получить подтверждение правильности своего выбора;

2) оптант имеет несколько вариантов профессионального плана и испытывает трудности с выбором, – следует выяснить степень обоснованности его планов;

3) ситуация, когда оптант находится в конфликтной ситуации: профессиональный план сопровождается разногласиями либо внутренними (недооценка своих способностей, неадекватно завышенный уровень притязаний), либо внешними (конфликт с родителями, учителями);

4) оптант не имеет профессионального плана, но проявляет явную склонность к определённой профессии, – необходимо помочь в построении профессионального плана;

5) у оптанта нет ни профессионального плана, ни выраженных склонностей к какому-либо виду деятельности – следует проводить обширную психодиагностическую работу, выяснить причины отсутствия плана, начать его формирование и т. д.

4.3. Профессиональная консультация

В зависимости от цели выделяют несколько взаимосвязанных *форм консультационной работы* в процессе профориентации: информационно-справочная – предоставление сведений об условиях и каналах трудоустройства, требованиях приёма на учёбу, возможностях освоения различных профессий, сроках подготовки и т. д.; психодиагностическая – психологическое обследование и оценка соответствия индивидуальных особенностей личности требованиям отдельных профессий; психокоррекционная – помощь в выборе профессии и коррекции этого выбора, рекомендации путей и методов исправления отклонений в психической сфере и поведении; медицинская – оценка состояния здоровья и выявление ограничений для выбора конкретной профессии. Психологическое обследование при проведении профконсультации проводится в групповом и, главным образом, индивидуальном вариантах, в форме беседы и психодиагностического обследования, с целью формирования обоснованного индивидуального профессионального плана.

Этапы организации активизирующего консультационного взаимодействия.

Подготовительный этап. 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.

1. 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 начале встречи консультант должен представиться, 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 (суть проблемы, отношение к консультации и профконсультанту, состояние, внутренний мотив обращения к консультанту и т. д.); 2) условия (организационные, временные, информационная, методическая оснащенность); профконсультант: (квалификация и компетентность относительно данной ситуации, функциональная готовность к ней, статус в глазах клиента).

2. Задача консультанта – выдвижение профконсультационной гипотезы, то есть рассмотрение проблемы клиента глазами специалиста и уточнение либо изменение предварительной гипотезы, определение пути совместного решения проблемы, разработка общего плана дальнейшей консультации, коррекция условий ее проведения. При этом он может удлинить время беседы, перенести ее на другое время, а в промежутке между встречами уточнить или получить необходимую информацию.

3. Консультант и клиент совместно определяют конкретную цель данной консультации (информационно-справочная, диагностико-рекомендательная, диагностико-корректирующая, формирующая). Этот этап предполагает равную степень активности. Консультант помогает клиенту взглянуть на себя глазами специалиста.

Для этого нужно на доступном уровне объяснить ему необходимые понятия.

4. Консультант и консультируемый совместно стремятся достичь определенной ими на предыдущем этапе цели (информационной, диагностической или формирующей).

5. Совместное подведение итогов, что важно как для развития рефлексии оптанта, так и для развития рефлексии самого профконсультанта. Завершается консультация протоколированием следующих сведений: анкетные данные; общие выводы по предварительным данным; первоначальное понимание клиентом своей проблемы; гипотеза профконсультанта; совместно конкретизированная цель и шаги, предпринятые для её достижения; итоги консультации, сформулированные клиентом и консультантом; примечание.

4.4. Основные этические принципы работы профконсультанта

1. Ответственность – персональная ответственность за адекватность используемых методов, правильность проведения диагностических процедур, обоснованность суждений, выводов, рекомендаций.

2. Компетентность – наличие соответствующей теоретической и практической подготовки, применение приемов и методов, соответствующих квалификации, личным возможностям консультанта, адекватных конкретной ситуации консультирования.

3. Добровольность – клиент участвует в профконсультации по собственному желанию и имеет право отказаться от какого-либо вида работы с консультантом (тестирования, анкетирования и т. п.) без объяснения причин.

4. Конфиденциальность – полученная информация не подлежит разглашению, а передача её другим лицам возможна лишь с согласия консультируемого и если это соответствует его интересам.

5. Активность – клиент сам принимает решение по проблеме, с которой обратился к профконсультанту или в службу занятости, а профконсультант (в ответ на запрос клиента) поощряет его активность и самостоятельность в этом. Суждения и оценки профконсультанта в процессе работы с клиентом не должны ограничивать свободу последнего в принятии им решения.

6. Позитивный эффект – интерпретация результатов осуществляется с позиции соответствия индивидуально-психологических особенностей клиента требованиям конкретной профессии с учетом перспектив ее развития и возможностей компенсации, акцент делается на возможностях оптанта, поддерживается и стимулируется его поисковая активность.

7. Лояльность – уважение личности клиента и защита его права на свободу в профессиональном самоопределении. Интересы консультируемого, даже не соответствующие интересам службы занятости, являются приоритетными. В общении с любым клиентом профконсультант должен проявлять доброжелательность, тактичность (независимо от своего эмоционального и физического состояния и субъективного отношения к нему).

8. Комплексность подхода к обследованию субъекта (оценка личностных, познавательных, эмоционально-волевых и других качеств).

9. Индивидуальный подход – изучение психологических особенностей конкретной личности в связи с определённой специальностью.

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы основные формы и функции профориентации?
2. Соотнесите понятия «профориентация» и «профотбор».
3. Раскройте основные формы профконсультации.
4. Охарактеризуйте этические принципы деятельности профконсультанта.
5. Сравните особенности деятельности профконсультанта и психолога-консультанта.
6. Что послужило для Вас мотивами профессионального выбора?

Тема 5. Профессиональное самоопределение учащихся

- 5.1. Профессиональное самоопределение учащихся.
- 5.2. Стадии профессионального самоопределения и возраст.
- 5.3. Профессиональная консультация в школе.

5.1. Профессиональное самоопределение учащихся

Выделяют четыре категории учащихся по степени сформированности их профессиональных планов. Работа с каждой отдельной категорией учащихся проводится различными способами и приемами исходя из различных задач и целей для каждой из представленных групп. Обозначим данные категории учащихся.

1. Школьники, которые уже определили свое будущее призвание и нуждаются в основном в том, чтобы им были показаны пути дальнейшего получения образования, учебное заведение, в котором можно получить данную специальность, перспективы работы. Иногда необходимо подсказать пути самовоспитания, самообразования, самоподготовки к овладению в будущем данной профессией.

2. Школьники, которые не знают, куда пойти учиться или работать, не имеющие конкретных жизненных профессиональных планов. Данная категория учащихся нуждается в основном в работе по профессиональному просвещению. Знакомство с различными профессиями и специальностями помогает им определить свое будущее. В работе с данным контингентом учащихся можно достаточно эффективно применять анкеты на выявление интересов, результаты которых могут служить как бы «первотолчком» для последующего самоопределения, помогают школьникам сузить область выбора и сориентироваться в многообразии профессий.

3. Школьники, которые выбрали свою будущую профессию, но в силу каких-либо противопоказаний (состояние здоровья, явно завышенный уровень притязаний, неадекватная самооценка и т. д.) овладение данной профессией либо существенно ограничено для них, либо совершенно противопоказано. В данном случае необходима работа по переориентации. В задачу деятельности школьного

психолога входит определение системы мер педагогических и психологических воздействий на данного школьника с целью его переориентации. Переориентация предполагает разрешение подростком достаточно сложного противоречия между собственным желанием, с одной стороны, и невозможностью (либо ограниченностью) заниматься данной деятельностью – с другой.

4. Школьники, которые выбрали сразу несколько профессий, часто совершенно противоположного характера. Это самая многочисленная группа. Эти учащиеся характеризуются тем, что при определении своего профессионального выбора они ориентируются исключительно на советы и мнения товарищей и окружающих людей, не задумываясь ни о своих возможностях, ни о достоинствах той или иной профессии. В силу того, что эти мнения и советы бывают противоречивыми, профессиональное самоопределение этих учащихся становится чрезвычайно сложным делом. Именно такие школьники в наибольшей степени нуждаются в помощи со стороны школьного психолога.

Основной целью работы школьного психолога с этими учащимися является не только разрешение противоречий, но и выработка устойчивого и целенаправленного профессионального выбора. Для этого наиболее эффективным средством служит индивидуальная профконсультационная беседа с учеником, которая получила название «дискуссионный диалог».

Цель данной профконсультационной беседы – актуализация знаний, предпочтений школьника о каждой профессии, установление соответствия своих способностей и возможностей требованиям, которые предъявляет профессия к человеку. На основе сравнения ученик может определить свой выбор.

Профессиональная консультация предполагает индивидуальную или групповую работу со школьниками на основе знания их склонностей, интересов, способностей и других психологических свойств и качеств личности. Поэтому проведению профконсультационной беседы должно предшествовать изучение личности школьника различными методами (наблюдение, анкетирование, беседы с родителями и учителями, различные тестовые методики и др.). Только на основе полученного представления о данном ученике можно приступать уже к собственно профконсультационной беседе. Школьный психолог имеет возможность проводить индивидуальные

профконсультационные беседы не сразу в момент обращения, а через некоторое время. Правда, необходимо отметить, что при этом может пропасть «эффект обращения», т. е. внутренняя установка консультируемого на ожидаемую помощь. Поэтому в каждом конкретном случае момент проведения беседы необходимо определять с учетом особенностей личности данного ученика.

Таким образом, можно выделить два главных *направления* работы школьного психолога по профориентации:

- проведение информационно-просветительской работы, направленной на развитие психологической культуры учащихся, углубление их знаний по психологии;

- проведение индивидуальных консультаций с подростками и юношами, предусматривающих диагностику, коррекцию и собственно консультацию.

Для грамотного построения профконсультационной работы психолог должен разбираться в особенностях и тенденциях развития мира современных профессий, обладать знаниями о закономерностях формирования способностей и склонностей, владеть методиками психодиагностики, отчетливо представлять себе роль природного и приобретенного в становлении профпригодности, владеть методами коррекционной работы.

5.2. Стадии профессионального самоопределения и возраст

Возникновение профессионального самоопределения охватывает старший школьный возраст, однако ему предшествуют этапы:

- первичный выбор профессии. Этот этап характерен для учащихся младшего школьного возраста, когда еще не возникает вопросов о содержании профессии, условиях работы. Иногда на этой стадии задерживаются и подростки;

- этап профессионального самоопределения (старший школьный возраст). На этом этапе возникают и формируются профессиональные намерения и первоначальная ориентировка в различных сферах труда;

- профессиональное обучение как освоение выбранной профессии осуществляется после получения школьного образования;

– профессиональная адаптация характеризуется формированием индивидуального стиля деятельности и включением в систему производственных и социальных отношений;

– самореализация в труде (частичная или полная) связана с выполнением или невыполнением тех ожиданий, которые связаны с профессиональным трудом.

Итак, профессиональное самоопределение рассматривается как процесс, охватывающий весь период профессиональной деятельности личности: от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности. Он пронизывает весь жизненный путь человека. Пиком этого процесса, переломным моментом в жизни является акт выбора профессии. По времени он обычно совпадает с окончанием школы и тесно связан с предшествующими этапами профессионального самоопределения.

Главным условием успешного профессионального самоопределения является полноценное психическое и личностное развитие ребенка, сформированность его мотивационно-потребностной сферы, наличие развитых интересов, склонностей и способностей, достаточный уровень самосознания. Поэтому работа по подготовке к выбору учащимися профессии должна стать органичной частью всего учебно-воспитательного процесса и начинаться уже в младших классах. Таким образом, формирование профессиональных намерений школьников проходит несколько этапов. Для проведения практической профконсультационной работы в школе важны два основных этапа.

Первый этап – это *первичный выбор*, для которого характерны малодифференцированные представления о мире профессий, известных учащимся лишь по названиям и некоторым внешним признакам (по форме одежды, манере поведения, оценкам окружающих людей и т. д.). Другая черта этого этапа – неадекватное, часто неопределенное, ситуативное представление о собственном ресурсе и возможностях его развития, к тому же связанное с неумением сопоставить его с условиями и требованиями профессиональной деятельности. Школьник, находящийся на этапе первичного выбора, обычно неустойчив по своим профессиональным намерениям, что вполне естественно. Первичный выбор характерен для учащихся младшего возраста, когда еще не возникает вопросов о содержании профессии, условиях работы, престиже, вознаграждении и т. д. Иногда на этой

стадии задерживаются и подростки, хотя изменившаяся ситуация социального развития требует уже от современного восьмиклассника конкретного решения о выборе своего жизненного пути.

У младших школьников нет еще оснований для совершения серьезного профессионального выбора, часто отсутствуют выраженные интересы и склонности. Наметившиеся интересы легко сменяются иными. *Основные усилия психолога в работе с детьми I–V классов должны быть направлены на всемерное развитие их интересов, склонностей и способностей, в частности использования в этих целях специальных развивающих программ, привлечения внимания к этим вопросам родителей и педагогов.*

Наступает время взросления, и этап первичного выбора сменяется **этапом профессионального самоопределения**. На этом этапе ученик должен уже вполне реально сформулировать для себя задачу выбора будущей сферы деятельности с учетом имеющегося психологического и психофизиологического ресурсов. Именно в этот период ученик должен всерьез задуматься над тем, насколько готов он к намеченной для себя профессии, оценить с этих позиций школьные дисциплины, стремясь отдать больше времени и сил тем, которые соотносимы с будущей профессией.

У всех ли учащихся VIII–X классов происходит переход от этапа первичного выбора к этапу профессионального самоопределения? Разумеется, нет. Процесс этот проходит у школьников неравномерно, и одна из важнейших задач психолога – обеспечить его нормальное протекание у старшеклассников.

Начиная с VI–VII класса, когда проблема выбора профессии выдвигается на одно из первых мест, психолог должен начать специальную работу по оказанию учащемуся действенной психологической помощи в профессиональном самоопределении. Работа эта должна строиться как с классом в целом, так и с отдельными учащимися.

Так, например, **программа развития временной перспективы**. Данная программа может быть использована как пособие для саморазвития юношей и девушек, и тогда психолог будет выступать в качестве инструктора-консультанта, советчика, который в зависимости от общего контекста деятельности может либо последовательно вводить отдельные фрагменты программы, либо дать их сразу, а затем по мере необходимости обсуждать с молодыми людьми отдельные упражнения, возникающие вопросы, трудности.

Но возможна и коллективная форма работы, как развернутая во времени (например, занятия могут проводиться раз в неделю), так и в виде «марафона», т. е. интенсивного многочасового тренинга, рассчитанного на один – два дня.

Возможно применение и других психологических программ, способствующих прояснению и развитию временной перспективы будущего. Причем именно такая работа может выступать исходной для профессионального самоопределения, выбора профессии и дальнейшей программы образования.

Для психолога очень важно помнить, что молодому человеку, вступающему в жизнь, возможно, не раз придется сменить профессию либо пройти переподготовку в рамках выбранной, но сильно изменившейся профессии. При этом пока трудно предсказать, в каком возрасте это предстоит сделать. Следовательно, психологические возможности человека нельзя оценивать применительно лишь к одной-единственной профессии.

5.3. Профессиональная консультация в школе

Целью профессиональной консультации в школе является активизация процесса формирования психологической готовности учащегося к профессиональному самоопределению. Выделяют две формы профконсультации: развивающая и директивная. В отличие от директивной профконсультации, развивающая (активизирующая) профконсультация учащихся разного возраста не исключает активности самого субъекта из процесса решения жизненно важной задачи.

Основные *принципы* школьной профконсультации:

- 1) перенесение акцента с акта выбора профессии на подготовку к ней путём правильной оценки природных особенностей и направленного формирования необходимых качеств, свойств личности;
- 2) реализация нового подхода к использованию и интерпретации психодиагностических методик;
- 3) отказ от наращивания арсенала методик психодиагностики и сосредоточения основного внимания на разработке и применении специальных коррекционных программ и систем психотренировок;
- 4) сотрудничество консультанта с консультируемым путём гуманистического подхода к профконсультированию.

Профконсультант должен делать акцент на объяснении того, что выбор профессии будет правильным тогда и только тогда, когда он осознан, самостоятелен и когда ему предшествовала кропотливая работа по самопознанию и изучению мира профессий. Для грамотного построения профконсультационной работы консультант должен разбираться в особенностях и тенденциях мира современных профессий, обладать знаниями о закономерностях формирования способностей и склонностей, владеть методиками психодиагностики, отчетливо представлять себе роль природного и приобретённого в профессиональном самоопределении, владеть методиками коррекционной работы.

Профессиональная консультация психолога имеет несколько **этапов**: констатирующий; диагностический; поисковый; коррекционный; собственно консультационный. В целом вся профориентационная работа должна строиться таким образом, чтобы из диагностической она превратилась в развивающую, формирующую, диагностико-коррекционную. Поэтому все этапы консультации должны служить одной цели – *активизировать учащегося, формировать у него стремление к самостоятельному выбору профессии с учетом полученных с помощью психолога знаний о себе, своих способностях и перспективах их развития.*

Вопросы для самоконтроля

1. Охарактеризуйте основные направления профориентационной работы школьного психолога.
2. Раскройте основные принципы и этапы профессиональной консультации в школе.
3. Что должен делать психолог, если к нему обратится мать десятиклассника Паши В. с просьбой: «В нашей семье все были врачами. Мы мечтали, что Пашенька вырастет и станет хирургом, уже сейчас столько вложено в его образование... Но он наотрез отказывается и даже начал пропускать занятия в школе. Помогите, пожалуйста, объясните ему, что он должен быть врачом».

Тема 6. Психодиагностика и профориентация учащихся

6.1. Изучение профессиональных намерений, интересов и склонностей учащихся.

6.2. Диагностика способностей школьников.

6.3. Изучение индивидуально-психофизиологических особенностей учащихся в связи с выбором профессии.

6.1. Изучение профессиональных намерений, интересов и склонностей учащихся

Подбор психологом методов диагностики должен опираться на адекватное понимание самой профессиональной деятельности с учетом ее содержательной и динамической сторон. Содержательная – отражает действительное содержание профессии с точки зрения требуемых знаний, умений, навыков, целей деятельности. Это выражается в специфических требованиях профессии к особенностям и уровню развития мышления, памяти, внимания, моторики, восприятия и т. д., которые формируются под воздействием профессиональной деятельности и необходимы еще на этапе овладения профессией. Динамическая – выражается в форме определенных требований к формально-динамической стороне психики, т. е. к скорости, темпу, силе протекания психических процессов.

Интерес – избирательная направленность личности на какую-либо область познания или деятельности, склонность – потребность личности в определенной деятельности, которая часто начинает формироваться именно с интереса к какому-либо виду деятельности. Главным показателем выраженности склонности является стремление ребенка к длительному и систематическому занятию определенным видом деятельности, что может найти выражение в предпочтительном отношении к различным школьным предметам, стремлении заниматься в кружках, секциях, посвящать свободное время любимому делу. Поэтому уже простые наблюдения за школьной и внешкольной деятельностью ребенка, беседы с ним, его родителями и педагогами дают психологу основания судить

о выраженности, глубине и устойчивости интереса учащегося и его склонностях.

Для изучения интересов личности в целях профконсультации могут использоваться и специальные анкеты, опросники, анализ библиотечных формуляров. Как правило, с возрастом интересы ребенка из аморфных, неопределенных и малоустойчивых становятся более стабильными, концентрируются в определенных областях деятельности. Но это происходит не всегда. Иногда и в подростковом и в юношеском возрасте интересы и склонности выражены мало, иногда же настолько многообразны, что трудно отделить главные, стержневые от побочных, временных. В этом случае некоторую помощь психологу может оказать проведение психодиагностического исследования уровня развития некоторых способностей. Высокий уровень развития способностей можно рассматривать как показатель некоторой предрасположенности к определенному виду деятельности, что может служить свидетельством наличия склонности к ней. Однако одних данных об интересах и склонностях явно недостаточно для выбора профессии, ведь одни и те же склонности могут соотноситься с разными профессиями. Скажем, склонность к занятиям техникой может найти выражение и в профессии инженера, и в работе наладчика станков, и в педагогической деятельности по преподаванию технических дисциплин. Все эти виды деятельности (рабочие посты внутри профессии) требуют особого уровня подготовки, определенных предпочтений к работе с людьми или машиной и т. д. Поэтому необходимо дальнейшее изучение особенностей интересов и склонностей, которое позволит сузить круг выбираемых профессий и специализаций.

6.2. Диагностика способностей школьников

В психологии выделяют общие и специальные способности. Первые обеспечивают овладение знаниями и умениями, которые человек реализует в разных видах деятельности. Специальные же способности являются условием успешного осуществления отдельных видов деятельности, таких как музыкальная, математическая, художественная, педагогическая и др. И общие и специальные способности зависят от условий воспитания и обучения и от природных задатков. Для изучения способностей исследователи применяют

разнообразные приемы: наблюдение, естественный и лабораторный эксперимент, анализ продуктов деятельности, тесты. Следует отметить, что диагностика артистических, музыкальных, художественных способностей требует участия специалистов-экспертов. Способности не существуют в статике, они динамичны, находятся в процессе развития, зависят от того, как обучается и воспитывается ребенок. Следовательно, любое диагностическое испытание констатирует «срез» развития, но не дает оснований строить на этом прогноз, особенно долговременный. Любые изменения в условиях жизни и деятельности субъекта, его мотивации могут повлечь непредсказуемые изменения и в развитии способностей. Анализ мемуарной, биографической литературы показывает, что наряду со случаями раннего развития способностей (В. Моцарт, В. Серов, Н. Рушева, Л. Ландау и многие другие) имеется немало примеров того, что люди уже в более старшем возрасте, благодаря работе над собой и сильной мотивации, добивались выдающихся результатов в деятельности (Д. Менделеев, П. Капица и другие).

Хорошо известна также высокая пластичность способностей, их компенсаторные возможности, позволяющие достигать высоких результатов за счет формирования индивидуализированных структур способностей. Следовательно, необходимо соблюдать осторожность при интерпретации данных по измерению способностей. Недопустимо только на основе этих данных давать однозначные рекомендации по выбору профессии. Более того, часто ориентировка на интересы и склонности учащихся, даже при отсутствии сформированных способностей к определенному виду труда, является наиболее оправданной, поскольку путем самовоспитания, тренировок можно существенно продвинуть их формирование.

Тесты интеллектуальных и специальных способностей: **тест Р. Амтхауэра** позволяет получить «тестовый профиль» испытуемого по трем параметрам – выраженности гуманитарных, математических и технических способностей; **тест ШТУР** (Школьный тест умственного развития) помогает определить выраженность способностей к общественно-научной, физико-математической, естественно-научной областям деятельности; **тесты специальных способностей** (когда область предпочитаемых профессий учащимся намечена) для углубленного изучения индивидуально-психологических особенностей школьника (сенсорных, моторных, технических и других).

Полученные результаты являются той основой, на которой разрабатывается (совместно с психологом) план самовоспитания, подготовки к определенному виду труда. Повторные диагностические пробы, проведенные после осуществления психотренировок, коррекционных мероприятий, обычно позволяют школьнику наглядно увидеть прогресс в развитии некоторых качеств, убедиться в целесообразности и необходимости специальной направленной работы по подготовке к профессии. В целом психодиагностическая работа, проводимая психологом, существенно активизирует школьника к самопознанию, самосовершенствованию, ускоряет процесс профессионального самоопределения.

6.3. Изучение индивидуально-психофизиологических особенностей учащихся в связи с выбором профессии

Психологу при проведении консультации необходимо иметь информацию о психофизиологических особенностях учащегося, чтобы в случае необходимости внести ограничения в круг избираемых им профессий. Однако не всегда требуется коренная перестройка планов на будущее. Иногда достаточно наметить для себя в этой же профессии другую специальность, другой рабочий пост. Например, в профессии врача для лиц со слабой нервной системой противопоказаны такие специализации, как хирург, реаниматолог, врач скорой помощи, где часто возникают сложные ситуации, требующие принятия ответственных решений при дефиците времени, но могут быть рекомендованы специализации терапевта, санитарного врача и др., в которых маловероятно возникновение крайне напряженных ситуаций.

Свои преимущества имеют и лица со слабой нервной системой: многие из них обладают более высокой чувствительностью по сравнению с «сильными», лучше справляются с монотонной и однообразной работой, ориентированы на высокую точность выполнения работы. Поэтому им легче освоить такие профессии, как дегустатор, где требуется высокая чувствительность, огранщик алмазов, где необходима высочайшая точность, некоторые художественные профессии, работу на конвейере и другие такого же типа.

В подавляющем большинстве профессий одинаково успешно могут трудиться люди с разными индивидуально-психофизиологическими особенностями, но варианты их адаптации к профессии

будут различны. В одних случаях работники выбирают для себя наиболее подходящие рабочие посты (как в профессии врача), в других формируют свой собственный индивидуальный стиль, который позволяет им компенсировать некоторые недостатки своих природных особенностей. Н. С. Лейтес описал индивидуальные стили двух учащихся (с сильным и слабым типами нервной системы) и показал, что при одинаково высоком результате деятельность их строилась совершенно по-разному.

Высокие скоростные показатели работы обеспечиваются такими особенностями нервной системы, как подвижность и лабильность (высокие скорость, темп, переключаемость). Противоположными качествами характеризуются лица с инертными нервными процессами. Им свойственны медлительность, обстоятельность, неторопливость, что затрудняет работу в профессиях, требующих расторопности, необходимости принимать решения в дефиците времени, высоких скоростей выполнения операций, переключаемости. М. К. Акимова показала, что для лиц с инертными нервными процессами существует определенный предел в возможностях скоростного выполнения двигательных задач. Но и здесь круг профессий, предъявляющих жесткие требования к скоростным характеристикам, невелик. В большинстве из них выработка индивидуального стиля деятельности позволяет успешно справляться с работой.

Дальнейшая работа психолога зависит от результатов психодиагностики учащегося. Если не обнаружено противопоказаний к профессии, если не отмечено серьезных «провалов» в развитии важных для овладения данной профессией качеств, необходимо наметить план самоподготовки, самовоспитания учащегося, формирования у него требуемых способностей. Задача психолога – помочь в осуществлении этого плана, в организации контроля за тем, как происходит формирование необходимых качеств, для чего следует обстоятельно обсуждать с учащимся его достижения на пути подготовки к профессии, возникающие сложности и способы их преодоления. Если находятся серьезные основания сомневаться в том, достаточен ли уровень развития некоторых способностей, знаний, умений для успешного овладения профессией, то с учащимся обсуждается вопрос либо о смене профессионального плана, либо о необходимости проведения очень насыщенной и, вероятно, длительной работы по формированию необходимых качеств, овладению требуемыми знаниями (в том числе и по школьным предметам).

Ему предлагается система психотренировок (развитие нужного вида внимания, памяти, пространственного мышления и пр.), рекомендации по самовоспитанию.

Психофизиологическое обследование может не только выявить противопоказания к каким-то видам профессий у отдельных учащихся, но служить основой для рекомендации учащимся такого круга профессий и рабочих постов, которые наиболее соответствуют их индивидуально-психофизиологической организации. Данные психофизиологического обследования позволяют психологу формулировать рекомендации учащимся о том, как им учитывать свои индивидуальные особенности в период подготовки к профессии и на начальном этапе овладения ею, в частности, по выработке индивидуального стиля деятельности.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие методы диагностики может использовать психолог для изучения профессиональных намерений, интересов и склонностей учащихся?
2. Каким образом способности влияют на деятельность? Укажите методы диагностики способностей школьников.
3. Охарактеризуйте основные свойства нервной системы.
4. С какой целью при профориентации проводится изучение индивидуально-психофизиологических особенностей учащихся?
5. Почему в профессии врача для лиц со слабой нервной системой противопоказаны такие специализации, как хирург, реаниматолог, врач скорой помощи?
6. Какие профессии можно было бы порекомендовать для лиц со слабой нервной системой? Почему?

Тема 7. Карьерное консультирование

7.1. Понятие карьерного консультирования.

7.2. Классификация теорий развития карьеры.

7.3. Общая характеристика теорий развития карьеры.

7.1. Понятие карьерного консультирования

Развитие карьеры является процессом всей жизни, который динамически взаимодействует с другими сторонами жизни. Круг относящихся к карьере проблем включает в себя (но не ограничивается только ими) снятие неопределенности и нерешительности в выборе карьеры, рост эффективности деятельности, борьбу со стрессом, адаптируемость, несоответствия человека и рабочей среды, а также проблему неадекватной или неудовлетворительной интеграции профессиональных и иных жизненных ролей.

Карьерное консультирование – это межличностный процесс, имеющий целью помочь индивиду в решении проблем развития их карьеры. Развитие карьеры включает в себя процесс выбора, освоения, адаптации и продвижения в профессии.

В консультационной работе по выбору карьеры потенциально применимы и полезны все теории консультирования, однако люди приходят к пониманию и проникновению в суть своих особенностей и своего места в мире работы посредством получения образования, а не только с помощью консультирования. Широко образованный человек будет меньше нуждаться в услугах консультирования и сможет более рационально использовать эту форму помощи.

7.2. Классификация теорий развития карьеры

Теории развития карьеры пытаются объяснять, почему люди выбирают ту или иную карьеру. Они также занимаются проблемой корректировок карьеры, которые приходится проделывать людям время от времени, поскольку, как заметил Джессер (Jesser, 1983),

среднестатистический человек меняет место работы пять раз в течение периода трудоспособности. Современные теории, реализующие широкий и всесторонний подход к индивидуальному и профессиональному развитию, начали появляться в литературе в 1950-х г. (рисунок 1).

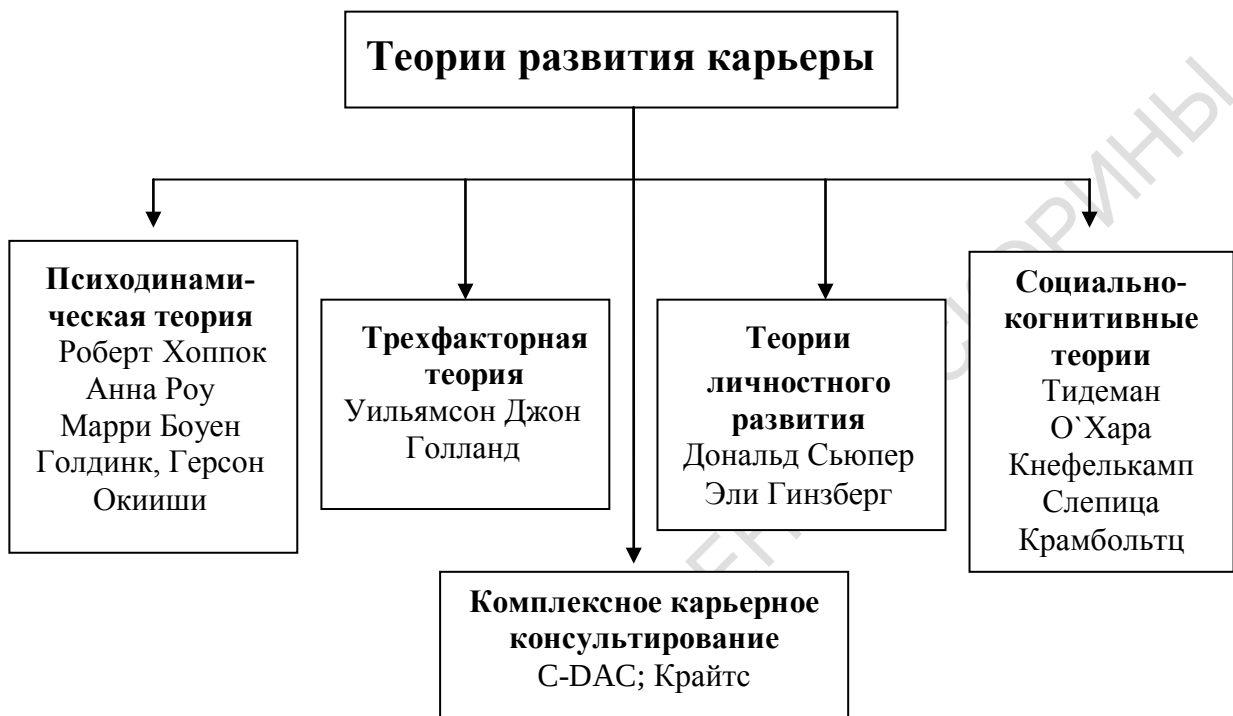


Рисунок 1 – Основные теории карьерного развития, лежащие в основе карьерного консультирования

7.2. Общая характеристика теорий развития карьеры

Основоположником *трехфакторной теории* был Фрэнк Парсонс, а ее главным пропагандистом – Уильямсон (Williamson, 1939). В течение 1950–1960-х г. подход постепенно утрачивал свое влияние, но позже вновь возрождался в более совершенной форме (Джон Голланд (Holland), 1997). Основной принцип: человек выбирает профессию в соответствии со своими способностями и чертами личности, которые могут быть объективно измерены и определены количественно. Личная мотивация считалась относительно устойчивой. Удовлетворенность от определенного вида деятельности зависела от соответствия между способностями человека и требованиями работы.

Трехфакторное карьерное консультирование включает в себя три этапа: 1) сбор информации о клиенте, тестовых методик и подготовка клиента к тестированию, которое он будет проходить самостоятельно дома; 2) интерпретация консультантом результатов тестирования; 3) рассмотрение клиентом вариантов выбора карьеры на основе полученных данных. Также консультант сообщает, где можно найти более полную информацию относительно конкретных профессий.

Теория профессионального выбора американского исследователя Дж. Голланда (Холланда), развиваемая с начала 70-х г., выдвигает положение, что профессиональный выбор обусловлен тем, какой тип личности сформировался. Выделяют шесть типов личности: реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский, конвенциональный. Каждый тип – продукт типичного взаимодействия между многообразием культурных и личностных факторов, включая родителей, социальный класс, физическое окружение, наследственность. Из этого опыта личность предпочитает некоторые виды деятельности, которые могут стать сильными увлечениями, приведут к формированию определенных способностей, обусловят внутренний выбор определенной профессии. Условия профессиональной эффективности (по Голланду): адекватное представление человека о себе; адекватное представление о требованиях профессии.

Психодинамические теории. Одна из моделей таких теорий была впервые предложена Бордином (Bordin, 1968,1991). Его точка зрения сводится к тому, что выбор карьеры обуславливается потребностями клиента. Роберт Хоппок подчеркивал значение бессознательной мотивации и удовлетворения эмоциональных потребностей: профессиональное развитие начинается с момента, когда человек начинает понимать, что работа позволяет удовлетворять потребности. Выбор профессии зависит от характера потребностей, а удовлетворенность трудом определяется разницей между профессиональными ожиданиями (моральными и материальными) и реальными профессиональными достижениями. Анна Роу считает, что выбор карьеры отражает желание удовлетворить потребности, которые не были удовлетворены родителями в детстве. Непосредственное влияние на профессиональное определение оказывает эмоциональный климат в семье, стиль воспитания.

Главное ограничение данных подходов – его чрезмерная концентрация на внутренних факторах, таких как мотивация и недостаток внимания к внешним переменным. Более конкретная, но достаточно сложная модификация психодинамического подхода к карьерному консультированию основывается на работе Марри Боуена (Bowen, 1980) и дополняется Мак-Голдинком и Герсоном (McGoldrick & Gerson, 1985). Согласно этому подходу, уникальность человека связана с семьей, в которой он вырос. Один из способов исследования семейных стереотипов состоит в составлении семейных или карьерных генограмм. Окииши (Okiishi, 1987) использовал метод генограмм и психодинамическую теорию для проведения консультирования студентов-старшекурсников по вопросам карьеры. Результаты, полученные Окииши, подтвердили, что психодинамическое консультирование по вопросам карьеры, не смотря на его сложность, по-прежнему остается полезным.

Теории личностного развития связаны с именами Дональда Сьюпера и Эли Гинзберга. В основе обеих теорий лежит идея личностного развития. По сравнению с другими подходами, теории развития являются в целом более содержательными, больше связаны с лонгитюдинальными проявлениями карьерного поведения и придают больше значения «я-концепции». Сьюпер считает, что развитие карьеры – это процесс реализации «я-концепции». Представления людей о себе отражаются в том, что они делают. Сьюпер предполагает, что профессиональное развитие разворачивается в течение пяти стадий, характеризующихся задачей развития, которая должна быть выполнена. Особое место в классификации карьер Сьюпер отводит профессиональным пробам или стадии исследования, которая должна быть непременно реализована в жизни человека.

Эли Гинзберг в своей теории компромисса с реальностью обращает особое внимание на тот факт, что выбор профессии – это развивающийся процесс, все происходит не мгновенно, а в течение длительного периода. Этот процесс включает в себя серию «промежуточных решений», совокупность которых и приводит к окончательному решению. Каждое промежуточное решение важно, так как оно в дальнейшем ограничивает свободу выбора и возможность достижения новых целей. Гинзберг выделяет в процессе профессионального выбора три стадии: стадия фантазии (0–11 лет), гипотетическая стадия (11–17 лет), реалистическая стадия (17 лет и старше).

Точные возрастные границы периодов профессионального самоопределения трудно установить – существуют большие индивидуальные вариации: некоторые молодые люди определяются в выборе еще до окончания школы, к другим зрелость профессионального выбора приходит лишь к 30 годам. А некоторые продолжают менять профессии в течение всей жизни. Гинзберг признал, что выбор карьеры не заканчивается с выбором первой профессии и что некоторые люди меняют род деятельности на протяжении всей трудовой деятельности. Причем представители малоимущих социальных групп, национальных меньшинств менее свободны в выборе профессии, чем выходцы из более обеспеченных социальных групп. Ряд людей вынуждены по социальным и прочим причинам менять свои профессии в течение всей жизни, но существует группа людей, которые самопроизвольно меняют профессии из-за особенностей личности или из-за того, что слишком ориентированы на удовольствия и это не позволяет пойти на необходимый компромисс.

Социально-когнитивные теории развития карьеры выделились из когнитивно-бихевиоральных теорий и теории социального научения и были впервые сформулированы в 1960-е г. Две из наиболее значительных когнитивных моделей (Тидеман-О'Хара и Кнефелькам-Слепица) базируются на концепции развития. Тидеман (Tiedeman) и его сотрудники ссылаются на модель кризисов развития Эрика Эриксона. Тидеман и О'Хара (Tiedeman & O'Hara, 1963) предлагают социально-когнитивную модель, в которой выделяются семь стадий выбора карьеры: исследование (возраст от 14 до 18 лет), кристаллизация (от 18 до 21 года), выбор (18–25 лет), прояснение (18–25 лет), индукция (21–30 лет), преобразование (возраст 21–30 лет) и интеграция (возраст 30–40 лет). Эти стадии в некоторой степени перекрываются, но на каждой из них от человека требуется принятие решения. Тидеман и его сотрудники считают людей более активными в формировании карьер, чем полагает Сьюпер. Карьеры служат удовлетворению потребностей.

Кнефелькам и Слепица (Knefelkamp & Slepitz, 1976) также сосредоточиваются на иерархической структуре когнитивного развития. Их модель планирования карьеры принимает во внимание девять переменных, в частности, таких как локус-контроль, анализ, синтез и открытость к возможным альтернативам. Главная слабость

теории – недостаточность средств измерения процессов, на которых она сосредоточивается. Кроме того, она не проверялась на других выборках.

Крамбольтц (Kramboltz, 1979) предложил столь же разносторонний, но не столь акцентированный на развитии социально-когнитивный подход. Он придерживается мнения, что на выбор человеком карьеры влияют четыре фактора: генетические предпосылки, условия и события в окружающей среде, опыт обучения и отношение к работе (ценности и трудолюбие). Согласно Крамбольтцу, решения о выборе карьеры детерминируются как внутренними, так и внешними процессами: то есть человек в определенной степени контролирует события, но при этом нуждается в подкреплении со стороны окружающих.

Комплексное карьерное консультирование. В противоположность остальным теориям, комплексные системы карьерного консультирования уже прошли стадию развития. Одна из них – это *модель консультирования по вопросам оценки развития карьеры* (C-DAC) (Hartung et al., 1998). Другая – модель *Крайтса* (Crites, 1981), базирующаяся на общих системах консультирования и психотерапии и на его собственном разностороннем опыте работы в качестве консультанта по вопросам карьеры.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое карьерное консультирование? Перечислите основные виды теорий развития карьеры.
2. Как Вы думаете, с какого возраста оптанта возможно использование карьерного консультирования? Обоснуйте ответ.
3. На какую из моделей вы опирались бы в своей практической деятельности? Почему?
4. Как реализуется через карьерное консультирование функция адаптации в профессиональной деятельности?
5. Куда можно направить клиента за дополнительной информацией по профессии?

Литература

1. Дубровина, И. В. Школьная психологическая служба / И. В. Дубровина. – М.: Академия, 1995. – 349 с.
2. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
3. Захаров, Н. Н. Профессиональная ориентация школьников : учеб. пособие для фак. обществ. профессий / Н. Н. Захаров. – М.: Просвещение, 1988. – 269 с.
4. Квинн, В. Прикладная психология / В. Квинн. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.
5. Климов, Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климова. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.
6. Климов, Е. А. Как выбирать профессию / Е. А. Климова. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
7. Климов, Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е. А. Климова. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.
8. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климова. – М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 400 с.
9. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климова. – М.: Академия, 2007. – 302 с.
10. Климов, Е. А. Развивающийся человек в мире профессий / Е. А. Климова. – Обнинск: МГУ, 1993. – 56 с.
11. Куприянов, Б. В. Организация и методика проведения игр с подростками / Б. В. Куприянов. – М.: ВЛАДОС, 2004. – 215 с.
12. Лернер, П. С. Модель самоопределения выпускников профильных классов средней общеобразовательной школы / П. С. Лернер. – М.: ИОСО РАО, 2003. – 66 с.
13. Максимов, В. Г. Профессиональная ориентация школьников / В. Г. Максимов. – Чебоксары: Школа, 1988. – 301 с.
14. Немов, Р. С. Психология / Р. С. Немов. – 4-е изд. – М.: ВЛАДОС, 2003. – 640 с.
15. Одаренные дети: пер. с англ.; общ. ред. Г. В. Бурменской, В. М. Слуцкого. – М.: Прогресс, 1991. – 176 с.
16. Павлютенков, Е. М. Формирование мотивов выбора профессии / Е. М. Павлютенков. – Киев: Рад. школа, 1980. – 143 с.
17. Пряжников, Н. С. Игры и методики для профессионального самоопределения старшеклассников / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М.: ИД «Первое сентября», 2004. – 256 с.

18. Пряжников, Н. С. Активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения / Н. С. Пряжников. – М.: Институт практической психологии, 1997. – 80 с.
19. Пряжников, Н. С. Игровые профориентационные упражнения / Н. С. Пряжников. – М.: Институт практической психологии, 1997. – 56 с.
20. Пряжников, Н. С. Профориентация в школе и колледже: игры, упражнения, опросники (8–11 классы) / Н. С. Пряжников. – М.: ВАКО, 2006. – 288 с.
21. Рабочая книга школьного психолога; под ред. И. В. Дубровиной. – М.: Совершенство, 1995. – 407 с.
22. Резапкина, Г. В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков: учеб.-метод. пособие для школьных психологов и педагогов / Г. В. Резапкина. – М.: Генезис, 2000. – 128 с.
23. Резапкина, Г. Словарь профессий / Г. Резапкина // Школьный психолог: Прил. к газ. «Первое сент.». – 2007. – № 5. – С. 25–32.
24. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога / Е. И. Рогов. – М.: ВЛАДОС–ПРЕСС, 2006. – 477 с.
25. Самоукина, Н. В. Первые шаги школьного психолога / Н. В. Самоукина. – Дубна: Феникс, 2000. – 192 с.
26. Соколова, М. Профориентация в начальной школе / М. Соколова // Школьный психолог : прил. к газ. «Первое сент.». – 2010. – № 20. – С. 18–24.
27. Чернявская, А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. – М.: Владос–Пресс, 2001. – 96 с.
28. Чистякова, С. Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи / С. Н. Чистякова. – М.: Просвещение, 1997. – 284 с.

Производственно-практическое издание

Новак Наталья Геннадьевна

ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ И ПРОФКОНСУЛЬТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

Практическое руководство

Редактор *В. И. Шкредова*
Корректор *В. В. Калугина*

Подписано в печать 21.03.2016. Формат 60х84 1/16.

Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 2,8.

Уч.-изд. л. 3,1. Тираж 25 экз. Заказ 205.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования

«Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/87 от 18.11.2013.

Специальное разрешение (лицензия) № 02330 / 450 от 18.12.2013.

Ул. Советская, 104, 246019, Гомель.

Н. Г. Новак

**ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ
И ПРОФКОНСУЛЬТАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА**

Гомель
2016

