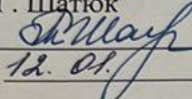


Учреждение образования  
«Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»

Факультет психологии и педагогики  
Кафедра социальной и педагогической психологии

СОГЛАСОВАНО  
Заведующий кафедрой  
социальной и педагогической  
психологии  
Т.Г. Шатюк

  
12.01. 2026 г.

СОГЛАСОВАНО  
Декан  
факультета психологии и педагогики

  
В.А. Бейзеровт  
12.01. 2026 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ КОМПОНЕНТА УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

МОДУЛЬ «ДИСЦИПЛИНЫ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ»  
**ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПСИХОЛОГА**  
для специальности

**6-05-0313-01 Психология**  
**профилизация Социальная психология**

Составители:  
А.А. Смык,  
старший преподаватель кафедры  
социальной и педагогической психологии

Рассмотрено и утверждено  
на заседании научно-методического совета университета  
25.03. 2026 г.  
Протокол № 3

Гомель 2026

## СОДЕРЖАНИЕ

1.ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	6
Лекция 1. Введение в проблему профессиональной ориентации и профессиональной адаптации .....	6
Лекция 2. Определение основных понятий в профориентации .....	21
Лекция 3. Теоретические подходы в профориентации предпосылки и становление профессионального самоопределения .....	32
Лекция 4. Адаптация человека в процессе профессионально- трудовой деятельности.....	44
Лекция 5. Виды профессиональной адаптации и их характеристика.....	57
Лекция 6. Индивидуальное профориентационное консультирование .....	66
Лекция 7. Групповое профориентационное консультирование.....	86
3.ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	99
Перечень практических занятий.....	99
Перечень семинарских занятий .....	99
Рекомендации по организации и выполнению управляемой самостоятельной работе студентов.....	100
Практические рекомендации по разработке тренинговой программы профориентационных занятий с подростками.....	100
4.РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ.....	102
Формы контроля знаний.....	102
Требования к обучающемуся при прохождении промежуточной аттестации	102
Рекомендуемые темы рефератов .....	105
Примерная контрольная работа .....	106
5.ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ.....	107
Учебно-методическая карта учебной дисциплины .....	107
Содержание учебного материала.....	113
6. ЛИТЕРАТУРА.....	116

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина специализации «Профориентационная деятельность психолога» модуля компонента учреждения высшего образования включена в систему учебных предметов, обеспечивающих профессиональную подготовку студентов-психологов. В процессе изучения данной учебной дисциплины студенты знакомятся с теорией профориентационной деятельности психолога. Теоретическая подготовка в рамках данной дисциплины дает возможность студентам сформировать профессиональную позицию по ряду вопросов, важных для любого практикующего психолога. Теоретические знания о специфике профориентационной деятельности помогают будущему психологу сформировать собственную стратегию групповой работы, соответствующей индивидуальным особенностям его личности. Знакомство с особенностями профессионального становления личности позволяет будущему специалисту проанализировать и использовать в своей практике накопленный в этой области опыт, предусмотрев те трудности и проблемы, которые возникают в процессе профессиональной деятельности.

Знание технологии профориентационной деятельности уточняет представление студентов о планировании психологической работы, позволяя определить место и роль профориентационной работы в целостной системе психологической помощи. Владая знаниями о стадиях профессионального становления личности, будущие психологи смогут использовать их для эффективного проведения психодиагностики и тренинговых занятий. Изучение вопроса о роли профориентолога и требований к его личностным и профессиональным качествам дает возможность студентам постоянно соотносить свои индивидуально-личностные качества с эталонно-нормативными описаниями и требованиями к личности психолога в целом.

Учебная программа по дисциплине «Профориентационная деятельность психолога» является одной из дисциплин компонента учреждения образования модуля «Дисциплины профилизации» и разработана для учреждения высшего образования Республики Беларусь в соответствии с требованиями образовательного стандарта общего высшего образования по специальности 6-05-0313-01 Психология.

**Цель изучения дисциплины** - повышение профессиональной компетентности студентов высшего образования в изучении теоретических основ и практических навыков в данной области; получение знаний и навыков по основам профессионального консультирования, определения профпригодности, подбора профессий и видов труда для разных категорий граждан, приобретение знаний о физиологических, психофизиологических, психологических, социально-психологических методах профессиональной диагностики, технологиях профессиональной ориентации и трудовой адаптации, что позволит повысить

уровень профессионализма будущих психологов и расширить их сферу деятельности.

### **Задачи учебной дисциплины:**

- освоить теоретико-методологические основы и основных понятий дисциплины: профессиональная пригодность, профессионального становления личности, профессиональный выбор, профессионально важные функции и качества и др.

- сформировать теоретические знания и практические навыки работы в области профессиональной ориентации, трудовой адаптации;

- изучить медико-социальные, психофизиологические, психологические основы профориентации и трудовой адаптации, как направления психолога;

- изучить основы консультирования разных категорий граждан по вопросам выбора профессии для профессионального обучения и трудоустройства, если они нуждаются в такого рода услугах;

- приобрести знания и освоить методические подходы к научно-обоснованной организации профориентационного исследования, анализу и интерпретации полученных данных;

- ознакомиться и научиться использовать современные методы профессиональной диагностики при оценке профессионально значимых качеств и психологических особенностей личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

Учебная дисциплина «Профориентационная деятельность психолога» основывается на знаниях, полученных при изучении дисциплины: «Психологический практикум».

В результате изучения дисциплины студент должен:

#### **знать:**

– виды и методы профориентации, профессиональной диагностики, применяемые для определения профпригодности и ее ограничений по способности к профессиональному обучению и труду;

– принципы формирования планов профконсультативной работы с разными категориями нуждающихся граждан;

– цели, задачи, содержание психофизиологических, физиологических, психологических, психолого-педагогических, профконсультационных аспектов профориентационной работы;

– принципы формирования программ, направленных, в том числе, на адаптацию специалиста, развитие его профессиональных качеств, важных в процессе трудовой деятельности;

– проблемы кризисов профессионального становления и профессиональных деформаций личности в процессе труда.

#### **уметь:**

– выдать рекомендации по принципам и методам адекватного возможностям выбора профессии, работы;

– дать рекомендации по разработке плана построения оптимальной

траектории профессионального развития;

- дать рекомендации по эффективной подготовке к отборочным испытаниям при устройстве на работу;

- построить консультативную работу по подготовке к профессиональному выбору, трудоустройству, преодолению проблем профессиональной дезадаптации.

**владеть:**

- методами диагностики при оценке профессионально значимых качеств и профессионально важных психологических особенностей личности;

- оценкой профпригодности с точки зрения международных подходов;

- подходами к построению плана профориентационной работы;

- методами исследования, используемыми при социально-психологическом сопровождении специалиста, испытывающего трудности на разных этапах профессионального самоопределения, профессионального становления и профессиональной адаптации;

- технологиями преодоления кризисов профессионального становления и профессиональных деформаций личности в процессе труда.

Изучение учебной дисциплины «Профориентационная деятельность психолога» должно обеспечить формирование у студентов специальных компетенций: оказывать групповую и индивидуальную психологическую помощь с использованием современных психологических технологий.

***Воспитательные аспекты дисциплины***

Воспитательные аспекты дисциплины «Профориентационная деятельность психолога» модуля «Дисциплины профилизации» заключаются в разностороннем развитии личности будущего конкурентноспособного специалиста; создании условий для формирования интереса к учению, к процессу познания; воспитании самостоятельности, инициативности, организованности, ответственности, развитии рефлексии, самоконтроля, что способствует формированию адекватности самооценки; созданию условий для развития творческого отношения к учебной деятельности; воспитании гуманного отношения к окружающим.

***Структура учебной дисциплины***

Учебная дисциплина «Профориентационная деятельность психолога» модуля «Дисциплины профилизации» изучается студентами специальности 6-05-0313-01 Психология:

*дневной формы обучения* на 3 курсе в 6 семестре, общее количество часов - 106 (3 зачетные единицы), из них 54 часов аудиторных занятий: лекций – 22 часа, в том числе УСР – 8, практических занятий – 16 часов, семинарских занятий – 16 часов. Форма текущей аттестации – контрольная работа. Форма промежуточной аттестации – зачет.

*заочной формы обучения* на 5 курсе в 10 семестре, общее количество часов - 106 (3 зачетные единицы), из них 12 часов аудиторных занятий: лекций – 2 часа, практических занятий – 4 часов, семинарских занятий – 6 часов. Форма текущей аттестации – контрольная работа. Форма промежуточной аттестации – зачет.

## 2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### Лекция 1. Введение в проблему профессиональной ориентации и профессиональной адаптации

#### **Вопросы:**

1. *Профессиональная ориентация как область научных знаний и научно обоснованная система целенаправленных комплексных мероприятий.*
2. *Связь профориентации, как области знаний, с физиологией, медициной, психофизиологией, психологией, гигиеной труда, социологией.*
3. *Предмет, цели, задачи и функции профориентации. Законодательная база профессиональной ориентации*
4. *Основные области практического использования профессиональной ориентации.*

#### **1. Профессиональная ориентация как область научных знаний и научно обоснованная система целенаправленных комплексных мероприятий.**

Трудовая адаптация как важный критерий успешности профориентационных мероприятий

Профессиональная ориентация - комплекс научно обоснованных медикофизиологических, психолого-педагогических, социально-экономических, организационных мероприятий, направленных на формирование профессиональной пригодности, профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным возможностям, особенностям каждой личности и запросам общества и рынка труда

Профессиональная ориентация проводится с целью определения способности индивида к профессиональному обучению с учетом состояния его здоровья, психофизиологических возможностей, психологических особенностей, способностей, интересов и склонностей, оказания содействия в профессиональном самоопределении, практической помощи в подборе доступной профессии для профессионального обучения и трудоустройства. Кроме того, профориентация включает и коррекционно-развивающее направление - оказание медико-социально-психологической помощи оптанту (реабилитанту) в преодолении трудностей в обучении (в том числе профессиональном).

Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Экспертной группой еврокомиссии по непрерывной профориентации, Советом Европейского союза и Всемирным банком в 2004 г. одобрена новая трактовка цели профориентации: «Профессиональная ориентация направлена на оказание помощи людям любого возраста и в любой момент их жизни по вопросам выбора направления обучения, профессиональной подготовки и сферы профессиональной деятельности и управления собственной карьерой».

С позиций междисциплинарного и системного подходов под профессиональной ориентацией понимается иницируемый и управляемый обществом многоаспектный и непрерывный процесс взаимодействий субъектов

социально-трудовых отношений, направленных на осознанное профессиональное самоопределение индивида, освоение им профессии и осуществление профессионального самосовершенствования, обеспечение баланса между потребностями экономики в кадрах и собственными способностями и предпочтениями индивида, в результате чего индивид эффективно интегрируется в общественное разделение труда.

В основу деятельности по профориентации молодежи, в соответствии с Концепцией профориентации в Республике Беларусь, положены следующие принципы:

- принцип сознательности в выборе профессии гражданами, выражающийся в стремлении удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и принести как можно больше пользы обществу;
- принцип приоритета интересов и возможностей личности, гуманистический характер профориентации;
- принцип доступности профессиональной и иной информации, необходимой для выбора профессии, формы обучения и трудоустройства;
- принцип обеспечения равных возможностей получения профориентационных услуг независимо от места проживания, учебы или работы, возраста, пола, национальности и религиозного мировоззрения;
- принцип развития, предполагающий идею выбора такой профессии, которая давала бы личности возможность повышения квалификации, увеличения заработка по мере роста опыта и профессионального мастерства, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье, отдыхе и т. п.;
- принцип взаимосвязи профориентационной работы с практикой, предусматривающий оказание помощи гражданину в выборе его будущей профессии в органичном единстве с потребностями рынка труда в квалифицированных кадрах;
- принцип систематичности и преемственности в профориентации, обеспечивающий организацию профориентационной работы на разных возрастных этапах: дошкольный возраст, младший, средний и старший школьный возраст, обучающаяся и работающая молодежь;
- принцип взаимосвязи всех социальных партнеров, заинтересованных в профориентационной деятельности, предполагающий усиление целенаправленности и координации в совместной деятельности.

Методологически корректное выполнение теоретических, концептуальных задач на разных этапах решения проблем профессионального самоопределения личности должно опираться на теорию способностей и проходить с использованием указанных ниже подходов.

Антропоцентрический подход, основой которого является тезис о том, что у каждого человека есть набор тех или иных качеств, необходимых для выполнения определенных видов профессиональной деятельности. при этом

особое внимание при оценке профессиональной пригодности индивида и подборе профессии для него следует уделять человеку, его индивидуальным, психологическим особенностям, психофизиологическим возможностям, реальным способностям, склонностям, мотивации. В контексте данного подхода проблема профессиональной пригодности человека к труду, по своей сущности, является проблемой взаимной адаптации к деятельности (ее средствам, содержанию, условиям, организации), то есть обеспечения пригодности самой деятельности для работника. Этот подход предполагает эргономическое решение оптимальной организации деятельности.

Профессиоцентрический подход рассматривает человека как субъекта труда с оценкой и формированием пригодности человека для конкретной деятельности или видов деятельности. Этот подход предусматривает психологическое, физиологическое, медицинское и другое обеспечение процесса формирования профессионала в определенной деятельности

Понятия правильного профессионального выбора и последующей успешной профессиональной деятельности связываются, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Одной из популярных в психологии является теория профессионального самоопределения Д. Сьюпера. В которой успешное карьерное поведение связывается, прежде всего, с успешным профессиональным самоопределением. Одной из популярных в психологии является теория профессионального самоопределения Д. Сьюпера. В ней девять основных положений. Одно из них гласит: удовлетворенность работой (а во многом и жизнью в целом) зависит от того, в какой мере человек находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов и свойств личности в профессиональной ситуации, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая считалась подходящей на стадии профессионального развития. В теории Сьюпера утверждается, что важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая «профессиональная Я-концепция», которую каждый человек в жизни воплощает в серию карьерных решений. Профессиональные предпочтения – это попытка ответить на вопрос: «Кто я?». Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на нашу общую «Я-концепцию» и самооценку. При этом очень часто человек реализует свои профессиональные ориентации неосознанно.

Успешность последующей профессиональной адаптации зависит от целого ряда предпосылок и факторов. Важнейшей предпосылкой этого процесса является проведение качественной работы по профессиональной ориентации и профессиональному отбору с контингентом будущих адаптантов.

Адаптацию в широком смысле трактуют как процесс взаимодействия личности с окружающей средой, ведущий к преобразованию среды в соответствии с потребностями, ценностями личности или к преобладанию зависимости личности от среды.

Профессиональная адаптация - процесс становления равновесия в системе «человек - профессиональная среда», которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе.

Профессиональная адаптация - важнейший этап процесса профессионального самоопределения человека.

Профессиональная и социальная адаптация (далее — профадаптация) — система мер, направленная на приспособление молодого человека к производству, новому социальному окружению, условиям труда, особенностям конкретной ситуации и способствующая профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма. Успешность профессиональной адаптации является одним из главных критериев правильного выбора профессии, оценкой эффективности всей профориентационной работы.

На этом этапе выявляются недостатки предшествующей профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, осуществляется процесс формирования новых установок, потребностей, интересов в сфере труда и, наконец, выявляется, насколько жизненные планы оказались реальными. Поэтому профессиональная адаптация является своеобразным показателем эффективности профориентационной работы.

Итак, трудовая адаптация является важным критерием успешности профориентационных мероприятий, т.к. свидетельствует о том насколько приобретенная профессия соответствует человеку, его состоянию здоровья, психофизиологическим возможностям, психологическим особенностям, и насколько человек соответствует требованиям профессии.

## **2. Связь профориентации, как области знаний, с физиологией, медициной, психофизиологией, психологией, гигиеной труда, социологией.**

Для проведения профессиональной ориентации нужно располагать социально-экономическими характеристиками профессий, знать перспективы развития профессии, регионы распространения профессий, уровень доходов профессионалов, пути получения профессии и квалификации и перспективы профессиональной карьеры, а также особенности рынка труда. Кроме этого, следует использовать в профориентационной работе технологические характеристики, включающие описание производственных процессов и профессиональных задач; медико-физиологические и санитарно-гигиенические характеристики условий труда с перечнем имеющихся показаний и противопоказаний; требования профессий к индивидуальным особенностям человека-работника. Сводный документ такого рода называется профессиограммой.

Профориентация как область теоретических знаний и практической деятельности развивается в тесном контакте с другими науками. Прежде всего, развитие профориентации происходит в тесной связи с развитием психологической науки в целом. Причем эта связь взаимная. Профориентация опирается на методологические принципы, теоретические концепции и схемы, разработанные в общей психологии. Она использует знания о закономерностях восприятия, внимания, памяти и мышления, посредством которых человек принимает и перерабатывает информацию.

Профориентация активно развивается. Она использует все новые подходы, направления, разрабатываемые другими самостоятельными дисциплинами: развитие субъекта деятельности и психология профессионализма; развитие человека в труде, стрессы, психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения; особые условия деятельности; операционально-смысловые структуры опыта, перцептивный мир специалиста; акмеологические инварианты профессионализма; системный подход к проектированию социотехнических систем, рабочая нагрузка и ее измерение, профессиональный стресс, профессиональное обучение и перенос навыков, удовлетворенность трудом, мотивация, смыслы труда, его субъективная значимость; теория, методология и методы определения профессиональной пригодности; информационные технологии и человеческие факторы в компьютерных системах и др.

Возрастная психология обогащает профориентацию знаниями о возрастных особенностях человека в разные периоды жизни, которые учитываются при анализе и совершенствовании организации профессионального обучения и труда, профподборе, профотборе.

Отрасли специальной психологии, изучающие отклонения психики от нормы, оказывают помощь профориентации в сфере профотбора, трудовой экспертизы в плане организации коррекции и предупреждения нарушений психики в условиях трудовой деятельности (в частности, в условиях военных действий, аварийных ситуаций, катастроф). Основные положения социальной психологии применяются при исследовании пригодности работника к труду в различных видах трудовых коллективов (в рабочих группах, аварийных и спасательных бригадах, изолированных от внешней среды командах).

Теснейшим образом профориентация связана с психологией труда – наукой, из которой она выделилась, изучающей закономерности формирования и проявления психической деятельности человека (процессы и состояния, особенности личности) в процессе его труда, многообразные проявления психики в процессе трудовой деятельности, развитие психики в различных видах труда, влияние длительной работы на психику, соответствие организации процессов труда психическим и психофизиологическим особенностям человека и др.

Большое значение для профориентации имеют данные физиологии и психофизиологии, раскрывающие физиологическое обеспечение психических

процессов, а также физиологические основы индивидуальных различий между людьми, которые следует учитывать при профессиональном подборе (отборе).

Профориентация безусловно обращается к проблемам социальной психологии, изучающей закономерности формирования коллективов, совместную деятельность, общение и взаимоотношение людей.

В этой связи понятно обращение профориентации к наукам об управлении. В рамках этого комплекса дисциплин профориентация связана с экономикой, психологией и организацией труда, социологией, социальной психологией и рядом других дисциплин, изучающих социотехнические системы.

Профориентация органически связана с другими отраслями психологии (педагогической, инженерной и пр.), основывается на общих с ними принципах, использует их достижения и методы. Профориентация координирует свои усилия с физиологией и гигиеной труда, эргономикой, технической эстетикой, акмеологией, а также с техническими дисциплинами.

Субъект труда, взаимодействуя с объектом, оказывается включенным в различные системы (в зависимости от характера деятельности): биологические, социальные, технические, неживые природные системы и пр. Без ориентировки в данных областях знания и практики соответствующим специалистам невозможно правильно осуществлять свою деятельность. Поэтому специалисту по социальной работе, психологу, реабилитологу, как и профконсультанту неизбежно приходится знакомиться с различными предметными областями профессионально-трудовой деятельности. Связь профориентации со всеми отраслями психологии сопровождается опорой на основные принципы психологической теории деятельности и общие закономерности развития и функционирования психики человека.

### **3. Предмет, цели, задачи и функции профориентации. Основные контингенты граждан, нуждающихся в профориентационных услугах. Законодательная база профессиональной ориентации**

Профессиональная ориентация - это комплекс психолого-педагогических, медицинских, социальных мероприятий, направленных на формирование профессионального самоопределения молодого человека, на оптимизацию трудоустройства человека с учетом его склонностей, интересов, способностей, а также с учетом потребностей общества в специалистах. В этой связи очень важно, чтобы человек выбирал профессию, соответствующую его интересам и способностям, чтобы он испытывал удовлетворение от работы и приносил пользу обществу. Решение этого жизненно важного вопроса часто происходит стихийно. На современном этапе профориентационную работу осуществляют специальные службы, учебные заведения, профессиональные центры и консультации. Профориентация - это содействие профессиональному самоопределению человека, которое захватывает как мотивационную сферу (склонности, интересы, цели, намерения), так и операциональную сферу (способности, знания, умения и др.). Профессиональное самоопределение и

профессиональное "созревание" длится в течение всей жизни: человек выбирает профессию, проходя стадии фантазии, проб, выборов, их реализации, затем вступает в профессию, адаптируется к профессиональной деятельности, позднее может менять саму профессию или специальности внутри нее в зависимости от изменения в мире профессий, и других причин. Профессиональное развитие человека - это непрерывная цепь профессиональных выборов. На каждом этапе на эти выборы могут оказывать влияние профориентационные факторы, исходящие как от социальной среды, так и от самого человека.

Профессиональная ориентация призвана решать следующие задачи:

- информационную (профинформация, профпросвещение, профреклама);
- диагностическую (профессиональная диагностика состояния профессионально значимых функций и профессионально важных психологических качеств, профессиональных интересов, склонностей и т. д.);
- консультативную (профессиональное консультирование по всему кругу профориентационных вопросов);
- коррекционного сопровождения (обеспечение медико-социальнопсихологического и профориентационного сопровождения всех этапов профессионального становления индивида).

Профессиональная ориентация включает в себя:

- анализ медицинского, психологического, образовательного профессионального и социального уровней оптантов и их возможного развития;
- профессиональную информацию и консультацию; - профессиональный подбор;
- профессиональный отбор.

Профессиональная ориентация проводится с целью определения способности оптанта к профессиональному обучению с учетом состояния его здоровья, психофизиологических возможностей, психологических особенностей, способностей, интересов и склонностей, оказания содействия в профессиональном самоопределении, практической помощи в подборе доступной профессии для профессионального обучения и трудоустройства. Кроме того, профориентация включает и коррекционно-развивающее направление - оказание медико-социально-психологической помощи оптанту (реабилитанту) в преодолении трудностей в обучении (в том числе профессиональном).

В системе профориентации выделяют следующие функции:

а) социально-психологическая - усвоение определенной системы знаний, норм, ценностей, позволяющих осуществлять социально-профессиональную деятельность человека; усвоение человеком (прежде всего детьми и молодежью) определенной системы социальных норм и ценностей (общественных, профессиональных, межличностных), знаний, навыков и умений, не обходимых для успешного обучения и выполнения профессиональной деятельности;

б) социально-экономическую - улучшение качественного состава работников, повышение профессиональной активности, квалификации и

производительности труда , повышение удовлетворенности трудом, снижение текучести кадров, их заинтересованности в содержании и результатах труда;

в) психолого-педагогическую - выявление, формирование и учет индивидуальных особенностей каждого, кто выбирает профессию; выявление и формирование интересов, склонностей, способностей, личностных особенностей человека с целью адекватного выбора профессии, оценки уровня профессиональной пригодности к конкретной деятельности, психологического обеспечения профессиональной подготовки, адаптации к труду и т. д.;

г) медико-биологическую - учет требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам, необходимых для выполнения той или иной профессиональной деятельности, и коррекция профессиональных планов в соответствии с функциональными возможностями конкретного человека

В рамках обозначенных выше функций решаются, соответственно, следующие задачи:

#### 1. Социально-экономические:

- управление трудовыми ресурсами;
- рациональное распределение рабочей силы;
- борьба с текучестью кадров;
- повышение эффективности труда; • снижение производственного травматизма.

#### 2. Медико- биологические:

- обеспечение рынка труда профессионально пригодными работникам (профессиональная диагностика, профессиональное консультирование, оценка профпригодности, профподбор, профотбор);
- оказание помощи в профессиональном самоопределении молодежи ( медико-физиологическое консультирование и диагностика);
- профилактика возникновения профзаболеваний.

#### 3. Психолого-педагогические:

- оказание профориентационной помощи в профессиональном самоопределении учащихся, студентов(профинформация, профвоспитание, профпросвещение);
- психолого-педагогическое сопровождение процесса осознанного выбора профессий;
- психологическая диагностика профессиональных интересов, склонностей, ценностных ориентаций личностных особенностей;
- реализация профориентационных мероприятий через учебно-воспитательный процесс, в неурочную, внешкольную работу.

#### 4. Социально- психологические:

- социально- психологическое сопровождение всех этапов
- профессионального становления специалиста;
- оказание помощи нуждающимся в поиске работы, обучении, переобучении;

- оказание помощи в вопросах построения и развития профессиональной карьеры.
- формирование мотивационной направленности специалистов ; разработка мероприятий, повышающих удовлетворенность трудом.

Государственная политика в области профориентации проводится в отношении следующих категорий граждан:

- учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений
- профессионального образования всех типов и организационно-правовых форм;
- молодежи из числа сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитанников школ-интернатов и детских домов;
- молодых рабочих и молодых специалистов в первые три года профессионального становления;
- инвалидов;
- граждан с ограниченной профессиональной пригодностью;
- высвобождаемых работников, безработных и граждан, ищущих постоянную работу;
- военнослужащих и граждан, уволенных из Вооруженных сил;
- лиц, освобожденных из мест лишения свободы;
- всех прочих граждан, нуждающихся в выборе профессии или смене рабочих мест, в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации, а также в психологической поддержке.

Профориентационная работа в республике ведется под методическим руководством Республиканского координационного совета по профессиональной ориентации молодежи при Министерстве труда Республики Беларусь через Министерство образования, Министерство труда, Министерство здравоохранения, Государственный комитет по делам молодежи, отраслевые министерства и другие органы государственного управления.

В развитии системы профессиональной ориентации молодежи особое значение имеют скоординированные действия базовых звеньев системы профессиональной ориентации:

- общеобразовательных школ,
- профессиональных учебных заведений,
- государственных органов образования,
- государственных органов здравоохранения,
- государственных органов по труду и занятости населения,
- государственных органов по работе с молодежью,
- территориальных центров профориентации,
- учреждений и организаций,
- средств массовой информации,
- семьи,

- общественных объединений и организаций,
- другие социальные институты, ответственные за воспитание, образование, профессиональное обучение и трудоустройство молодежи.

Законодательная база профессиональной ориентации.

Подготовка учащихся к профессиональному самоопределению базируется на принципах развития системы профессиональной ориентации молодежи, определенных Концепцией развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь:

Профессиональная ориентация в нашей стране реализуется в соответствии с Концепцией развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь (от 31 марта 2014 г, №15/27/23) и другими нормативно- правовыми документами.

Концепция развития профессиональной ориентации молодежи (далее Концепция) представляет собой систему взглядов на принципы, приоритетные направления, цели и задачи профессиональной ориентации (далее — профориентация) молодежи в Республике Беларусь.

Концепция разработана с целью выработки целостного подхода к формированию и осуществлению работы по профориентации молодежи в условиях структурной перестройки экономики и необходимости формирования престижа рабочей профессии.

Профориентация как целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к выбору профессии основывается на идее концептуального характера — взаимосвязи диагностического и воспитательного подходов. Она должна стать неотъемлемым элементом всей кадровой политики и частью двух сопряженных систем: непрерывного образования и эффективной занятости.

Как обозначено в Конвенции основной целью системы профориентации является удовлетворение интересов общества, государства и личности в обеспечении граждан, в особенности молодежи, возможности и способности свободного и осознанного выбора профессиональной деятельности, оптимально соответствующей личностным интересам, склонностям, способностям, а также потребностям рынка труда в квалифицированных, конкурентоспособных кадрах.

Для реализации различных направлений профессиональной ориентации необходимо соотносить свою деятельность со следующими документами:

1. Закон о занятости населения;
2. Закон о труде;
3. Закон об образовании;
4. Закон о специальном образовании;
5. Закон о профилактике инвалидности и реабилитации инвалидов;
6. Постановлении №46 МЗ РБ;
7. Справочники мед противопоказаний для поступающих в профессионально-технические, средние специальные, высшие учреждения профессионального образования РБ;

8. Справочники для поступающих в ПТУЗы, ССУЗы, ВУЗы РБ;
9. Справочники для профессионального обучения инвалидов;
10. Сборники профессиограмм;
11. Санитарные правила и нормы (САН и ПИН);
12. Общегосударственный классификатор профессий рабочих и должностей служащих РБ (ОКРБ).

Изучение проблем любой науки, учебной дисциплины осуществляется с помощью соответствующих методов исследования, совокупность которых представляет собой ее методологию.

Система профориентации молодежи включает две взаимодействующие составляющие — государственную и общественную и имеет общегосударственный, территориальный уровень.

Управление системой профориентации граждан на общегосударственном уровне осуществляют в соответствии со своими полномочиями:

- Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь — по всем социальным группам незанятого и занятого трудоспособного населения, обращающегося в органы государственной службы занятости населения;

- Министерство образования Республики Беларусь — по всем категориям обучающихся и воспитанников в учреждениях дошкольного, общего среднего, специального, профессионально-технического, среднего специального, высшего и дополнительного образования;

- Министерство здравоохранения Республики Беларусь — в отношении лиц, имеющих отклонения в состоянии здоровья, инвалидов;

- Министерство культуры Республики Беларусь — в рамках организации культурных мероприятий, направленных на пропаганду профессий, специальностей, востребованных на рынке труда;

- Национальная государственная телерадиокомпания Республики Беларусь — в рамках распространения информации, отражающей ситуацию на рынке труда, создания серии теле- и радиопрограмм, направленных на формирование престижа рабочих профессий.

- Научно-методическое обеспечение проведения профориентационной работы осуществляют научно-методическое учреждение «Национальный институт образования»; учреждение образования «Республиканский институт профессионального образования», государственное учреждение образования «Республиканский институт высшей школы», государственное учреждение образования «Академия последиplomного образования» и другие учреждения.

В развитии системы профессиональной ориентации молодежи большое значение имеет четкая координация действий всех базовых звеньев системы профессиональной ориентации.

#### **4. Основные области практического использования профессиональной ориентации. Виды профессиональных консультаций, их цели и задачи.**

Профконсультация, как одна из основных форм профориентационной работы, стала актуальной в начале двадцатого столетия, ее возникновение было связано с проблемами выбора профессии. Выбор профессии долгое время рассматривался как поиск профессии, соответствующей психологическим характеристикам человека. Этот подход получил название диагностического.

Профконсультация данного типа состоит из трех фаз:

- 1) изучения психических и личностных особенностей претендента на профессию (психодиагностическая фаза);
- 2) характеристики содержания труда, требований профессии и их описания в психологических терминах (профессиографическая фаза);
- 3) сопоставления индивидуальных особенностей человека с требованиями профессии и принятия решения о пригодности человека (фаза принятия решения).

Основными недостатками диагностирующей профконсультации были следующие :

- игнорировалась изменчивость, динамичность мира профессий, вследствие чего человеку в течение профессиональной жизни, может быть, не раз придется менять профессию;
- наличие большого числа профессий и специальностей затрудняет формирование профессиографической компетентности психолога-консультанта;
- не принималось во внимание профессиональное развитие личности, изменение ее направленности, компетентности и профессионально важных качеств;
- консультируемый исключался из процесса принятия жизненно важного для него решения.

Решающее значение в процессе принятия решения о выборе профессии имеют результаты диагностики. Консультируемому отводится пассивная роль. Диагноз однозначно определяет и прогноз будущей профессии.

Другой подход содержится в воспитательной концепции профконсультации. Сторонники этой концепции считают, что человека можно подготовить к выполнению любой профессии, если правильно подобрать эффективные методы профессионального обучения. Отсюда и содержание этого типа профконсультации — изучение индивидуально-психологических особенностей человека и организация оптимального профессионального обучения.

Основной недостаток этого типа профконсультации — игнорирование психофизиологических различий людей. При данном подходе успешность освоения ряда профессий, а также продуктивность выполнения деятельности определяются свойствами нервной системы, типологическими особенностями высшей нервной деятельности.

Многие недостатки рассмотренных двух типов профконсультации устраняет развивающая (активизирующая) профконсультация. Основное ее

содержание заключается в активизации процесса формирования психологической готовности личности к профессиональному самоопределению. Главный момент в этой профконсультации — перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по решению профессионально обусловленной проблемы на психологическую подготовку личности к определению своей позиции и самостоятельному принятию решения.

Основным принципом этого типа консультирования является сотрудничество профконсультанта с клиентом. Недопустимы навязывание собственного мнения, директивные рекомендации, давление. Акцент делается на понимании консультируемым своей проблемы, его самоопределении и выработке самостоятельного решения.

Профессиональная консультация подразумевает помощь в выборе профессий, наиболее соответствующих интересам, возможностям, оптанта, а также пользующихся спросом на рынке труда. Ответственность за решение в этом случае лежит на клиенте. Задача же профконсультанта заключается в предоставлении клиенту условий, способствующих принятию эффективного решения. Консультант дает профессиографическую и диагностическую информацию, обсуждает с ним его проблемы, поведение, переживания и отношения, предлагает различные задания, способствующие выбору профессии, содержания и уровня образования, планированию карьеры, поиску работы и трудоустройству, адаптации на рабочем месте и, при необходимости, смене места работы или рода занятий.

Профессиональную консультацию проводят квалифицированные профконсультанты. Консультация проводится на основе медицинских заключений, характеристик, результатов специальных психофизиологических и психологических исследований.

Выделение в рамках профориентации таких её частей, как профессиональная информация, профессиональная пропаганда и профконсультация, имеет не только теоретический смысл. Понимание структуры и содержания профориентационной работы позволяет найти более конкретные формы, видеть этапы этой работы, сделать её более эффективной и целеустремленной. Разумеется, на деле все эти формы определенным образом сливаются, представляются в единстве. Более того, от умения сочетать, соединять все формы профориентации существенно зависит её успешность и результативность.

Потребность в индивидуальной профконсультации особенно проявляется в период, непосредственно предшествующий выбору профессии и учебного заведения. В этот период профессиональная консультация наиболее эффективна. В целом профконсультация направлена на актуализацию и осознание оптантом тех его представлений и качеств, которые оказывают влияние на его профессиональные планы. Даже если оптант еще не принял решения относительно будущей профессии, профконсультант обязательно опирается на уже имеющиеся у оптанта ценностные ориентации, проявления

направленности, склонности и интересы. Существенные поправки в этот процесс вносит информация о состоянии здоровья и психофизиологических возможностях консультируемого. В ходе профконсультации необходимые для профессионального выбора представления оптанта корректируются, уточняются, дополняются, но не навязываются и не формируются.

Сформировать их за короткое время профконсультации невозможно, и на это следует ориентировать как самих оптантов, так и сопровождающих их лиц.

Итак, профессиональная консультация (далее — профконсультация) — оказание помощи молодому человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения в выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества; предоставление ему рекомендаций о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, физиологическим, психофизическим особенностям на основе результатов диагностики. Профконсультация стимулирует рефлексию, размышления человека о перспективах своего личностного и профессионального самоопределения, давая ему определенные ориентиры для оценки собственной готовности к реализации намеченных профессиональных планов. При ориентации человека на профессии (пригодные для многих людей) помощь консультируемому состоит в нахождении личностного смысла будущей деятельности.

Для компетентного проведения консультации специалист должен разбираться в современном мире профессий, обладать фундаментальными знаниями в области общей и дифференциальной психологии, психологии труда, физиологии и психофизиологии, владеть методами психодиагностики и психотехнологиями профконсультирования.

В настоящее время выделяют следующие виды профконсультаций.

Медицинская (врачебная) профконсультация (ПК). Целью данного вида профконсультации является объективная оценка состояния здоровья человека. Кроме того в ходе медицинской ПК выявляется следующее:

- соответствие состояния здоровья человека требованиям того типа профессий, который он избирает;
- вынесение заключения о возможности его профессионального обучения и трудоустройства, имеющихся противопоказаний к ним,
  - определение показанных и противопоказанных факторов производственной среды и трудового процесса.

Физиологическая (в том числе психофизиологическая) профконсультация.

Целью данного вида профконсультации является объективная оценка следующих позиций:

- уровня развития профессионально значимых функций (ПЗФ), ключевых ПЗФ оптанта;
  - выявление сильных (и слабых) сторон его физиологического и психофизиологического статуса,

- обеспечивающих качественное и эффективное овладения профессиональными знаниями, умениями, навыками в оптимальные сроки,
- успешную адаптацию организма к действующим факторам производственной среды и трудового процесса,
- уровень работоспособности,
- прогнозирование производственной эффективности.

Психологическая профконсультация. Целью данного вида профконсультации является оказание психологических профориентационных услуг, направленных на содействие человеку в

- профессиональном самоопределении,
- построении карьеры,
- преодолении трудностей профессионального становления • преодолении трудностей профессиональной адаптации.

Можно выделить также следующие направления организации (модели) профконсультативной ПК помощи.

Справочно-информационная. Основные используемые методы: лекции, беседы, эстетически оформленные киноролики, рекламно-справочные пособия.

Организационно-управленческая. Используемые методы: координация работы между различными учреждениями - образовательными, службами занятости, общественными организациями и т.д.

Адаптационное ПК направлено на оказание социально-психологической помощи лицам, поступившим в на учебу или работу, по вхождению в новый коллектив, усвоению новой социальной роли, преодолению трудностей адаптации.

Стимулирующее ПК, предусматривающее оказание помощи лицам, претерпевающим профессиональную стагнацию (застой), депрессию.

Используемые способы:

- помощь в анализе собственных профессиональных возможностей,
- формирование уверенности в своих силах,
- мотивации к самосовершенствованию,
- формирование готовности к осознанному построению профессионального развития, роста, карьеры.

Реабилитационное ПК – оказание помощи лицам, частично потерявшим трудоспособность, инвалидам. Применяемые методы:

- психотехнологии активизации потенциала личности,
- техника психоанализа,
- формирование активной жизненной и профессиональной позиции,
- формирование правовой компетентности.

Манипулятивное ПК – направлено на навязывание клиенту определенной профессионально ориентированной услуги.

## Лекция 2. Определение основных понятий в профориентации

### **Вопросы:**

1. *Профессиональная пригодность – как основная категория профориентации. Виды профпригодности.*
2. *Медико-социальные критерии оценки профпригодности в профориентации (медицинские, психологические, психофизиологические, социальные критерии). Методы профессиональной диагностики.*
3. *Профессиографический анализ профессий при подборе доступных профессий и видов труда.*

### **1. Профессиональная пригодность – как основная категория профориентации. Виды профпригодности.**

**Профессиональная пригодность (профпригодность)** — совокупность психофизиологических и психических особенностей индивида, необходимых и достаточных (при условии соответствующего обучения) для достижения общественно приемлемых показателей в конкретном виде трудовой деятельности; мотивационное принятие индивидом данного вида труда, склонность индивида к данному виду деятельности, соответствие его психических качеств требованиям, предъявляемым к данной профессии (псих. словарь).

**Профессиональная пригодность** - системная характеристика степени соответствия человека, как субъекта труда, или претендента на вакансию и требований профессии (Е.А.Климов).

Она формируется в ходе длительного профессионального труда, протекающего в определенных социально-экономических условиях. Со временем формируются как отдельные функциональные системы и психические процессы человека (профессиональное восприятие, память, мышление и пр.), так и социально-профессиональный тип личности с определенными ценностными ориентациями, характером, особенностями общения и т.п.

Психологическая пригодность к профессии есть свойство личности, о котором можно судить по двум критериям: *по успешному овладению профессией и по степени удовлетворения человека своим трудом*. Оба критерия относительны, а порой субъективны. Тем не менее только эти критерии позволяют подойти к психологической характеристике профессиональной пригодности.

Время, необходимое для формирования профессиональной пригодности, зависит от природных данных человека, уровня его мотивации и полученной подготовки (знаний, умений, навыков).

При изучении отношения «человек – профессия» приходится принимать во внимание целый комплекс переменных, от которых в большей или в меньшей степени зависит конечный результат: успех или неуспех. **Эти переменные можно объединить в три группы**, как это сделал Н. Д. Левитов (1963).

**Первая группа – мотивационные компоненты**, которые как раз имеют наибольшее значение в последнем истолковании призвания. В мотивах раскрывается, насколько данная профессия желательна или нежелательна

человеку. Образование же самих мотивов отражает оценку профессии по ее общественной значимости, по ее моральному весу, по уважению, которым она пользуется в обществе и в общественной группе. На мотивы влияют и оплата данного вида труда, и условия профессионального и непрофессионального образа жизни, и многое другое. Конечно, в мотивах отражается и то удовлетворение, которое человек получает от своего труда.

**Вторую группу** переменных составляют *компоненты квалификации*. Чуть ли не все современные профессии требуют предварительной подготовки. Знания и умения, независимо от того, приобретаются ли они в учебном заведении или на практике, естественно, сказываются на отношении к профессии и на формировании пригодности к ней.

На этих общеизвестных истинах стоит задержаться только потому, что пригодность далеко не всегда совпадает с подготовленностью, если под последней разуметь формальную квалификацию. Подготовка, по крайней мере в некоторых профессиях, не предусматривает всех тех ситуаций, которые возникают в трудовой деятельности, причем не из-за того, что что-то не учли при составлении программ обучения, а в силу специфики самой профессиональной деятельности, вряд ли можно так обучить шофера, чтобы у него была готовая программа действий при любом дорожном происшествии. Конечно, можно заготовить обобщенные типы решений, но вопрос о том, какой из них применим или осуществим в данном конкретном случае, все же остается неопределенным. Поэтому обладание квалификацией, подготовленность есть необходимое, но во многих случаях еще не достаточное условие пригодности.

**Третью группу** переменных составляют *индивидуальные психологические особенности личности*. Несомненно, и образование мотивов, и приобретение умений теснейшим образом связаны с психологическими особенностями, но их необходимо выделить как специальный предмет рассмотрения.

#### **Структурные компоненты профпригодности по Е. А. Климову:**

- **Гражданские качества** (моральный облик, отношение к обществу); в некоторых профессиях недостаточное развитие именно данных качеств делает человека профессионально непригодным (учитель, воспитатель, судья, руководитель).

- **Отношение к труду**, к профессии, интересы, склонности к данной области труда, так называемая профессионально-трудовая направленность личности.

- **Общая дееспособность** – физическая и умственная (широта и глубина ума, самодисциплина, развитый самоконтроль, бескорыстная инициатива, активность).

- **Специальные способности**, т.е. качества, необходимые в определенных видах деятельности (память на ароматы для кулинара, звуковысотный слух для музыканта, пространственное мышление для конструктора и т.п.); сами по себе данные качества не делают из человека аса, но необходимы в общей структуре профпригодности.

- **Профессиональная подготовка** – знания, навыки, опыт, выучка в данной профессиональной области.

#### **Два вида профессиональной пригодности**

Профессии **первого типа** предъявляют такие требования, которым могут удовлетворить люди, обладающие специальными индивидуальными чертами. Требования профессий **второго типа** к человеку таковы, что с ними может справиться каждый нормальный человек.

Различие между двумя типами профессий можно свести к единому признаку. К одним профессиям активно приспосабливается любой человек, к другим – лишь некоторые люди.

Если деятельность поддается программированию, то тем самым создаются условия для того, чтобы построить обучение. При невозможности запрограммировать профессиональную деятельность, очевидно, нельзя построить систематический курс обучения такой деятельности. Но в некоторых случаях составление программы слишком сложно и практически неосуществимо, а в других еще не добыты все знания, нужные для программирования.

Сказанное относится, например, к так называемым творческим профессиям, когда достижение профессионального уровня связано с созданием нового в своей области. Полное повторение того, что уже делалось другими, признается свидетельством профессионального несоответствия, непригодности. Но для создания нового пути и методы не всегда известны, поэтому нельзя обучить творчеству каждого, да еще в строго намеченные сроки.

Итак, можно полагать, что к профессиям первого типа относятся те, в которых не поддается программированию – по крайней мере, на современном уровне – осуществляемая человеком трудовая деятельность.

Допустим, что программа создана. Но каждый ли человек сможет быть так обучен, чтобы ее освоить? Чаще всего замечаются двоякого рода препятствия, возникающие из индивидуальных психофизиологических особенностей человека. В конечном счете любая программа профессиональной деятельности, и соответственно профессионального обучения, может быть сведена к формуле «если А, то В». «А» может означать отдельный раздражитель или объект, на который должен ответить работник, целую ситуацию с комплексом объектов и, наконец, класс объектов или ситуаций, имеющих общие признаки. «В» есть обозначение ответа работника.

**Первая группа препятствий** к осуществлению программы возникает из темпа и порядка следования того, что мы назвали А, то есть объектов и ситуаций, на которые отвечает работник. Известно, что чем выше темп поступления сигналов-раздражителей, тем ограниченнее число работников, которые в силах справиться с ним. По данным, которые получены на некоторых лабораторных моделях (Голубева Э. А., Рождественская В. И., 1969), видно, что у людей имеются скоростные пределы, после превышения которых деятельность приобретает хаотический характер или разрушается. В зависимости от особенностей задачи причину таких несоответствий, по-видимому, нужно искать в природных данных человека, в частности в индивидуальных особенностях подвижности, лабильности и силы нервных процессов.

**Вторая группа препятствий**, мешающих осуществить заданную и усвоенную программу, связана с особыми психологическими признаками, которые

присущи некоторым профессиональным задачам. Ситуация вследствие своей новизны для работника, а также из-за накладываемой на него большой ответственности может влиять на его поведение тормозящим и дезорганизирующим образом. Всплывают сомнения в истинности оценки сигнала, опасения в отношении возможных ошибок, и все это до такой степени влияет на некоторых людей, что приводит к резким и очевидным нарушениям в их поведении и психике.

Следовательно, к профессиям первого типа относятся те, в которых реализация заданной работнику программы деятельности оказывается затрудненной или неосуществимой вследствие особенностей темпа и порядка следования сигналов, а также вследствие новых и накладывающих большую ответственность ситуаций.

Наконец, имеются профессии, требования которых включают и первый, и второй из указанных выше пунктов. В этих профессиях не поддается предварительному программированию содержание трудовой деятельности. Кроме того, здесь может происходить следование сигналов в любом порядке и темпе, да к тому же ответы на них требуют большой и ясно сознаваемой ответственности. Примером, очевидно, может служить деятельность полководца, которая не раз обсуждалась и анализировалась в специальной и психологической литературе, – это профессия высокого мастерства.

К профессиям первого типа подходят люди, обладающие некоторыми природными особенностями, на базе которых и формируется их пригодность (пригодность первого типа). К профессиям второго типа таких особых показаний, по-видимому, не имеется. В трудовой деятельности этих профессий формируется пригодность второго типа.

#### **Этапы формирования профпригодности:**

1. **Трудовое воспитание и обучение** (подготовка к труду и выбору профессии) – воспитание ребенка любви к труду, овладение простейшими орудиями и способами труда, формирование готовности к труду, потребности и понимания его необходимости, развитие общетрудовых навыков.

2. **Профессиональная ориентация** – помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов;

3. **Профессиональный отбор** – помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов.

4. **Профессиональная подготовка** – обоснование рекомендаций к программам, методикам и средствам обучения и тренировки, к объективным методам и критериям оценки уровня профессиональной подготовленности.

5. **Профессиональная адаптация** – разработка средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности и обоснование рекомендаций по ускорению этого процесса;

6. **Профессиональная деятельность** – обеспечение рациональной организации, условий и процесса трудовой деятельности, высокой эффективности,

качества, безопасности труда, профессионального совершенствования и здоровья, удовлетворенности трудом.

**7. Профессиональная аттестация** – периодическая оценка профессиональной квалификации в целях определения соответствия занимаемой должности и обоснования рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также направлению на учебу, переподготовку.

**8. Психологическая экспертиза и профессиональная реабилитация** – восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний, при развитии стойких отрицательных доминантных состояний в результате частых профессиональных неудач и т. п.

Способности тесно связаны с интересами и склонностями и являются неотъемлемой частью профессиональной пригодности человека. Наличие профессиональных способностей — необходимое, но не достаточное условие успешной профессиональной деятельности. Важное значение имеет отношение к труду, личные качества, здоровье, навыки, привычки, знания, опыт. Учитывая эти и другие факторы, различают разные степени профессиональной пригодности человека.

### **1. Профессиональная непригодность к конкретной профессии**

О профнепригодности говорят в тех случаях, когда есть отклонения в состоянии здоровья, несовместимые, с точки зрения медиков, с работой в той или иной области деятельности. Однако противопоказания могут быть не только медицинские. Есть целая группа профессий, для которой необходимы специальные способности. Например, если у человека нет способностей к изобразительному искусству, он вряд ли станет хорошим художником, архитектором, скульптором.

Прямая профнепригодность видна невооруженным глазом — с такими примерами мы, к сожалению, сталкиваемся постоянно.

Скрытая профнепригодность не так очевидна — специалист может удерживаться на требуемом профессиональном уровне ценой большого нервно-психического напряжения, компенсируя отсутствие одних необходимых качеств другими. Степень напряженности зависит от характера профессиональных функций, индивидуальных особенностей человека, мотивов его поведения, опыта, знаний, навыков и умений.

- *Назовите личностные особенности, делающие профнепригодными учителя, продавца, диктора, военного, оператора, водителя.*

### **2. Профессиональная пригодность к конкретной профессии или группе профессий.**

Это означает, что у человека нет профессиональных противопоказаний, но нет и выраженных склонностей — есть только реальный шанс, что человек будет хорошим специалистом в данной области. Необходимо учитывать, что профессиональная пригодность формируется только в профессиональной деятельности.

Профпригодность может быть *относительной* — в этом случае человек осваивает профессию медленно и с большим трудом. Есть профессии, где

относительная профпригодность допустима, хотя и нежелательна, но в некоторых видах деятельности она недопустима — там требуется **абсолютная профпригодность**.

- *Приведите примеры таких профессий (летчик, оператор АЭС, монтажник-высотник, хирург).*

### **3. Соответствие конкретной профессиональной деятельности.**

Человек соответствует выбранной профессии в том случае, если у него есть качества, профессионально важные для данной деятельности, в том числе выраженный интерес к этому предмету труда, профессиональное образование, опыт успешной работы в данной области. Такому специалисту можно доверить штурвал самолета, скальпель хирурга, диспетчерский пульт.

- *Есть ли у вас знакомые, соответствующие своей профессиональной деятельности?*

### **4. Призвание — высший уровень профессиональной пригодности.**

Это не только абсолютное совпадение требований профессии и личностных, физиологических, интеллектуальных особенностей человека, но и ярко выраженный интерес к этому виду деятельности, граничащий с любовью.

Не каждому дано найти свое призвание. И вовсе не потому, что одни умеют искать, а другие — нет. Творцов, профессионалов своего дела во все времена были единицы, и ценились они на весь золота. Если кому-то кажется, что этот уровень для него недоступен, не стоит опускать руки: во-первых, вы только в самом начале профессионального пути, во-вторых, вы еще не знаете, на что способны, а в-третьих, выдающихся успехов эти люди добивались благодаря трудовой мотивации, то есть побуждению к действию.

Истоки отношения человека к труду помогает понять классификация, предложенная немецким психологом Э. Фроммом, в соответствии с которой люди делятся на следующие типы (Фромм Э. Иметь или быть):

– **Рецептивный**, или берущий. Люди этого типа считают, что все им чего-то должны: деньги, работу, любовь, внимание, поэтому они ждут, когда все это к ним придет. Такие люди всегда ищут поддержки, требуют помощи. Они дружелюбны, но беспомощны, зависимы, неспособны принимать самостоятельные решения.

– **Эксплуататорский**, или овладевающий. Люди этого типа стремятся использовать ресурсы и возможности других людей в своих целях, действуя силой или хитростью. Им нравятся люди, у которых есть что отнять: работу, идеи, деньги; а те, у кого уже ничего не осталось, им не интересны.

– **Стяжательский**, или сберегающий. Смысл жизни людей этого типа — накопительство и экономия. Они скупы и подозрительны, все измеряют деньгами, поэтому не верят в возможность бескорыстных отношений между людьми. Этот тип описан у Бальзака (Гобсек), Пушкина (Скупой рыцарь), Гоголя (Плюшкин), Чехова (Ионыч).

– **Рыночный**, или обменивающий. Рыночная личность воспринимает себя и других людей как товар, который можно выгодно продать. Главное в жизни людей этого типа — карьера и деньги. Их отличительные особенности —

честолюбие, пробивные способности, умение ладить с нужными людьми. В последние годы эта модель поведения активно внедряется в сознание людей.

– **Творческий** тип личности постигает мир через любовь и разум. Человека творческого типа видит счастье в своей работе. «То, что я делаю, я не назвал бы работой. Это высокое наслаждение, удовольствие, огромная радость, ни с чем не сравнимая», — писал о своей работе лауреат Нобелевской премии по физике академик Лев Ландау.

## **2. Медико-социальные критерии оценки профпригодности в профориентации (медицинские, психологические, психофизиологические, социальные критерии). Методы профессиональной диагностики.**

Проблема профориентации комплексная. В ее реализации должны участвовать специалисты разного профиля: врачи, психофизиологи (физиологи), психологи, педагоги, специалисты по социальной работе, социологи, экономисты, юристы.

Выбор будущей профессии без учета индивидуальных и личностных особенностей может привести к комплексу неблагоприятных социально-биологических последствий: ухудшению состояния здоровья, неудовлетворенности профессией, низкой производительности труда, большой текучести кадров.

**Профессиональная пригодность может оцениваться по нескольким критериям:**

1. По медицинским показателям, в том числе по показателям физической подготовленности.

Существеннейшая часть профориентационного аспекта работы – медико-профессиональная консультация, основной задачей которой является учет требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам, необходимых для выполнения той или иной профессиональной деятельности.

Медицинская профконсультация имеет целью объективную оценку состояния здоровья человека, соответствие здоровья требованиям того типа профессий, который он избирает; вынесение заключения о возможности его профессионального обучения и трудоустройства, имеющих противопоказаний к ним, определение показанных и противопоказанных факторов производственной среды и трудового процесса.

Медицинская профконсультация имеет 2 основных направления: 1) врачебный профессиональный отбор — медицинское заключение о возможности выполнения конкретной профессии; 2) врачебная профессиональная ориентация — рекомендация учащемуся, имеющему отклонения в состоянии здоровья, в отношении ряда профессий, которые максимально соответствуют его состоянию здоровья.

Для соответствия углубленным осмотрам задачам профконсультации они должны обеспечивать:

– выявление возрастных функциональных отклонений;

- раннюю диагностику заболеваний, оценку функционального состояния системы (органа) и определение степени ее недостаточности;
- тщательное исследование функции зрительного, слухового анализаторов, опорно-двигательного аппарата с целью наиболее оптимального подбора профессий, соответствующих состоянию этих систем;
- специальные дополнительные исследования тех функций организма, к которым предъявляются повышенные требования выбранного профессионального труда.

**Медицинские противопоказания** - это перечень заболеваний, препятствующих обучению и работе по данной профессии. Противопоказания абсолютные - полностью исключающие возможность обучения профессии и работы по ней. Противопоказания относительные указывают на значительную в данном случае опасность или на необходимость принятия особых мер предосторожности и защиты, либо выбора более подходящей по состоянию здоровья профессии.

Среди медицинских критериев профессиональной пригодности особое внимание обращается на ряд противопоказаний, которые могут предопределять снижение надежности в работе и способность развития заболеваний, связанных с профессиональной деятельностью. К ним относятся:

- противопоказания по основным анализаторным системам (слух, зрение);
- противопоказания по состоянию сердечно-сосудистой и дыхательной систем;
- противопоказания по состоянию опорно-двигательного аппарата и мышечной системы;
- противопоказания по ЛОР-органам и в частности по вестибулярной функции;
- по речевой функции и т.д.

В определенных профессиях могут предъявляться особые требования к тактильной чувствительности, остроте зрения и цветоощущения, барофункции и многим другим медицинским показателям. В некоторых случаях учитываются антропометрические показатели и физическая тренированность (например, рост, сила или выносливость и др.).

**2. Психологические критерии** оценки профессионально значимых свойств и качеств:

- состояние интеллектуально-мнестической функции (способность воспринимать и запоминать информацию);
- состояние эмоционально-волевой сферы, наличие невротоподобных нарушений (повышенной эмоциональной возбудимостью, умение проявлять упорство, настойчивость);
- психологические особенности личности, наличие психопатоподобных нарушений на уровне личности (шизоидная психопатия, параноическая эпилептоидная);
- направленность и сформированность профессиональных интересов, склонностей, намерений;

– оценка степени сформированности профессионально значимых психологических качеств (для данной профессии или группы профессий).

3. В процессе осуществления **психофизиологической** профконсультации необходимо дать оценку степени развития "профессионально значимых" или "ключевых" психофизиологических функций и качеств, выявить слабые и сильные стороны его психофизиологического статуса и в соответствии с этим рекомендовать выбор тех видов деятельности, которые соответствуют этому статусу.

Психофизиологические критерии оценки профессионально значимых функций организма (для каждой профессии существует свой набор ПЗФ и их ранговое распределение):

– функциональное состояние ЦНС (нарушения – повышенная тревожность и раздражительность, вялость, сонливость)

– индивидуально-типологические свойства ВНД (сила, подвижность, уравновешенность основных нервных процессов);

– выраженность корковых-подкорковых взаимоотношений (при нарушениях – эпилепсия; слабоумие; сосудистые нарушения; нарушения мозгового кровообращения; опухоли; воспалительные процессы в головном мозге);

– лабильность нервных процессов в зрительном анализаторе (метод критической частоты слияния световых мельканий (кчсм), в основе которого лежит способность глаза воспринимать низкочастотные периодические прерывания светового раздражителя);

– уровень развития профессионально значимых высших психических функций (осознание, память, внимание, мышление, восприятие, воображение и речь);

– состояние профессионально значимых функций двигательной системы;

– состояние профессионально значимых анализаторных функций (точность линейного глазомера, мышечно-суставная, тактильная чувствительность и др., в зависимости от требования профессии к организму работающего).

4. **Социальный критерии** оценки профпригодности в профориентации предусматривает изучение:

– автобиографии;

– характеристик с места работы или учебы;

– социальный статус;

– семейно-средовое окружение;

– социальное окружение;

– уровень социальной компетентности и адаптации;

– нуждаемость в специальных технических средствах или спецусловиях для профобучения или спецусловиях.

**Методы профессиональной психодиагностики:**

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

- открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов);

- опросники профессиональной мотивации (опросник на выявление мотивации предложен Джимом Барреттом, Опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2);

- опросники профессиональных способностей (Опросник профессиональных склонностей Л.Йовайши, Методика «Тип мышления», Методика «Эрудит» Штур в модификации Г. Резапкиной);

- "личностные" опросники (Тест Амтхауэра - диагностика структуры интеллекта, личностный опросник ММРІ - диагностика психологических особенностей личности, Методика «ТАСТ» - диагностика акцентуаций свойств темперамента);

- проективные личностные тесты (цветовой тест Люшера, метод портретных выборов, тест фрустрационных реакций Розенцвейга);

- методы наблюдения;

- сбор косвенной информации о учащихя от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов;

- психофизиологические обследования (сила, подвижность, уравновешенность нервных процессов, исследования профессионально значимых высших психических функций);

- профессиональные пробы — это метод профориентации, который позволяет человеку попробовать себя в различных профессиональных сферах на практике;

- использование различных игровых и тренинговых ситуаций;

### **3. Профессиографический анализ профессий при подборе доступных профессий и видов труда**

**Профессиография** – одна из основных отраслей профессионалогии, область научно-практического знания, которая изучает профессиональную деятельность человека, психологические описания разных видов труда и их классификацию. Профессиография изучает цель и задачи конкретного вида профессионального труда, условия и организацию выполнения отдельных этапов трудового процесса и всей работы в целом, а также психофизиологическую структуру профессии.

С помощью профессиографии составляется **профессиограмма** – система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

Схема построения профессиограмм:

- название профессии

- значение и место профессии в народном хозяйстве

- вид труда: ручной, механизированный, автоматизированный

- предмет и продукт труда

- знания и умения, необходимые для выполнения работы

- условия работы, рабочее место

- режим труда (сменность, монотонность и т. п.) и отдыха

- медицинские противопоказания

- требования к волевым, деловым и другим качествам личности

- влияние профессии на личность: на формирование общего культурного уровня, развитие интеллектуальных способностей, характера и т. п.
- пути получения профессии, характеристика и наличие учебных заведений по подготовке специалистов по данной профессии
- перспективы профессионального роста; – выделение кластера родственных профессий.

При проведении профессиографии следует руководствоваться рядом **принципов**:

- комплексности;
- целенаправленности;
- активности (включение в профессиограмму элементов профпропаганды);
- личностного подхода, надежности (требования к помехоустойчивости личности);
- дифференциации (различие специальностей, входящих в данную профессию);
- типизации (объединение профессий в определенные группы);
- перспективности;
- реальности.

**Информационная профессиография** предназначены для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес;

**Ориентировочно-диагностическая профессиография** служат для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда и организуются на основе сопоставления реальной работы данного человека или рабочей группы с требуемыми эффективными образцами организации трудовой деятельности. Ориентировочно-диагностическая профессиография требует привлечения целого комплекса методов: сбора эмпирических данных и их обработки, а также интерпретационных методов.

**Конструктивная профессиография** обеспечивает решение конкретной практической задачи в целях выдачи обоснованных рекомендаций по совершенствованию или изменению в нужном направлении именно тех явлений, которые подлежали специальному изучению.

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

**Диагностическое профессиографирование** направлено на решение таких задач как профессиональная консультация; профподбор и расстановка кадров; профессиональный отбор; аттестация и формирование резерва кадров в целях прогностической оценки потенциальных возможностей человека к освоению конкретной профессии, оценки степени сформированности каких-либо отдельных способностей и качеств специалиста, оценки уровня его сформированности как субъекта труда.

### Лекция 3. Теоретические подходы в профориентации предпосылки и становление профессионального самоопределения

#### **Вопросы:**

1. Предпосылки и становление профессионального самоопределения.
2. Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение.
3. Мотивы выбора профессии. Основные варианты и фазы развития профессионала.
4. Кризисы профессионального становления (по Э.Ф. Зееру).

#### **1. Предпосылки и становление профессионального самоопределения.**

Разные исследователи рассматривают понятие профессионального самоопределения по-разному. Р.С. Немов профессиональное самоопределение обозначает как сознательный выбор человеком профессии для себя.

Сходной точки зрения придерживается И.М. Кондаков, он говорит о профессиональном выборе как отдельном этапе профессионального развития, проходимого индивидом после окончания общеобразовательного обучения и перед собственно профессиональным обучением.

Иной точки зрения придерживается В.Б. Шапарь. Он полагает, что профессиональное самоопределение – это процесс, охватывающий весь период профессиональной деятельности личности: от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности. Оба подхода объединяет определение, данное В.Н. Дружининым. **Профессиональное самоопределение** – выбор профессии на основании анализа, оценки внутренних ресурсов субъектом выбора и соотнесения их с требованиями профессии и последующее его формирование как профессионала и субъекта труда.

В педагогической энциклопедии профессиональное самоопределение рассматривается как процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей. Оно является частью жизненного самоопределения, то есть вхождения в ту или иную социальную и профессиональную группу, выбора образа жизни, профессии.

Становление профессионального самоопределения начинается уже в детстве и продолжается много лет.

#### **Дошкольник**

\*Возраст сюжетно-ролевых игр

Ребенок принимает на себя профессиональные роли: врача, продавца и т. д.

Дети сообща воспроизводят труд взрослых при лечении, продаже и т. д. Осваивают отношения в труде. Приобретают представления о необходимости трудиться, ее значимости во время бесед, рассматривании картинок, рассказов воспитателя, проводящего экскурсии.

Сама трудовая деятельность дошкольников связана с игрой и служит средством развития личности. Форма организации труда зависит от возраста, уровня развития трудовых навыков и трудовых заданий. Воспитывается потребность трудиться

#### **Младший школьник**

\* Подражает значимым взрослым: родителям, учителям

Свои возможности младшие школьники реализуют в учебной и трудовой деятельности. На основе воссоздающего воображения дети обогащают свое представление о содержании различных видов труда, формируются умения понимать условность различных событий, воображать себя в определенной профессии.

Профессионально окрашенные фантазии окажут в будущем определенное влияние на профессиональное самоопределение личности

#### **Подросток**

\* Возраст фантазий, мечты

Подростки к профессиям относятся избирательно. Они свои мечты не соотносят с практической деятельностью. Мечтают заниматься интересной работой, иметь верных друзей, много путешествовать. Видят себя представителями той или иной привлекательной профессии. Мечтают о выдающемся положении: первопроходца, предпринимателя, банкира, врача и т. д.

Мальчики-подростки ориентируются на мужественные профессии, где нужны сильная воля, смелость, выдержка (летчики, космонавты, автогонщики и др.)

Девочки-подростки ориентируются на профессии «настоящих женщин», обаятельных, популярных (эстрадные певицы, топ-модели).

Ориентация на романтические профессии происходит под влиянием служб массовой информации. Телевидение, радио, кино эффективно действуют на подростков, склонных к самовыражению, самоутверждению. Желаемое будущее сильно влияет на профессиональное самоопределение подростков.

По мере интеллектуального развития подросток все больше интересуется условиями реальности. Но он еще не уверен в своих способностях. Постепенно к юности все больше внимания уделяет реальным обстоятельствам. Это этап пробного выбора

#### **Ранняя юность**

\* Необходимость решительного выбора профессионального самоопределения

Если профессиональные планы подростков очень расплывчаты, аморфны, имеют характер мечты, то в юности сделать необходимо решающий выбор. Это в первую очередь касается тех, кто оставляет школу и приступает к самостоятельной трудовой деятельности.

К окончанию школы очень трудно выбрать профессию. Профессиональные намерения неопределенны. Романтические устремления в настоящем реализовать невозможно, возникает рефлексивный самоанализ: кто я? Каковы мои способности? Каков мой жизненный идеал? Кем я хочу быть?

Основываясь на результатах самоанализа, прикидывают возможные варианты профессиональной карьеры.

Профессиональное самоопределение идет с точки зрения:

а) интересов оптанта (человека, выбирающего профессию). Интересно или неинтересно. «Я люблю исторические романы. Стану историком». Соотнесения с тем, где и как работать, — нет. Есть предмет размышления и конечный результат, но нет ни плана действия, ни способа достижения.

Интересы оптанта стимулируют его больше заниматься этим предметом (историей). Учебные предметы в этот период разделяются на важные, нужные и неважные;

б) способностей оптанта. «У меня хорошо идет математика — не заняться ли ею».

Нужно иметь в виду, что задатки способностей многоплановы. Даже великие люди находили себя не сразу.

Выявление способностей оптанта подкрепляет его интересы к выбираемой профессии;

в) системы ценностей. «Хочу помогать людям: стану врачом».

На этом этапе юноша обсуждает с осведомленными лицами ценности той или иной профессии.

Практическое принятие решения включает в себя два компонента: 1. Определение уровня квалификации будущего труда, объем и длительность подготовки к нему. 2. Выбор специальности.

Последовательность этих выборов может быть разной. Девушка может сначала определить сферу деятельности: «Хочу заниматься медициной», а потом — уровень квалификации (быть ли врачом, фельдшером или медсестрой).

Может быть и наоборот, сначала поступление в учебное заведение. Этот путь преобладает.

Психологически более комфортно чувствуют себя те юноши и девушки, которые продолжают общее образование или учатся в профессиональных техникумах, колледжах.

Через профессиональное образование происходит учебно-профессиональное самоопределение

### **Юность**

\* Профессиональная подготовка в учебных заведениях или на предприятиях

В возрасте 16-23 лет большинство юношей и девушек получают профессиональное образование в учебных заведениях или профессиональную подготовку на предприятиях.

Желаемое будущее стало настоящим. Это настоящее не всем приносит удовлетворение. Некоторые разочарованы в выборе профессии.

Работа может быть скучной и механической, руководитель — несправедливым, а сослуживцы — не разделяют их мнений.

Неспособность адаптироваться может помешать дальнейшему профессиональному росту.

Срочно необходимо вносить коррективы в отношении будущей работы и своих профессиональных достижений.

Большую помощь может оказать наставник.

Юноши, опекаемые наставниками, приобретают мастерство и уверенность в своих силах. Вскоре они осваиваются на своем рабочем месте и могут начать даже чем-то превосходить своих наставников, переставая нуждаться в их помощи.

Затем они приобретают авторитет среди работников и уже сами могут выполнять функции наставников.

Наставник выполняет роль воспитателя и учителя

### **Молодость**

\* Социально- профессиональная активность

При наличии места и опыта работы актуальным является профессиональный рост.

Возникают вопросы:

1. Как совершенствоваться, повышая профессиональную квалификацию.
2. Какие есть возможности повышения в должности.
3. Работа может быть тупиковой. Возникает вопрос смены работы.
4. Какие существуют возможности приобретения смежной специальности или новой профессии.

Для многих молодых людей к 30 годам вновь встает проблема профессионального самообразования.

Возможны два пути:

Либо оставаться в избранной профессии, утвердить себя в ней, становиться профессионалом, либо сменить место работы или профессию.

## **2. Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение.**

На выбор профессии влияют различные факторы. Условно их можно разделить на внешние и внутренние. **К внешним факторам** можно отнести, например, недостаточную осведомленность о выбранной профессии, ее популярность или материальный доход. **К внутренним факторам** относятся личностные характеристики старшего подростка, например, недооценивание или переоценивание своих возможностей и способностей в выполнении какой-либо трудовой деятельности. На выбор профессии могут влиять различные обстоятельства и причины.

Из всех **классификаций факторов**, влияющих на выбор профессий, одним из наиболее известных предложена **Е.А. Климовым**:

1) **Позиция членов семьи.** К сожалению, очень часто установка родителей препятствует выбору той деятельности, к которой у ребёнка есть определённые задатки и интерес; равно как и материальное обеспечение в ходе дальнейшего обучения играет свою роль, в связи с чем большинство будущих специалистов конформны с мнением родителей. Приведём три модели вероятностного развития между семьёй и учащимся в рамках предмета выбора профессиональной деятельности: а) родители согласны со сделанным выбором ребёнка и содействуют его реализации; б) семья не принимает участия в профессиональном

самоопределении своего отпрыска, тем самым предоставляя ему полную свободу выбора. Напоминаем, что самоопределение – это процесс и результат выбора личностью основной позиции, целей и средств самоосуществления в конкретных обстоятельствах жизни; основной механизм приобретения и проявления человеком внутренней свободы. К сожалению, со стороны первых мы видим открытое пренебрежение дальнейшей судьбой своего ребёнка, оставляя путь его дальнейшей профессиональной самореализации без должного внимания; в) родители не одобряют выбор ребёнка, обосновывая тем, что данная профессия не отвечает конкретным интересам старших, а также не оправдывает их суждений и не соответствует жизненному опыту.

2) Позиция сверстников, друзей. Дружеские отношения весьма крепки в юношеском возрасте, и порой слово родителей порядком малосущественно по сравнению со словом товарищей, что приводит к тому, что забывая о своих собственных интересах, юноша/девушка продолжает своё дальнейшее обучение элементарно «за компанию». Заметим, что, даже имея отличные взаимоотношения с родителями, всегда поддерживающими своего ребёнка, они отличаются по позиции в обществе. Подросток ещё не имеет статуса взрослого в отличие от его родителей, что и заставляет его искать одобрения своего выбора среди своих сверстников, которые также стремятся к своему положению взрослого в перспективе.

3) Позиция школьного педагогического коллектива. В умелых руках компетентного педагога любой ученик будет знать, какие предметы ему даются легче, какой профиль в наибольшей степени представляет интерес и какое направление выбрать как для разного рода достижений в учебной деятельности, так и для успешной самореализации. Учитель является своеобразным путеводителем, наставником в подготовке учеников к будущей реальности. Да, он не может наверняка подготовить их ко всем дальнейшим ситуациям и инцидентам грядущего, но он может заложить определённые установки в их сознание, которые помогут им в надлежащий момент без ущерба выйти из трудной ситуации. Априори будет выбран правильный путь в профессиональной среде, если ученик не поддастся большому влиянию других факторов.

4) Личные профессиональные и жизненные планы. Очень часто жизненные планы человека не совпадают с результатами обучения в той отрасли, к которой у него есть определённые способности. Достаточно многократно отказ от любимого дела случается из-за неоправданно низкой материальной платы, что следует из не востребованности выбранной профессии в данное время.

5) Способности. Данный фактор крайне важен, в силу того, что ученик может достигнуть весьма значительных результатов, развивая свои способности до поистине серьёзных достижений. Притом следует учитывать способности не только в учебной сфере, но и в остальных: потенциально талант в музыкальной сфере или даровитость в художественной отрасли, вовремя замеченные, могут определить судьбу человека.

6) Уровень притязания на общественное признание является вторым звеном структуры самосознания после представления о своём имени и теле, что позволяет

идентифицировать себя среди окружающих. Чрезвычайно важно, чтобы в выбранной области человек мог развиваться, мог проявлять свою уникальность, таким образом, заслуживая общественное признание и уважение. Неправильно выбранная деятельность может привести к депривации реализации притязаний на признание, что приведёт к фрустрации и эмоциональному перенапряжению, к развитию негативных образований.

7) Информированность о той или иной профессиональной деятельности. При выборе того или иного направления необходимо тщательно проверить сведения о выбранной профессии. Данная процедура настоятельна для предотвращения получения искажённой, односторонней либо неполной информации.

8) Склонности – это интересы, подкрепленные определёнными способностями. Что может быть превыше и предпочтительней специальности, подобранной с учётом реальных возможностей личности и её пристрастий?

Таким образом, мы видим, что три фактора из восьми зависят от нашего непосредственного окружения: семьи, друзей, учителей. Причём они занимают первенствующую позицию, а, следовательно, являются наиболее существенными.

Помимо причин и факторов, которые могут привести к неправильному выбору профессии, школьники попадают в ситуации трудности выбора профессии:

- когда школьник осознает необходимость своевременности выбора профессии, но не знает вообще что хочет;

- когда школьник выбирает среди нескольких альтернативных путей карьеры;

- когда имеются внешние и внутренние препятствия для планирования профессионального будущего.

При выборе профессии исключительно важно прислушиваться к собственному внутреннему мнению, а также соотносить свои желания и возможности, и стараться избегать следующих ошибок:

- а) отношение к выбранной профессии как к пожизненной, рутинной деятельности. Обычно человек в течение жизни меняет специальность и профессию 2 — 3 раза;

- б) обращение внимания на предрассудки, касающиеся иногда довольно важных профессий, но, например, считающихся непрестижными;

- в) отождествление школьного предмета с профессией;

- г) воодушевление исключительно внешними сторонами профессии («Романтизация профессии»);

- д) наличие слабых представлений о профессии;

- е) предоставление возможности родителям, друзьям и учителям делать выбор за себя;

- ж) перенос негативных эмоций с человека на профессию, к которой имеет отношение данное лицо.

- з) Не учитываются собственные возможности, способности.

Таким образом, выбор профессионального пути — одна из ключевых задач старшего подросткового возраста. При выборе профессии необходимо иметь четкое представление о своих способностях и возможностях, о возможностях

обучения, о положении профессии на рынке труда и трудоустройства, а также о перспективах профессионального и карьерного роста. Осознанный выбор профессии влияет на дальнейшую жизнь, позволяет обезопасить от возможных ошибок, делает трудовую деятельность увлекательной и интересной, позволяет достичь профессиональных и карьерных успехов.

### **3. Мотивы выбора профессии. Основные варианты и фазы развития профессионала.**

В настоящее время **основным мотивом** выбора профессии являются:

1. Материальный (основной). Высокая зарплата.

Это результат переживания экономического спада и массовой безработицы. Молодежь, создавая семьи, приобретая образование, вынуждена работать в иной сфере деятельности, чем та, которую они выбрали бы исходя из своих желаний и способностей.

2. Родительские установки. Подчеркнем, что семья служит моделью определенного образа жизни и является для ребенка источником жизненных ценностей и убеждений. Родители привлекают детей к своей профессиональной деятельности: художника, музыканта, экономиста, юриста и др.

3. Интерес к профессии.

Если интерес связан с наличием знаний и умений в определенной области, то человек сможет самоактуализироваться, добиться успеха, проявить творчество.

Если интерес чисто внешний, навеянный романтикой литературных произведений, кинофильмов и др., то при столкновении с «буднями», неподготовленностью к ним возникает разочарование. В результате смена профессии.

4. Общественный престиж. Профессия выбирается исходя из того, как оценивается она в настоящий момент обществом. Высоко оцениваются профессии: экономиста, банковского работника, бухгалтера, продавца, предпринимателя, юриста и др.

5. Полоролевые факторы. Женщины предпочитают такие профессии, которые позволяют им уделять больше внимания семье. Работа с неполным рабочим днем или не требующая много сил. Выбираются профессии традиционно женские: врача, педагога, воспитателя.

Мужчины предпочитают профессии, связанные с наукой, производством, организационно-управленческой деятельностью, политикой.

**Удовлетворенность работой во многом зависит от:**

- материальной потребности;
- потребности творчества;
- потребности социального престижа.

1. Материальная заинтересованность возникает в том случае, если получаемая зарплата удовлетворяет потребности работника. При недостаточной материальной заинтересованности снижается активность в труде, снижается производительность труда.

2. Непосредственный интерес к самому процессу труда часто играет даже большую роль, чем удовлетворение материальной потребности. При отсутствии интереса к трудовой деятельности снижается активность работника, увеличивается текучесть кадров.

Для того чтобы человек развивался, познавал окружающий мир, он должен стремиться к новому, но в умеренных дозах. Слишком много нового надо опасаться.

Даже на уровне животных есть потребность в информации, в новых впечатлениях. Проводились опыты с группой шимпанзе, которым в эксперименте предъявлялись чучела леопардов. Перебарывая страх они приближались к чучелу. Агрессивность уступала место исследованию. У животных выявлено наличие потребностей в новизне, в информации как таковой.

В исследованиях с человеком на депривацию, когда ему ограничивали приток информации из вне (матовые очки, равномерный шум в наушниках, невесомость и т. д.), выяснилось, что человек очень нуждается в притоке информации, новых впечатлениях из внешней среды.

В условиях изоляции человек начинает эту новизну создавать сам, путем рекомбинации ранее полученных впечатлений. Из подсобного материала что-то начинает конструировать, писать стихи, романы и т. д.

Мозг обращается к творчеству как источнику новой информации, происходит компенсация недостатка внешней информации. Человеку необходимо удовлетворение духовных потребностей. В труде необходимо творческое начало. Должен быть элемент новизны, элемент привлекательности самого процесса труда.

3. Осознание и переживание социальной значимости труда, необходимости результатов работника для общества. Человеку не безразлично, как его труд оценивается обществом, он должен видеть важность и нужность своей работы. Бессмысленная работа очень тяжела, производительность ее резко снижается.

Существует немало представлений о стадиях, фазах, этапах возрастного развития человека на протяжении всей жизни. **Е.А. Климов выделил следующие жизненные фазы пути профессионала.**

ОПТАНТ (фаза оптации) (12— 17 лет). Речь идет о том периоде, когда человек обретает озабоченность вопросами выбора или вынужденной перемены профессии и делает этот выбор. Очень точных хронологических границ здесь нет.

Если в роли оптанта оказывается профессионал, скажем, частично утративший работоспособность или оказавшийся без работы и вынужденный переменить профессию, то календарный возраст здесь может быть любым в интервале «трудоспособности».

Что касается школьного возраста, то, как известно, дети из неблагополучных семей, воспитывающиеся в школах-интернатах, относительно рано обретают достаточную социальную зрелость и способность серьезно обсуждать свое профессиональное будущее, а некоторые девушки и юноши, окруженные родительской заботой, даже поступив в высшее учебное заведение, обнаруживают своего рода детскость при постановке учебно-профессиональных целей.

Некоторые подростки — девочки и мальчики — уже после восьмого класса облюбовывают себе некоторые профессии практического труда и поступают в профессиональные училища, школы; некоторые выпускники средней школы после кратковременных курсов приступают непосредственно к работе на том или ином производстве. Таким образом, не только фаза оптации, но и фаза профессиональной подготовки оказывается у них на уровне гораздо более раннего календарного возраста, чем у тех, кто поступает в высшие учебные заведения.

Поскольку нет термина, под который подводились бы все эти категории стартующих профессионалов, введем для краткости (и с условным значением) для этой цели термин «адепт».

**АДЕПТ** (или фаза адепта) (15 — 23 лет). Это человек, уже ставший на путь приверженности к профессии и осваивающий ее (сюда отнесем и учащихся профтехучилищ, и студентов техникумов, вузов, а также «слушателей», «курсантов», «учеников» мастера-наставника и др.

Понятно, что в зависимости от профессии речь может идти в связи с этой фазой и о многолетнем, и о совсем кратковременном процессе (скажем, в форме простого инструктажа).

Если речь идет о многолетней подготовке профессионала, то приходится, в свою очередь, различать тех, кто на первом плане, на втором и т. д. годах обучения: здесь происходят очень существенные изменения самосознания, направленности личности, информированности, умелости и других сторон индивидуальности; и есть здесь свои специфические «кризисы развития» и потребность в психологической поддержке становления профессионала.

**АДАПТАНТ** (или фаза адаптации (16—18 лет), «привыкания» молодого специалиста к работе). Как бы ни был хорошо налажен процесс подготовки того или иного профессионала в учебном заведении, он никогда не подходит «как ключ к замку» к производственной работе. Дело, во-первых, в том, что социальные, деятельностные нормы учебного заведения, с одной стороны, и производственного коллектива, с другой, различны. И молодой специалист должен найти в себе разумение и возможности саморегуляции, чтобы распознать, понять, почувствовать новые, непривычные для него нормы, регулирующие и поведение, и образ жизни, и манеры, и внешний облик профессионала, не говоря уже о собственно технологических тонкостях дела, и должен суметь вписаться в контекст этих норм.

Адаптации, привыкания требует также вхождение во многие тонкости работы. Наконец, что касается работы педагога, то она связана с постоянно возникающими нестандартными ситуациями или пусть ситуациями типовыми, но облеченными всякий раз в новый облик. Это требует и усилий мысли (чтобы правильно опознать и структурировать очередную трудовую задачу), и творческого подхода к делу. Считают, что для учителя эта фаза длится 3 — 5 лет.

**ИНТЕРНАЛ** (или фаза интернала) (18 — 23 лет). Это уже опытный, что называется «наторевший» в своем деле работник, который и устойчиво любит свое дело, и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями на данном трудовом посту. И это

признают товарищи по работе, по профессии. Он здесь уже «свой», «наш» — как бы уже внутри профессии, вошел в нее вполне определенно (как в самосознании, так и в сознании других).

**МАСТЕР** (или фаза мастерства (23 — 35 лет), которая будет продолжаться и далее). Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу. Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями, или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, или и тем и другим. Он обрел свой определенный индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым работником. Обычно он уже имеет некоторые формальные показатели квалификации (разряд, категорию, звание).

**АВТОРИТЕТ** (или фаза авторитета) (35 — 55 лет). Это мастер своего дела, уже хорошо известный как минимум в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации (разряд, категорию, «чин», звание, ученую степень и пр.). О его успехах могли уже сообщать на собраниях, в прессе; возможно, он уже имеет награды, знаки отличия. С его мнением уже заметно считаются и коллеги, и руководители.

Возможно, сил и энергии у него сейчас становится меньше, чем когда он был моложе (биологический, календарный возраст, потери здоровья дают о себе знать),

Основные варианты и фазы развития профессионала, но профессионально-производственные задачи он решает успешно за счет большого опыта, умелости, умения организовать свою работу, окружить себя помощниками.

**НАСТАВНИК** (или фаза наставничества (55 — 60 лет). Наставник в широком смысле слова — это человек, у которого и коллеги готовы поучиться, перенять опыт).

Авторитетный мастер своего дела в любой профессии «обрастает» единомышленниками, подражателями, в самом хорошем смысле перенимателями опыта, учениками, последователями.

И это одно из обстоятельств, которые делают его жизнь наполненной осмысленной перспективой. Несмотря на приближающийся «срок дожития», обусловленный биологическими обстоятельствами, жизнь, связанная с передачей опыта молодым, с отслеживанием их успехов, а также посильным включением в их дела, может быть полной смысла.

Ядром профессионального становления является развитие личности в процессе профессионального обучения, освоения профессии и выполнения профессиональной деятельности.

#### **4. Кризисы профессионального становления (по Э.Ф. Зееру).**

Под **кризисами профессионального становления** понимают непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки личности, изменения вектора ее профессионального развития. Можно выделить

типы кризисов профессионального становления личности: нормативный и ненормативный.

*Нормативные* кризисы инициируются логикой профессионального становления личности и проявляются при переходе от одной стадии профессионального развития к другой.

*Ненормативные* кризисы носят непредсказуемый характер и могут протекать на фоне любой стадии профессионального становления; они подразделяются на две группы:

- непредвиденные кризисы, вызванные случайными событиями;
- кризисы самоактуализации, инициированные сверхнормативной активностью личности.

Э. Ф. Зеер выделяет следующие кризисы профессионального становления личности:

<i>Кризис</i>	<i>Факторы, детерминирующие кризис</i>	<i>Способы преодоления</i>
Кризис учебно-профессиональной ориентации (14-15 или 16-17 лет) на стадии оптации	Невозможность реализовать профессиональные намерения. Выбор профессии без учета индивидуально-психологических особенностей и психофизиологических свойств. Ситуативный выбор профессионального учебного заведения.	Психологически компетентное профессиональное консультирование. Коррекция профессиональных намерений.
Кризис профессионального выбора	Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Изменение социально-экономических условий жизни. Перестройка ведущей деятельности.	Активизация учебно-познавательной деятельности. Смена мотивов учебно-профессиональной деятельности. Коррекция выбора профессии.
Кризис профессиональных ожиданий (18-20 лет или 21-23 на стадии профессиональной адаптации)	Трудности профессиональной адаптации. Освоение новой ведущей деятельности. Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности.	Активизация профессиональных усилий. Коррекция мотивов труда и «Я - концепции». Смена специальности и профессии.
Кризис профессионального роста (30-33 года) на стадии первичной профессионализации	Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и своим профессиональным ростом. Потребность в профессиональном самоутверждении и трудности ее удовлетворения.	Повышение социально-профессиональной активности и квалификации. Смена места работы и вида деятельности.

Кризис профессиональной карьеры (38-40 лет) на стадии вторичной профессионализации	Неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, должностью. Новая доминанта профессиональных ценностей. Кризис возрастного развития.	Повышение социально-профессиональной активности. Выработка индивидуального стиля деятельности, качественное улучшение способов выполняемой деятельности. Освоение новой специальности, повышение квалификации. Переход на новую работу.
Кризис социально-профессиональной самоактуализации (48-50 лет) на стадии мастерства	Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации. Недовольство своим социально - профессиональным статусом. Психофизиологические изменения и ухудшения состояния здоровья. Профессиональные деформации.	Переход на инновационный уровень выполнения деятельности. Сверхнормативная социально-профессиональная активность. Смена профессиональной позиции.
Кризис утраты профессиональной деятельности (55-60 лет) на стадии утраты профессии	Уход на пенсию и новая социальная роль. Сужение социально-профессионального поля. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья.	Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности. Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров. Вовлечение в общественно полезную деятельность.

Таким образом, можно выделить ряд типичных психологических проблем, порождающих внутриличностные конфликты профессионального самоопределения:

- 1) рассогласование идеального и реального образа профессии и самооценки: «Я-реального», «Я-возможного» и «Я-деформированного»;
- 2) несоответствие профессиональной квалификации уровню притязаний в области карьеры, материального и морального поощрения;
- 3) неправильный, вынужденный выбор профессии, места работы и должности;
- 4) противоречия между осознаваемыми и неосознаваемыми составляющими профессионального сознания.

Э. Ф. Зеер также предложил выделять **фазы кризисов профессионального развития**.

1. Предкритическая фаза — проблемы не всегда четко осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе, в раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителем.

2. Критическая фаза — осознанная неудовлетворенность работника. Постепенно намечаются варианты изменения ситуации, проигрываются варианты

дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность. Часто противоречия еще больше усиливаются и возникает конфликт.

3. Посткритическая фаза. Способы разрешения кризиса имеют разный характер: конструктивный, профессионально-нейтральный, деструктивный. С возрастом у профессионала меняются как мотивы его деятельности, так и средства их реализации.

**Ситуация.** Учительница считает себя музыкантом, но не попала ни в консерваторию, ни в театр, а вынуждена давать уроки пения. Возникает внутриличностный конфликт.

*> Как может разрешиться такой конфликт?*

**Решение.** Конфликт может привести к разным последствиям. Продуктивное разрешение конфликта — значительное повышение профессиональной квалификации и последующее увольнение. Деструктивный вариант: учительница сама мучается и мучает других, но иных возможностей заработка нет, о переквалификации речь также не идет — вот и живет человек в состоянии постоянной фрустрации.

#### **Лекция 4. Адаптация человека в процессе профессионально- трудовой деятельности**

*Вопросы:*

- 1. Понятие об адаптации в физиологии, психологии, медицине, физиологии труда, социологии.*
- 2. Проблема профессионально-производственной адаптации. Критерии оценки адаптации к процессу профессиональной деятельности.*
- 3. Методы исследования адаптационных возможностей человека.*

#### **1 Понятие об адаптации в физиологии, психологии, медицине, физиологии труда, социологии.**

Адаптация – это приспособление строения, функций органов и организма в целом, а также популяции живых существ к изменениям окружающей среды. Различают генотипическую и фенотипическую адаптацию. В основе первой лежат механизмы мутации, изменчивости, естественного отбора. Они явились причиной формирования современных видов животных и растений. Фенотипическая адаптация – это процесс, протекающий в течение индивидуальной жизни. В результате него организм приобретает устойчивость к какому-либо фактору внешней среды. Это позволяет ему существовать в условиях значительно отличающихся от нормальных. В физиологии и медицине это также процесс сохранения нормального функционального состояния гомеостатических систем, которые обеспечивают развитие, сохранение нормальной работоспособности и жизнедеятельности человека в экстремальных условиях. Выделяют также сложные и перекрестные адаптации. Сложные адаптации возникают в естественных условиях, например к условиям

определенных климатических зон, когда организм человека подвергается влиянием комплекса патогенных факторов (на Севере низкая температура, пониженное атмосферное давление, изменение длительности светового дня и т.д.). Перекрестные или кросс-адаптация - это адаптация, при которой развитие устойчивости к одному фактору, повышает резистентность к сопутствующему.

Существует два типа адаптивных приспособительных реакций.

Первый тип называется пассивным. Эти реакции проявляются на клеточно-тканевом уровне и заключается в формировании определенной степени устойчивости или толерантности к изменениям интенсивности действия какого-либо патогенного фактора внешней среды, например, пониженного атмосферного давления. Это позволяет сохранять нормальную физиологическую активность организма при умеренных колебаниях интенсивности данного фактора.

Второй тип приспособления – активный. Этот тип заключается в активации специфических адаптивных механизмов. В последнем случае адаптация идет по резистентному типу, т.е. за счет активного сопротивления воздействия. Если интенсивность воздействия фактора на организм отклоняется от оптимальной величины в ту или иную сторону, но параметры гомеостаза при этом остаются достаточно стабильными, то такие зоны колебаний называется зонами нормы.

Любое смещение интенсивности фактора за пределы зон нормы вызывает перегрузку адаптивных механизмов и нарушению гомеостаза. Поэтому за пределами зон нормы выделяют зоны пессимума.

Развитие адаптации происходит через ряд фаз.

1. Начальная фаза адаптации - развивается в самом начале действия как физиологического, так и патогенного фактора. В первую очередь при действии какого-либо фактора возникает ориентировочный рефлекс, который сопровождается торможением многих видов деятельности, проявляющихся до этого момента. После торможения наблюдается реакции возбуждения. Возбуждение ЦНС сопровождается повышенной функцией эндокринной системы, особенно мозгового слоя надпочечников. При этом усиливаются функции кровообращения, дыхания, катоболические реакции. Однако, все процессы протекают в эту фазу некоординированно, недостаточно синхронизированно, неэкономно и характеризуются срочностью реакций. Чем сильнее факторы, действующие на организм, тем больше выражена эта фаза адаптации. Характерным для начальной фазы является эмоциональный компонент, причем, от силы эмоционального компонента зависит "запускание" вегетативных механизмов, которые опережают соматические.

2. Фаза – переходная от начальной к устойчивой адаптации. Характеризуется уменьшением возбудимости ЦНС, снижением интенсивности гормональных сдвигов, выключением ряда органов и систем, первоначально включенных в реакцию. В ходе этой фазы приспособительные механизмы организма как бы постепенно переключаются на более глубокий, тканевый уровень. Эта фаза и сопровождающие ее процессы относительно мало изучены.

3. Фаза устойчивой адаптации. Является собственно адаптацией - приспособлением и характеризуется новым уровнем деятельности тканевых, мембранных, клеточных элементов, органов и систем организма, перестроившихся под прикрытием вспомогательных систем. Эти сдвиги обеспечивают новый уровень гомеостаза организма и возможность адекватного приспособления к другим неблагоприятным факторам - развивается так называемая перекрестная адаптация. Переключение реактивности организма на новый уровень функционирования не дается организму "даром", а протекает при напряжении управляющих и других систем. Это напряжение принято называть ценой адаптации. Любая активность адаптированного организма обходится ему много дороже, чем в нормальных условиях. Например, при физической нагрузке в горных условиях требуется на 25% больше энергии.

Поскольку фаза устойчивой адаптации связана с постоянным напряжением физиологических механизмов, функциональные резервы во многих случаях могут истощаться, наиболее истощаемым звеном являются гормональные механизмы

Адаптация означает так же включение личности в новую для нее предметно-вещественную и социальную среду. Когда человек поступает на работу, он включается в систему внутриорганизационных трудовых отношений, занимая в ней несколько позиций. Он и работник, и коллега, и член, профсоюзной и других организаций. Каждой такой позиции соответствует совокупность требований, стандартов, образцов поведения, т.е. социальная роль. В социальных ролях воплощены требования к поведению человека со стороны тех общностей и социальных групп, членом которых он является. От человека, который занимает каждую из названных позиций, ожидается соответствующее ей поведение.

Таким образом, адаптация – это сложный, двухсторонний процесс между личностью и средой, в которую он включается.

Изменение состояния адаптационных связей может быть вызвано действием факторов различного характера — биологического, психологического или социального. По-видимому, степень и особенности влияния каждой группы факторов на ход производственной адаптации будут также различаться, хотя несомненно их взаимовлияние друг на друга.

Рассматривая влияние факторов на биологический уровень производственной адаптации, выделяются среди них два основных вида — связанных с условиями биологической адаптации на производстве и с биологическими особенностями адаптирующегося работника.

Переходя далее к анализу психологического уровня производственной адаптации, отметим, что психологическая адаптация влияет на протекание как биологической, так и социальной адаптации, испытывая, в свою очередь, их воздействие.

Психологические особенности адаптации к труду. Активное взаимодействие человека с окружающей средой сопровождается процессом его

адаптации (приспособления) к ней. Включение человека в трудовую деятельность также вызывает развитие адаптивных реакций организма и психики человека в ответ на воздействие непривычных внешних и внутренних факторов труда.

Адаптация к труду — это процесс перестройки и приспособления личностных, энергетических, информационных, операциональных и других структур и систем субъекта труда к особенностям трудовой деятельности в целях наиболее эффективной его саморегуляции на этапах профессионального пути. Степень активности субъекта труда влияет на эффективность профессиональной адаптации, которая может проявляться либо в зависимости субъекта от профессиональной среды, либо в его стремлении эту среду преобразовать в соответствии со своими установками, требованиями и возможностями.

Адаптация человека к трудовой деятельности осуществляется в несколько этапов: первичная адаптация, период стабилизации, возможная дезадаптация, вторичная адаптация, возрастное снижение адаптивных возможностей.

Процесс адаптации является непрерывным, но он активизируется, когда в системе «субъект труда — профессиональная среда» возникает рассогласование. В процессе адаптации можно выделить три периода: адаптивное напряжение, стабилизация, адаптивное истощение. Эти периоды отражают соотношение состояния энергетических, информационных, поведенческих ресурсов субъекта труда и требований производственной среды.

Профессиональная адаптация проявляется в форме производственных, физиологических, психологических и социальных факторов регуляции приспособительных процессов и признаков адаптации. Профессиональная (производственная) адаптация характеризуется повышением эффективности, качества и безопасности труда, ростом самостоятельности и проявлением творчества в работе. Психологическая адаптация проявляется в повышении функциональной надежности, эмоциональной устойчивости к воздействию неблагоприятных факторов деятельности, в адекватности эмоциональных переживаний профессиональных успехов и неудач. Социальная адаптация отражается в процессах принятия и усвоения норм поведения, свойственных для конкретной организации, и своей социальной роли в группе.

Можно выделить две стратегии процесса профессиональной адаптации:

1. конформную, отражающую стремление соответствовать нормам конкретной профессиональной среды, использовать советы и указания руководителей и коллег, достигать согласия в межличностных отношениях и т. д.;
2. творческую, проявляющуюся в стремлении к самостоятельности, в поиске более совершенных приемов работы, рационализации орудий и организации труда и т. д.

Выбор стратегии адаптации определяется уровнем пластичности нервной системы. Лица с низким уровнем выраженности таких свойств нейродинамических процессов, как их лабильность и подвижность,

адаптируются к социальному окружению в основном за счет эмоционально-волевого компонента личности. У лиц с высоким уровнем пластичности адаптация происходит преимущественно за счет коммуникативных характеристик личности и рационального поведения.

Важное место среди психологических механизмов адаптации занимает самооценка. Завышение самооценки провоцирует постановку целей, превышающих возможности, занижение самооценки — пассивность, боязнь ответственности. Результатом неадекватной самооценки и в том и в другом случае является недостаточная профессиональная адаптация к труду и неполная реализация возможностей человека в профессиональной деятельности.

Социальная обусловленность, присущая биологическому и психологическому уровням адаптации, особенно полно проявляется на завершающем и определяющем уровне производственной адаптации — социальном.

Для профессионального становления человека необходимо освоение им всей совокупности основных видов деятельности, в процессе которых формируется личность работника.

Поэтому структура производственной адаптации должна включать не только освоение индивидом определенной профессиональной деятельности, но и всех сфер его жизнедеятельности, связанных с производством, а также социальных условий существования.

Адаптационные связи и отношения проявляются в разных сферах: профессиональной, организационной, материально-бытовой, социально-психологической и сфере досуга. Такое выделение способно, по мнению авторов, отражать специфику процесса адаптации в каждой из сфер, дает представление об основных моментах его протекания.

## **2 Проблема профессионально-производственной адаптации. Критерии оценки адаптации к процессу профессиональной деятельности.**

Крупные корпорации, как отечественные, так и западные, разрабатывают масштабные программы для привлечения молодых специалистов, их последующей адаптации и успешного профессионального роста.

Профессиональная адаптация — это взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, а именно:

- учиться жить в относительно новых для него условиях;
- находить свое место в структуре предприятия;
- осваивать профессиональную культуру;
- включаться в систему межличностных отношений предприятия.

Адаптация включает в себя:

1. психофизиологическую адаптацию;
2. социально-психологическую;
3. профессиональную.

Психофизиологическая адаптация (1) — это привыкание к новым для организма физическим и психофизиологическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, санитарно-гигиеническим факторам производственной среды, особенностям организации режима питания и отдыха.

Психолог, помогая работнику адаптироваться проводит

- диагностику профессионально значимых психофизиологических свойств;
- проводит психологическое консультирование;
- организует тренинги саморегуляции эмоциональных состояний. При необходимости:
  - снимает состояние тревоги;
  - формирует позитив установки на преодоление трудностей.

В результате у работника должно сформироваться комфортное эмоциональное состояние. Он должен привыкнуть к режиму труда, режиму работы. Работоспособность должна выходить на оптимальный уровень

Социально-психологическая адаптация (2) — это приспособление к новой социальной среде;

- включение в систему профессиональных межличностных связей и отношений;
- освоение социальных ролей; —  
освоение норм и ценностей;
  - идентификация себя с профессией.

Психологическая поддержка специалиста заключается:

- в освоении норм профессионального поведения;
- в предупреждении и разрешении конфликтных ситуаций.

Социально-психологический вид производственной адаптации, определяется как процесс взаимного обмена информацией о своих социальнопсихологических характеристиках между трудовым коллективом и индивидом, а также установление на этой основе контактов и взаимоотношений, обеспечивающих возможность эффективного совместного труда и неформального общения

Профессиональная адаптация (3) включает:

- приспособление своего профессионального опыта и стиля деятельности к требованиям нового рабочего места;
- освоение профессиональных функций и обязанностей; —  
включение и профессиональное сотрудничество.

Когда профессиональный опыт работника становится востребованным, то его работа становится привлекательной для него. Когда есть хорошая зарплата и возможность профессионального роста, все это создает предпосылки для самоактуализации работника как специалиста.

При психологической поддержке:

- преодолевается чувство профессиональной неполноценности;
- формируется полноценная самооценка;

— происходит успешное продвижение специалиста в области профессии на предприятии в направлении профессионального самосовершенствования [39].

— в направлении профессионального самосовершенствования [39].

Таким образом, психологическое сопровождение на стадии адаптации помогает успешному продвижению специалиста в области профессии, а также на предприятии, в учреждении, организации в направлении профессионального самосовершенствования.

Критерии оценки адаптации к процессу учебно-профессиональной и профессиональной деятельности.

Адаптация человека к профессиональному обучению и труду представляет собой сложный динамический процесс, проявляющийся в определенных реакциях физиологических систем организма, интенсивность напряжения которых характеризует физиологическую «стоимость» приспособления к новым условиям. Величина этой «стоимости» и достигнутый адаптационный эффект непосредственно определяются как биологическими свойствами организма (возраст, пол, уровень биологической зрелости, состояние здоровья, физиологические и психофизиологические особенности), так и спецификой учебно-производственной среды.

Возрастные, половые, индивидуальные психофизиологические и личностные особенности учащегося учреждения профобразования (работника) определяют характер реакции организма на производственные раздражители (шум, воздействие химических веществ, монотония и др.). Вместе с тем в подавляющем большинстве случаев профессиональное обучение и трудовая деятельность протекают в условиях действия не изолированных факторов учебно-производственной и производственной среды, а их комплекса, который, влияя в определенном режиме, представляет собой своего рода систему факторов, взаимодействующую с физиологическими системами организма. Соответственно этому и адаптация к учебно-производственному процессу при профессиональном обучении и профессиональной деятельности представляет собой адаптацию к суммарной нагрузке, ко всем, а не к отдельным факторам учебно-производственной и производственной среды [2, 40]. Функциональные системы, обеспечивающие адаптацию подростков к условиям среды, находятся в стадии формирования и менее отрегулированы.

Параметры сердечно-сосудистой системы и физического развития характеризуются значительной лабильностью, что отражается на уровне адаптационных возможностей лиц 15–17 лет. По этой причине подростки одного возраста и пола могут существенно отличаться по способности адаптироваться к комплексу новых для них учебно-производственных факторов. В связи с этим с позиций значимости индивидуальных биологических свойств организма, определяющих готовность к профессиональному обучению, необходимо индивидуальное изучение адаптационных возможностей. Совокупность биологических свойств и качеств (состояние здоровья, биологическая зрелость, степень развития профессионально значимых функций

ПЗФ, индивидуально-типологические особенности высшей нервной деятельности – ВНД ) является тем базисом, который обеспечивает должный уровень саморегулирования и формирования образующейся в процессе профессионального обучения ФС (функциональной системы) необходимой структуры, рабочего динамического стереотипа (РДС), а также определяет степень ее устойчивости к воздействию учебнопроизводственных факторов.

У подростков, не имеющих значительных нарушений здоровья, учебные профессионально-производственные факторы взаимодействуют с функционально устойчивыми механизмами поддержания гомеостаза с достаточно высоким уровнем саморегуляции. В результате у них формируются оптимальные срочные и долговременные адаптивные реакции в процессе освоения профессии и видов труда.

У подростков-инвалидов и больных, несоответствие объема, тяжести и напряженности учебно-производственной нагрузки состоянию здоровья и психофизиологическим возможностям может привести к значительному перенапряжению и срыву адаптивных механизмов, сопровождающихся ухудшением соматического, психического здоровья, низкой успеваемостью, психолого-педагогическими проблемами [40].

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании профессионально важных качеств (ПВК) личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Профессиональная адаптация во многом определяется тем, освоил ли работник при получении специальности необходимый минимум знаний и навыков, в какой степени он обладает чувством ответственности, чувством нового, практичностью, деловитостью, умением распределять действия по времени.

Значимость отдельных аспектов для различных видов адаптации неодинакова. Так, профессиональный аспект более значим при первичном вхождении молодого работника в постоянную трудовую деятельность, чем при переходе работника на новое место без перемены профессии. И профессиональный, и психофизиологический аспекты очень важны при вторичной адаптации в случае изменения производственной среды.

Несмотря на различие аспектов адаптации, все они находятся в постоянном взаимодействии, т.е. трудовая адаптация представляет собой целостную систему, не сводимую к простой сумме свойств ее частей. Она предполагает приспособление работника к организации в целом, к ее нормам и ценностям.

В процессе адаптации работник проходит несколько стадий.

На стадии ознакомления он получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения.

На стадии приспособления работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но сохраняет и многие прежние установки.

На стадии ассимиляции происходит полное приспособление к среде, идентификации с новой группой. Идентификация – это отождествление личных целей с целями предприятия, результат процесса адаптации.

По характеру идентификации различают три категории работников: безразличные, частично идентифицированные, полностью идентифицированные. Ядро любого коллектива составляют полностью идентифицированные работники. Особенностью из поведения являются не просто добросовестное отношение к своим обязанностям, но и готовность ради успешного достижения целей организации поступиться своими личными интересами. Результатом идентификации является стабильное качественное выполнение производственных заданий и нормативов, формирование устойчивого положительного отношения к профессии, трудовой ситуации, коллективу.

Скорость адаптации зависит от многих факторов. Но в среднем это минимальный срок, в течение которого администрация убеждается в профессиональной квалификации работника, соответствии его предъявляемым требованиям, а он – в соответствии содержания, условий, оплаты труда своим ожиданиям. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от 1-6 месяцев до 3-х лет. Причем у руководителей коллективов сроки адаптации должны быть короче, чем у рядовых работников.

Факторы трудовой адаптации. Успешность адаптации зависит от целого ряда предпосылок и факторов:

- важнейшей предпосылкой этого процесса является проведение работы по профессиональной ориентации и профессиональному отбору с контингентом будущих адаптантов;
- другой предпосылкой трудовой адаптации является престиж и привлекательность профессий в обществе, в разных социальных группах, для отдельных индивидуальностей.

Будучи тесно взаимосвязанными престиж и привлекательность профессий отражают все же различные стороны оценки профессии. Престиж – это оценка профессий в соответствии с принятой в обществе шкалой ценностей. Привлекательность носит более личный характер. Это желательность приобретения профессии. Чем выше престиж и привлекательность профессии, тем сильнее стремление работника в ней закрепиться. Это способствует более успешной его адаптации.

Факторы трудовой адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы, и результаты этого процесса. Поскольку адаптация – двухсторонний процесс между личностью и той производственной средой, в которую она включается, все факторы трудовой адаптации можно разделить на две группы – личностные и производственные.

Личностные факторы, в свою очередь, можно классифицировать на:

- социально-демографические,
- социально обусловленные,

- психологические,
- социологические.

Такие демографические признаки, как пол, возраст, семейное положение, национальность, сами по себе не являются социальными, но оказывая значительное влияние на протекание социальных процессов, приобретают социальное значение, находятся во взаимосвязи и взаимозависимости с процессом адаптации.

Активно отражается на адаптации возраст – важнейший по степени влияния среди социально-демографических факторов. С ним связаны качественные характеристики работника – стаж его работы, образование, семейное положение. Как правило, период до 30 лет не дает высоких показателей адаптации, т.е. проблема адаптации работника и дальнейшей стабилизации коллектива – это, прежде всего молодежная проблема.

Семейное положение накладывает существенный отпечаток на работника, его восприятие действительности. Наличие мужа (жены), детей делает работника представителем малой социально-психологической группы со своими интересами, нормами, вынуждает его корректировать свое поведение в соответствии со своей принадлежностью к данной группе. Отсутствие их воздействует на деятельность, поведение работника неоднозначно. С одной стороны, он может больше отдаваться профессиональной и общественной деятельности. С другой – он лишен необходимых компонентов жизненного равновесия, что снижает общую удовлетворенность жизнедеятельностью. Все это, в свою очередь, способно и отрицательно влиять на его профессиональную и общественную деятельность. Исследование адаптации молодых специалистов показало более успешную профессиональную адаптацию среди женатых и замужних. У несемейных молодых специалистов успешнее проходит социально-психологическая адаптация.

Стаж работы как фактор адаптации тесно связан с возрастом. Он является центральным среди других факторов, влияющих на укрепление или нарушение взаимосвязей работника и предприятия. В социологии труда принято изучать явление трех видов стажа: общего, работы в данном предприятии, по данной профессии. Выделяют иногда стаж работы в данном коллективе.

Социальное происхождение имеет существенное значение для адаптации, так как семья очень сильно влияет на профессиональные ориентации выпускников школ, на выбор сферы трудовой деятельности.

Действие образования как факторов адаптации таково, что на рабочих местах наименее адаптирована молодежь с более высоким уровнем образования. Разрешить это противоречие можно ориентированием молодежи на техническое творчество, творчество в труде. Иначе происходит поиск более интересной, соответствующей образованию работы, переход на другое предприятие.

Чем выше уровень притязаний, тем труднее идет адаптация. Уровень притязаний является производным от образования, социального происхождения.

Восприятие самого себя – это представление работника о себе. С точки зрения адаптации это представление о том, какие его способности являются наиболее ценными и важными.

Важным личностным фактором, особенно значимым для вторичной адаптации, является готовность работника к восприятию нового. Эта готовность определяется уровнем его образования и квалификации. Она связана с направленностью системы образования на формирование у человека умения самостоятельно получать знания, потребности в их постоянном пополнении.

К производственным факторам, по существу, относятся все элементы производственной среды. Для каждой категории работников производственные факторы модифицируются в соответствии со спецификой труда данной группы. Так, для рабочих имеет особое значение состояние оборудования, формы организации труда.

Специфическим фактором адаптации являются формы организации труда. В условиях бригадной организации труда уровень адаптации рабочих, как правило, выше, чем при индивидуальной организации.

На адаптацию работников к меняющимся условиям производства влияет существующая на предприятиях система внедрения инноваций.

Как и личностные факторы, производственные факторы по-разному действуют на различные аспекты адаптации. Для одних аспектов наиболее значимы одни факторы, для других – другие. Причем сам набор значимых факторов для одних аспектов больший, для других – меньший.

При первичной адаптации происходит особенно резкая ломка привычного стереотипа поведения. В этот период освоения новой специальной роли новичком особенно необходима поддержка и опека. Эффективнее всего реализация этих целей может обеспечиваться наставничеством.

О скорости и уровне адаптированности работников судят по объективным и субъективным показателям.

Объективными показателями общей адаптированности работника являются показатели эффективности его трудовой деятельности, а также его активность в различных сферах жизни. Объективным показателем профессиональной адаптации является соответствие квалификации, требованиям рабочего места. Для социально-психологической адаптации - это участие в жизни коллектива, социально-психологическая позиция в нем, для психофизиологической – степень утомляемости и т.д.

Субъективные показатели общей адаптированности – это желание или нежелание продолжать работу в данной организации, общая удовлетворенность работой. Субъективные показатели профессиональной адаптации – отношение к профессии; социально-психологической – оценка отношений с коллективом, руководителем; психофизиологической – оценка самочувствия, условий, тяжести труда.

На адаптационный период приходится самый высокий процент текучести кадров. Практика показывает, что нередко те задачи, которые привычно

решаются давно работающими сотрудниками, оказываются не под силу молодым специалистам, плохо сориентированным в сложившейся организационной ситуации.

Причинами затруднений в данном случае, как правило, выступают: 1. Недостаток или несвоевременность получения необходимой информации, позволяющей определиться в новой ситуации и найти правильное решение. 2. Избыток информации, который, с одной стороны, требует предельного внимания и запоминания, а с другой - мешает выбрать необходимую информацию для эффективного воздействия на новую ситуацию. 3. Необходимость решать одновременно несколько равнозначных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы профессиональной деятельности, особенно тщательно строить свое поведение.

Источником информации о показателях адаптированности служит заводская документация и результаты опроса как самих адаптантов, так и их непосредственных руководителей.

Таким образом, объективные и субъективные стороны адаптации взаимосвязаны, хотя и характеризуют ее отличающиеся друг от друга аспекты.

### **3. Методы исследования адаптационных возможностей человека**

Известно, что эффективность адаптационного процесса зависит от многих условий, в том числе от функционального состояния организма. Поиск причин, приводящих к напряжению и перенапряжению адаптационных механизмов, невозможен без учета многокомпонентной природы этого процесса. Многоуровневая функциональная система адаптации формируется при взаимодействии и взаимовлиянии психологических и физиологических компонентов приспособительных реакций, которые определяются соотношением двух целей адаптации - сохранности гомеостаза и выполнения задач деятельности (В. И. Медведев). В связи с этим очевидна необходимость использования комплексного подхода при оценке уровня адаптации человека в процессе трудовой деятельности.

Использование методов физиологической и психологической диагностики в комплексе для выявления функционального состояния организма и динамики его изменений в процессе адаптации позволяет дать прогностическую оценку успешности деятельности, «физиологической стоимости» этой деятельности, вероятности развития пограничных состояний между нормой и болезнью (Г. М. Зараковский, В. И. Медведев, Н. А. Разыграева)

Количественная оценка адаптационных возможностей и индивидуального здоровья остается одной из самых актуальных задач современной медицины, физиологии и психологии труда. С этой целью предложено множество различных методик. По данным анализа литературы наиболее часто для оценки индивидуального здоровья используются методы Р. М. Баевского, Г. Л. Апанасенко, К. Купера. Последние 20-30 лет отмечены ростом числа работ по

количественной оценке адаптационных возможностей. В работах одних авторов учитывается только физический компонент здоровья], в других кроме физического компонента учитывается также психологический и/(или) социальный компоненты.

Зарубежные авторы при анализе адаптационных возможностей человека используют понятие «physical fitness», в котором выделяют две составляющие: «general fitness» – состояние здоровья и общее благополучие и «specific fitness» – способность выполнять конкретные аспекты спорта или профессии. Адаптационные возможности оцениваются по тестам физической работоспособности: тесты для оценки аэробной, анаэробной способности организма, силы и взрывной силы, гибкости, времени реакции, координации, ловкости, антропометрические тесты (Т. Edward Howley, В. Don Franks).

Все эти тесты рассматриваются в отдельности и не дают общего представления об адаптационных возможностях организма, а тем более о количественной оценке уровня здоровья.

Тестирование в оценке адаптационных возможностей может быть основано на двух подходах: оценка результата деятельности (педагогический подход) и оценка «стоимости» деятельности (биомедицинский подход).

Одной из ведущих теорий, с позиции которой рассматривается понятие «здоровья», является адаптационная. Переход от здоровья к болезни рассматривается в данном случае как процесс снижения степени адаптации организма к окружающей условиям, результат недостаточности адаптационных механизмов, их истощения и срыва. Идея использования адаптивности как интегрального показателя здоровья возникла в 70-е годы. Согласно этим взглядам, здоровье рассматривается как способность организма адаптироваться к условиям внешней среды, а болезнь - как результат срыва адаптации. Адаптивные реакции организма при этом предлагалось оценивать преимущественно по показателям системы кровообращения. Дальнейшее развитие этот подход получил в работах Н. М. Амосова, И. А. Аршавского, Г. Л. Апанасенко, предложивших определять "количество здоровья" физиологическими резервами организма, т.е. максимальной производительностью органов при сохранении качественных пределов их функций в ответ на физиологическое стрессорное воздействие, чаще всего в виде физической нагрузки. К настоящему времени на основе приведенных методов разработаны различные варианты автоматизированных программ и рабочих мест для количественной оценки здоровья, которые широко используются в практике профилактических обследований населения.

Из распространенных методов количественной оценки здоровья наиболее значимую корреляционную связь друг с другом и достаточную степень надежности имеют методы Р. М. Баевского (уровень адаптационного потенциала); Г. Л. Апанасенко (уровень соматического здоровья); К. Купера (максимальное потребление кислорода). Л. Э. Безматерных были установлены наиболее информативные физиологические показатели, величина которых

наиболее отчетливо реагирует на утрату здоровья при развитии заболевания: артериальное давление, частота сердечных сокращений в покое и при дозированной физической нагрузке, интегративный показатель эффективности обеспечения организма кислородом, максимальное потребление кислорода, индекс напряжения, индекс Кетле, уровень физической, психической и социальной удовлетворенности.

Итак, для всестороннего анализа качества адаптации работника к профессиональным нагрузкам, условиям труда, социальным и психологическим факторам его сопровождающим, очевидна необходимость использования комплексного подхода при оценке уровня адаптации человека в процессе трудовой деятельности.

Управление профессиональной адаптацией - это активное воздействие на факторы, оказывающие влияние на ее успешность и сроки.

Необходимость управления адаптацией обусловлена вероятностью ущерба как для работников (травмы), так и для организации в целом (поломка оборудования).

На крупных предприятиях, как правило, имеются специализированные службы адаптации кадров. Они могут выступать как самостоятельные структурные подразделения или входить в состав других функциональных подразделений (отдел кадров, отдел труда и заработной платы и т. п.).

Иногда должность специалиста по адаптации вводится в штатное расписание цеховых управленческих структур.

## **Лекция 5. Виды профессиональной адаптации и их характеристика**

*Вопросы:*

*1. Виды профессиональной адаптации.*

*2. Физиологическая адаптация, психофизиологическая адаптация, их характеристика.*

*3. Социально-психологическая адаптация, ее характеристика, методы оценки.*

### **1 Виды профессиональной адаптации.**

Адаптацию в широком смысле трактуют как процесс взаимодействия личности с окружающей средой, ведущий к преобразованию среды в соответствии с потребностями, ценностями личности или к преобладанию зависимости личности от среды.

Профессиональная адаптация - процесс становления равновесия в системе «человек - профессиональная среда», которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе.

При рассмотрении этапов включения специалиста в производство выделяется адаптация первичная и вторичная.

Первичная адаптация осуществляется в период первоначального включения молодых сотрудников (не имеющих опыта профессиональной деятельности) в деятельность профессиональной группы.

Вторичная адаптация - процесс приспособления специалиста к изменениям профессиональной деятельности, вызванным его переходом на новое место работы, в другой коллектив, техническими, технологическими и организационными нововведениями. Выделяются следующие основные характеристики вторичной адаптации

- освоение новой трудовой деятельности происходит на базе предшествующего профессионального опыта;

- в процессе продвижения специалиста по служебной лестнице социальнопсихологическая и организационная адаптация осуществляются значительно легче, так как он уже обладает навыками и умениями общения в производственном коллективе, у него частично сохраняется структура общественных и административных контактов;

- основным объектом вторичной адаптации является профессиональная сфера.

Виды профессиональной адаптации:

1. Психофизиологическая адаптация. Адаптация специалиста к физическим условиям профессиональной среды. В качестве критериев психофизиологической адаптации выступают состояние здоровья, уровень тревожности, динамика работоспособности и утомления, активность поведения. Для оценки адаптации на данном уровне используются показатели энергозатрат, состояния дыхательной, сердечно-сосудистой систем и т. п.

2. Функциональная адаптация. Характеризуется приспособлением личности к требованиям профессиональной деятельности, овладением способами ее осуществления, выработкой оптимального режима выполнения профессиональных функций. Наблюдается перестройка психических процессов и свойств в соответствии с условиями и требованиями деятельности. Происходит профессионализация восприятия, памяти, мышления, эмоционально-волевой сферы, формируются профессионально важные качества.

3. Социально-психологическая адаптация. Адаптация специалиста к социальным компонентам профессиональной среды. Предполагает вхождение молодого специалиста в профессиональную систему межличностных отношений, принятие новой социальной роли, норм поведения, традиций, культуры.

Результатом процесса адаптации является состояние адаптированности специалиста. Адаптированность - динамическое равновесие в системе «человек - профессиональная среда», проявляющееся в успешности деятельности.

Полная профессиональная адаптация измеряется временем, которое требуется специалисту после окончания учебного заведения для того, чтобы достичь нормативного уровня выполнения профессиональной деятельности. Оптимальный срок профессиональной адаптации для большинства молодых специалистов

составляет около полугода. Адаптация к внутригрупповым отношениям заканчивается раньше профессиональной (1-3 месяца).

## **2. Физиологическая адаптация, психофизиологическая адаптация, их характеристика.**

Труд как форма жизнедеятельности человека осуществляется в определенных условиях производственной среды и при определенных нервномышечных нагрузках. Организм работника вместе с производственной средой составляет единое целое. Внешняя среда поддерживает жизнедеятельность организма, обеспечивая его кислородом, пищей, необходимыми для пополнения энергии. В то же время организм работника представляет собой систему, которая одновременно тесно связана с внешней средой и резко отделена от него. Это означает, что организм имеет свое внутреннее пространство, которое значительно отличается от внешнего. Характерной особенностью внутренней среды организма является его относительное постоянство. При любых изменениях внешних условий внутренняя среда остается постоянным, что является необходимым условием жизнедеятельности организма.

Устойчивые постоянные количественные показатели, которые характеризуют нормальное состояние внутренней среды и всего организма, называются физиологическими константами. К ним относятся температура тела, артериальное давление крови, концентрация в крови сахара, белков и другие.

Функции организма могут нормально осуществляться лишь тогда, когда условия внешней среды полностью соответствуют его потребностям. Если условия внешней среды, в том числе производственной, меняются, становятся неблагоприятными, усложняют его жизнедеятельность, то организмом включаются специальные механизмы, которые сохраняют постоянство внутренней среды или меняют его в пределах, определенных физиологическими законами. Это механизмы адаптации.

Адаптация (приспособление) - это динамический процесс, благодаря которому в организме поддерживается постоянство внутренней среды в меняющейся внешней среде.

Адаптация заключается в перестройке физиологических процессов в зависимости от изменения условий взаимодействия организма с окружающей средой (в том числе профессиональной), которые проявляются в широком комплексе физиологических сдвигов в организме.

Комплекс сложных приспособительных реакций организма, направленных на ликвидацию или максимальное ограничение действия различных факторов внешней среды, которые нарушают его постоянство, называется гомеостазом. Новый гомеостатическое состояние формируется благодаря процессу адаптации каждый раз, когда в системе организм - среда возникают значимые изменения. Следовательно, организм и среда находятся не в статическом, а в динамическом равновесии, и процесс адаптации осуществляется постоянно.

Во время работы у человека формируются новые характеристики гомеостаза, так называемый гомеостаз деятельности, который соответствует конкретным условиям труда.

Связь организма с внешней средой, регулирование его работы в соответствии с изменениями внешних условий осуществляет центральная нервная система.

Приспособление организма к меняющимся условиям внешней среды и сохранение постоянства его внутренней среды осуществляются рефлекторным и гуморальным путем.

Центральная нервная система, посылая нервные импульсы различным органам, усиливает или ослабляет их деятельность, приспособляясь к внешним условиям.

Химический, или гуморальный механизм регуляции заключается в том, что химические вещества разносятся кровью по всему организму и в зависимости от их концентрации тормозят или активизируют работу тех или иных органов. Оба механизма регуляции взаимосвязаны и составляют единый нейрогуморальный механизм, который обеспечивает саморегуляцию физиологических функций организма.

Приспособительные реакции организма человека к внешней среде проявляются в форме сложных рефлекторных актов. Кроме того, адаптация, как процесс развития приспособительных изменений в организме, характеризуется расширением физиологических возможностей, увеличением работоспособности или повышением физиологической сопротивляемости организма внешним воздействиям. Обеспечивается эта возможность путем:

- изменения порогов чувствительности анализаторов;
- повышения лабильности физиологических систем, заключающейся в быстром возвращении к исходному состоянию;
- путем перехода физиологических систем на более высокие уровни функционирования;
- расширения диапазона физиологических резервов;
- мобилизации энергетических ресурсов и защитных сил.

Психическая адаптация в трудовой деятельности - это процесс установления оптимального соответствия между личностью и окружающей средой, в том числе социальным, которая способствует удовлетворению актуальных потребностей и реализации значимых целей при условии сохранения физического и психического здоровья работника.

Психофизиологическая адаптация. Адаптация специалиста к физическим условиям профессиональной среды. В качестве критериев психофизиологической адаптации выступают состояние здоровья, уровень тревожности, динамика работоспособности и утомления, активность поведения. Для оценки адаптации на данном уровне используются показатели энергозатрат, состояния дыхательной, сердечно-сосудистой систем и т. п.

Функциональная адаптация. Характеризуется приспособлением личности к требованиям профессиональной деятельности, овладением способами ее осуществления, выработкой оптимального режима выполнения профессиональных функций. Наблюдается перестройка психических процессов и свойств в соответствии с условиями и требованиями деятельности. Происходит профессионализация восприятия, памяти, мышления, эмоционально-волевой сферы, формируются профессионально важные качества.

Адаптация человека к труду имеет активный характер. Работник не только приспособляется к внешней среде, но и изменяет его, одновременно изменяясь и сам. При этом при благоприятных условиях производственной среды и оптимальных нагрузок повышаются устойчивость и работоспособность организма, при неблагоприятных условиях уровень активности физиологических систем снижается.

Приспособление организма работника к условиям производственной среды и трудовых нагрузок обеспечивается его резервами.

Резервы организма - это его способность усиливать свою деятельность по сравнению с состоянием относительного покоя. Размер резервов отдельной функции - это разница между максимально возможным уровнем и уровнем в состоянии относительного физиологического покоя. Например, минутный объем дыхания в покое составляет в среднем 5-8 л воздуха, а максимально возможный по тяжелой работы 120-200 л. Резерв составляет 115-192 л. Аналогично изменяются другие физиологические показатели. При физических нагрузках физиологические показатели могут увеличиваться в 2-16 раз по сравнению с состоянием покоя. Организм человека имеет морфологические, биохимические, физиологические, психологические резервы.

Морфологические резервы характеризуются особенностями строения тканей и органов, избытком определенных структурных элементов по сравнению с потребностью. Например, в крови содержится в 500 раз больше протромбина, чем требуется для свертывания всей крови.

Биохимические резервы связаны с запасом энергетических веществ в организме.

Физиологические резервы обусловлены функциональным состоянием отдельных органов и организма в целом, деятельность которых усиливается в результате нейрорегуляции..

Психологические резервы связаны с психическими функциями человека, является показателем умственной работоспособности и определяются высокой устойчивостью к неблагоприятным факторам внешней среды.

Общие физиологические резервы работника зависят от резервов его двигательного аппарата, дыхательной и сердечно-сосудистой систем. С физиологическими резервами организма связана физическая работоспособность человека. Мобилизации резервов за счет активизации физиологических функций способствует мышечная деятельность. При этом физиологические резервы используются последовательно в зависимости от требований и условий работы.

Так, первая очередь резервов включается сразу при переходе организма от состояния относительного покоя к нетяжелой мышечной деятельности. Вторая очередь резервов используется во время выполнения работ, которые требуют очень больших физических усилий. В повседневной жизни человек использует лишь около 35% своих резервных возможностей. Если работа требует использования 50% имеющихся резервов, то у работника развивается физическая и психическая усталость, а, следовательно, выполнение работы заставляет его прилагать больших волевых усилий. В случае использования 65% резервов необходимы чрезвычайные волевые усилия, и такая напряженная работа быстро прекращается.

В процессе производственной деятельности человек никогда не работает на пределе своих возможностей, то есть не использует максимально свои физиологические резервы. Обычная нагрузка работника в нормальных условиях производства составляет 30-45% от максимальной нагрузки, которую человек может выполнить, мобилизуя свои физиологические резервы.

Мобилизация физиологических резервов работника при выполнении работы происходит путем повышения эффективности обменных процессов в организме, усиления работы органов дыхания и сердечно-сосудистой системы, перераспределения крови к работающим органам, оптимизации механизмов терморегуляции и др. Значительным фактором и механизмом мобилизации физиологических резервов являются эмоции.

В целом уровень активности физиологических систем организма человека в процессе труда зависит от исходного функционального состояния работника перед работой, интенсивности нагрузок и условий труда, устойчивости организма, индивидуальных особенностей, связанных с возрастом, полом, свойствами нервных процессов, мышечной силой и выносливостью и т.д.

Знание закономерностей изменения физиологических функций работника в процессе труда имеет большое значение для обоснования производственных нагрузок, оптимизации условий труда и отдыха.

### **3. Социально-психологическая адаптация, ее характеристика, методы оценки.**

Труд как целесообразная сознательная деятельность человека предполагает помимо внешней (физической) также и внутреннюю (психическую) активность

Психика является свойством, функцией мозга, заключающаяся в отражении в нем реальной действительности. Однако психика - не зеркальное отражение, а многоактный активный процесс, в ходе которого внешние воздействия трансформируются согласно внутренним особенностям человека. Содержанием психики являются образы реальных предметов, явлений, событий, детерминированные индивидуальным опытом, интересами, чувствами человека. На основе и с помощью этих образов осуществляется управление поведением и деятельностью человека.

Наличие психики позволяет разрабатывать последовательную программу действий и выполнять операции сначала во внутреннем плане, мысленно, а только

потом действовать, то есть образ опережает результат, подает его в виде модели действительности.

Таким образом, особенностью психического отражения является его опережающий характер

Психика как отражение действительности в мозгу человека характеризуется разными уровнями: высокий уровень психики, свойственный человеку, составляет сознание

Сознание - это высшая, интегрирующая форма психики, результат общественно-исторических условий формирования человека в трудовой деятельности, при постоянном общении с другими людьми, особая форма психической деятельности и, ориентированная на отражение и преобразование действительности.

В трудовой деятельности психика выполняет когнитивную (познавательную), регулятивную, мотивационную и коммуникативную функции.

Когнитивная функция проявляется в активизации всех познавательных процессов при выполнении производственного задания. В процессе труда человек воспринимает и перерабатывает информацию, принимает и реализует решения, осмысливает различные варианты действий, использует усвоенные знания, навыки и умения, прогнозирует возможные ситуации, совершенствует способы деятельности.

Регулятивная функция психики в процессе труда реализуется в состояниях оптимальной мобилизации резервных возможностей работника, концентрации и направленности его познавательных процессов и волевых ресурсов, нацеленных на решение поставленной задачи.

Мотивационная функция психики связана с побуждением работника к активности и поддержание последней на определенном уровне

Коммуникативная функция психики в процессе труда реализуется в общении работников, которое является основой межличностных отношений, способом организации совместной деятельности и методом познания человека человеком

В трудовой деятельности психологическими факторами выступают:

- познавательные процессы, которые активизируются в ответ на воздействия (приказы), актуальные сейчас или имевшие место в прошлом опыте, обобщают эти воздействия и, тем самым, обеспечивают предвидение результатов и способов их достижения;

- эмоционально-волевые состояния, которые усиливают или ослабляют активность работника;

- свойства личности, которые проявляются в различиях поведения людей и результатах их труда.

Учет психологических факторов трудовой деятельности имеет целью:

- обоснование психических нагрузок на работника в связи с усложнением производства и увеличением информационных потоков, повышением ответственности, усложнением межличностных отношений;

- управление трудовыми мотивациями работников на основе полного учета их потребностей, интересов и мотивов деятельности;
- повышение социальной активности в условиях перехода к рыночным отношениям и демократизации управления;
- создание условий для реализации творческого потенциала работников.

Психическая деятельность человека в процессе труда проявляется в трех основных формах:

- психических процессах;
- психических состояниях;
- психических свойствах личности

Психические процессы- различные формы динамического, целостного отражения объективной действительности Они составляют когнитивную, или познавательную, сферу личности Среди познавательных процессов выделяют ощущения, восприятия, в представление, память, мышление, воображение, внимание, волю.

Психологические особенности адаптации к труду. Активное взаимодействие человека с окружающей средой сопровождается процессом его адаптации (приспособления) к ней. Включение человека в трудовую деятельность также вызывает развитие адаптивных реакций организма и психики человека в ответ на воздействие непривычных внешних и внутренних факторов труда.

Адаптация к труду — это процесс перестройки и приспособления личностных, энергетических, информационных, операциональных и других структур и систем субъекта труда к особенностям трудовой деятельности в целях наиболее эффективной его саморегуляции на этапах профессионального пути.

Степень активности субъекта труда влияет на эффективность профессиональной адаптации, которая может проявляться либо в зависимости субъекта от профессиональной среды, либо в его стремлении эту среду преобразовать в соответствии со своими установками, требованиями и возможностями.

Адаптация человека к трудовой деятельности осуществляется в несколько этапов: первичная адаптация, период стабилизации, возможная дезадаптация, вторичная адаптация, возрастное снижение адаптивных возможностей.

Процесс адаптации является непрерывным, но он активизируется, когда в системе «субъект труда — профессиональная среда» возникает рассогласование.

В процессе адаптации можно выделить три периода: адаптивное напряжение, стабилизация, адаптивное истощение. Эти периоды отражают соотношение состояния энергетических, информационных, поведенческих ресурсов субъекта труда и требований производственной среды.

Профессиональная адаптация проявляется в форме производственных, физиологических, психологических и социальных факторов регуляции приспособительных процессов и признаков адаптации.

Профессиональная (производственная) адаптация характеризуется повышением эффективности, качества и безопасности труда, ростом самостоятельности и проявлением творчества в работе.

Психологическая адаптация проявляется

- в повышении функциональной надежности,
- эмоциональной устойчивости к воздействию неблагоприятных факторов деятельности,
- в адекватности эмоциональных переживаний профессиональных успехов и неудач.

В психологическом плане адаптация персонала отражает направленность личности на снятие эмоциональной напряженности, возникающей вследствие отсутствия необходимого опыта выполнения требуемых функций и задач. Такая стратегия обычно определяется как «пассивное приспособление». С другой стороны, психологическая адаптация представляет собой активное приспособление нового работника к ситуации. Это поиск способов налаживания деловых и личностных взаимоотношений в новом коллективе, организация темпа, ритма и объема интеллектуальной и физической нагрузки, нахождение путей и средств освоения новых функций, мобилизации творческих сил, направленности на достижения, проч.

Сам процесс адаптации персонала всегда имеет определенные временные интервалы, которые и выступают мерой его успешности. Он предполагает наличие у человека умений достаточно быстро находить «свое место» в социально-психологическом пространстве организации, что позволяет адекватно и эффективно включиться в совместную организационную деятельность. «Засидевшийся» в фазе адаптации специалист, не сумевший наладить взаимоотношения с коллегами, становится изгоем в трудовом коллективе. Невозможность адекватного включения в организационную деятельность обуславливает невысокий уровень его морального и материального вознаграждения, отсутствие социального признания и проч.

В качестве субъекта психологической адаптации в организации может выступать не только отдельная личность, но и группа работников, подразделение, бригада, любое целевое объединение или общность.

Социальная адаптация отражается в процессах принятия и усвоения норм поведения, свойственных для конкретной организации, и своей социальной роли в группе.

Можно выделить две стратегии процесса профессиональной адаптации:

- 1) конформную, отражающую стремление соответствовать нормам конкретной профессиональной среды, использовать советы и указания руководителей и коллег, достигать согласия в межличностных отношениях и т. д.;
- 2) творческую, проявляющуюся в стремлении к самостоятельности, в поиске более совершенных приемов работы, рационализации орудий и организации труда и т. д.

Выбор стратегии адаптации определяется уровнем пластичности нервной системы. Лица с низким уровнем выраженности таких свойств нейродинамических процессов, как их лабильность и подвижность, адаптируются к социальному окружению в основном за счет эмоционально-волевого компонента личности. У лиц с высоким уровнем пластичности адаптация происходит преимущественно за счет коммуникативных характеристик личности и рационального поведения.

Важное место среди психологических механизмов адаптации занимает самооценка. Завышение самооценки провоцирует постановку целей, превышающих возможности, занижение самооценки — пассивность, боязнь ответственности. Результатом неадекватной самооценки и в том и в другом случае является недостаточная профессиональная адаптация к труду и неполная реализация возможностей человека в профессиональной деятельности.

Адаптация — приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

Адаптация социально-психологическая — это взаимодействие личности и социальной среды, которое приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы. Она предполагает активную позицию личности, осознание своего социального статуса и связанного с ним ролевого поведения как формы реализации индивидуальных возможностей личности в процессе решения ею общегрупповых задач.

Социально-психологическая адаптация персонала представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив. Основными моментами здесь являются: приобретение и закрепление интереса к работе, накопление трудового опыта, налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, повышение заинтересованности не только в личных достижениях, но и в достижениях организации. Новые сотрудники должны понять свою роль в служебной иерархии, усвоить ценности компании и требуемые навыки поведения. Адаптации нового работника всегда способствует прикрепление наставника. Она происходит быстрее там, где есть активные контакты между новоприбывшими и работниками служб персонала.

Адаптация социально-организационная — приспособление к среде, включающее административно-правовые, социально-экономические, управленческие рекреационно-творческие аспекты.

## **Лекция 6. Индивидуальное профориентационное консультирование**

*Вопросы:*

- 1 Психологическое консультирование в профориентации, основные принципы*
- 2 Основные типы и модели профессионального консультирования.*
- 3 Классификация форм и методов профессиональной консультации*
- 4 Характеристика типичных профконсультационных ситуаций*

## 1 Психологическое консультирование в профориентации: функции, принципы и направления

*Профессиональное консультирование* (от лат. *professio* – род занятий, *consultation* – совещание) как один из видов деятельности психолога-практика представляет собой оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества.

Профессиональная консультация направлена на оказание психологической помощи в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также преодолении трудностей профессиональной жизни. Профессиональная консультация проводится с учетом возраста, физических и психологических индивидуальных особенностей школьника, его общих и профессиональных интересов, склонностей и способностей. При проведении консультации учитывают также потребности рынка труда, возможности трудоустройства, профессионального роста, условия труда и т. п. Психологический смысл консультации состоит в том, чтобы помочь ребенку самому принять адекватное решение о профессиональном выборе.

Выделяют три основные функции профконсультации: информационную, диагностическую и прогнозную (рисунок 1).

*Информационная функция* профконсультации предполагает сообщение школьнику информации о конкретных специальностях и профессиях рекомендуемого типа деятельности, а также сведений справочного характера об учреждениях профессионального образования. В этом аспекте профессиональная консультация тесно смыкается с профессиональной информацией.

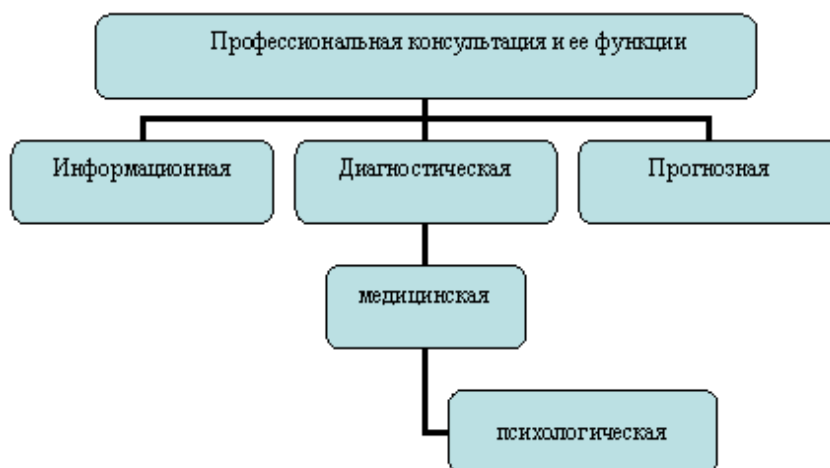


Рисунок 1 – Функции профконсультации

*Диагностическая функция* предполагает определение уровня развития основных физиологических и психологических особенностей учащихся. В связи с этим можно выделить две основные формы: медицинскую и психологическую.

*Медицинская функция* – проведение осмотра и освидетельствование всех систем организма (сердечно-сосудистой, дыхательной, нервной, костно-мышечной и т. д.), а также уровня функционирования анализаторов. Квалифицированный совет врача по подбору специальностей, отвечающих желаниям, интересам, способностям подростка, что особенно существенно для лиц с отклонениями в здоровье, должен предшествовать окончательному профессиональному выбору (Приказ МЗиМП РФ №60 от 14.03.95).

*Психологическая функция* строится на основе следующих принципов:

1. *Принцип активности субъекта профессиональной деятельности.* Это положение указывает на активность субъекта, реализующуюся при выполнении им хотя бы двух следующих требований: во-первых, консультируемый должен испытывать потребность в получении помощи и информации от психолога-профконсультанта; во-вторых, он должен самостоятельно принимать решение о способах преодоления проблем профессионального становления, консультант же только помогает ему осознать свои интересы и способности и выработать сценарий профессионального развития.

2. *Принцип комплексного подхода к субъекту профессионального становления.* Согласно этому принципу должны исследоваться различные по сложности психические свойства и их взаимосвязи. Психодиагностическое обследование проводится на трех уровнях: личностно-мотивационном – уровне исследования мотивов, склонностей и интересов; изучения некоторых личностных свойств (экстраверсии-интроверсии, эмоциональных особенностей, коммуникативных способностей); уровне познавательных способностей, т. е. исследования меры выраженности различных свойств и видов внимания, памяти, мышления, воображения, представления и др.; особенностей нейро-и психодинамических процессов, т. е. изучения свойств нервной системы и особенностей темперамента.

3. *Принцип добровольности участия в консультировании.* Недопустимо любое принуждение к тестированию и анкетированию в целях выяснения интересов и профессиональных намерений без согласия человека. Такое обследование, особенно если оно проводится с большим количеством людей, может привести к получению заведомо ложных результатов, так как в условиях принудительного обследования данные подобной диагностики значительно различаются с данными, полученными при добровольном обследовании.

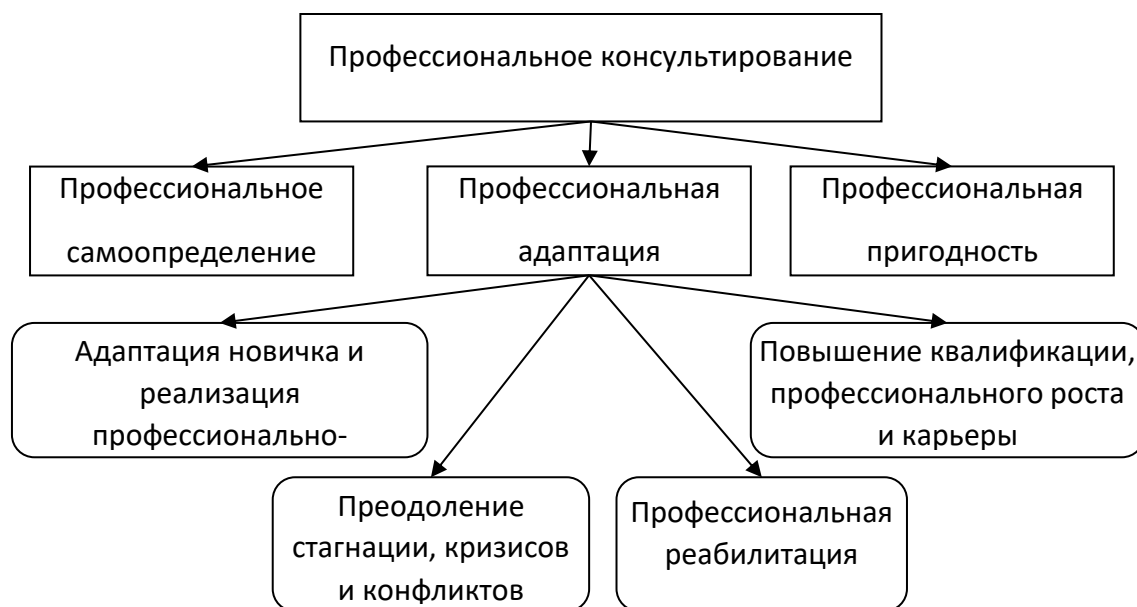
4. *Принцип индивидуального подхода.* Следует подходить к каждой личности индивидуально и в процессе диагностики и консультирования исходить из ее интересов и склонностей. Психолог при этом должен исходить из интересов клиента, не навязывая ему своих суждений и оценок, а содействуя осознанию им собственных интересов и способностей, адекватному выбору профессии.

5. *Принцип персональной ответственности.* В соответствии с ним психолог несет персональную ответственность за правильность постановки психологического

диагноза, адекватность используемых диагностических методов и коррекционных мероприятий.

Прогнозная функция профконсультации направлена на осуществление прогноза степени успешности обучающихся в том или ином виде деятельности – профессиональный подбор, профессиональный отбор, определение профессиональной пригодности.

Психологическую профконсультационную помощь условно подразделяют на три основных направления (см. рисунок 2).



**Рисунок 2 – Ключевые направления психологической профконсультационной помощи**

1. *Профессиональное самоопределение.* Актуальной проблемой для выпускников общеобразовательных школ является выбор способа получения профессионального образования. Хотя после окончания школы профессию уже не выбирают «на всю оставшуюся жизнь», проблему профессионального самоопределения многим приходится решать неоднократно. Преодоление неуверенности, помощь в рациональном профессиональном выборе составляют содержание работы профконсультанта.

2. *Профессиональная адаптация.* Своевременная помощь профконсультанта снимет психологический дискомфорт, предотвратит развитие профессиональной дезадаптации, которая может привести к деструктивному поведению работника, неудовлетворенности трудом.

3. *Профессиональная пригодность.* Это не врожденное качество. Профессиональная пригодность зависит от направленности субъекта труда, мотивации, ценностных ориентаций, отношения к труду. В процессе длительного выполнения профессиональной деятельности происходит приспособление функциональных систем и психических процессов к труду, однако низкий уровень профпригодности отрицательно сказывается на продуктивности труда, а также на

удовлетворенности им. Профконсультация должна помочь клиентам соотнести свои психофизиологические особенности с требованиями профессии.

#### *Основные стратегии профконсультирования*

Традиционно выделяют две основные стратегии в профессиональном самоопределении: диагностическую (диагностико-рекомендательную) и развивающую. Дифференцированные направления работы условно подразделяет стратегии профконсультирования на две группы: допустимые и недопустимые, нежелательные подходы.

#### *Допустимые стратегии:*

1. *Тестологическая.* В ее основе – стандартизированные испытания профпригодности. Данный подход имеет как свои преимущества, так и недостатки. Основные преимущества тестологического подхода:

1) при грамотном использовании тестов можно получить достоверные результаты;

2) тесты повышают доверие клиента к специалисту и получаемой от него информации;

3) тесты позволяют формировать у клиентов мотивацию на самопознание.

Основные недостатки тестов:

1) очень сложно полностью стандартизировать процедуру обследования и сами тесты;

2) большинство профессиональных тестов просто некачественные;

3) часто тесты не позволяют учитывать меняющиеся способности клиента (особенно подростка), рекомендации по результатам обследования имеют невысокую прогностичность и т. п.

2. *Информационно-просветительская.* Главная задача здесь – вооружить клиента необходимой информацией. Однако в «информационную эпоху» существует явный переизбыток информации и проблема часто заключается в том, как помочь клиенту в этой многообразной и противоречивой информации разобраться. А это сложно сделать без помощи профконсультанта.

3. *Рационалистическая.* Предполагается, что профессиональный выбор и вообще самоопределение можно «рационально просчитать». Наиболее популярны сейчас разработка и использование компьютерных методов при принятии решения. Это вполне обосновано, но при условии рассмотрения компьютера только как вспомогательного средства. Наиболее перспективная схема «компьютер – живое общение с консультантом».

4. *«Глубинная», психоаналитическая стратегия.* Она основана на выявлении «внутренних» стремлений самоопределяющегося человека и направлении этих стремлений в позитивное русло.

5. *«Гуманистическо-психотерапевтическая».* Эта стратегия базируется на уважительном отношении к уникальности и целостности самоопределяющегося человека. При всей привлекательности и эффективности многих психотерапевтических процедур следует признать, что гуманистические психологи недооценивают роль социума в формировании личности, хотя самоопределяется человек именно в пространстве общества и культуры.

6. *Организационно-управленческая*. В основе этой стратегии – реально работающая система профориентации, предполагающая взаимодействие самых разных социальных институтов: школы, психологических центров, общественных организаций, предприятий, учебных заведений и т.п., что, конечно же, облегчает работу конкретного профконсультанта.

7. *«Частичные услуги»*. Стратегия предполагает ограниченную помощь: например, только профдиагностика, или только профинформирование, или помощь в принятии решения.

8. *Идеологическая* (воспитательная, мировоззренческая). В основе этой стратегии – предположение о том, что на жизненные выборы оказывают сильное влияние господствующие в обществе идеи. Очень важно понять, какие идеи господствуют в обществе сейчас. К сожалению, все это мало исследовано, но может быть именно это – самое главное в профессиональном и личностном самоопределении.

9. *«Принудительная»*. Подобная стратегия – для особых случаев: например, при выборе рода войск для призывника, при распределении работ среди заключенных. В ряде случаев это выбор профессии и места работы, которые явно не соответствуют высокой квалификации безработного в условиях развала производства.

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

#### *Нежелательные стратегии*

1. *Стратегия «обмана»*. В консультационной практике нередко возникает противоречие между интересами клиента и требованиями соблюдать определенный алгоритм работы со стороны руководства психолога. Если не удастся «переубедить» заказчика или администратора, то лучше делать все так, как подсказывает совесть и квалификация, а в отчетах «рапортовать», что работа выполнена «как положено». Опыт показывает, что при некотором навыке это вполне достижимо.

2. *Стратегия самообмана*. Здесь психолог оказывает неполноценную помощь или просто «манипулирует» клиентом (и иногда даже понимает это), но находит оправдание такой работе. Часто оправданием служит «полное удовлетворение» клиентов.

Осознание доминирующей стратегии, которой консультант придерживается в каждом конкретном случае, помогает психологу-профконсультанту лучше рефлексировать свой труд, а также лучше рефлексировать свое развитие (или деградацию) в своей нелегкой работе.

#### *Основные принципы психологического консультирования*

Как и у каждого специалиста любой сферы деятельности, существуют этические принципы работы профконсультанта с самоопределяющейся личностью. Выделяют следующие принципы как наиболее существенные.

1. *Принцип ненанесения ущерба клиенту предусматривает:*

- работу с клиентом только после его согласия в ней участвовать;
- сообщение ему о целях работы, применяемых методах и формах использования и хранения полученной психологической информации;
- использование только таких методов и методик, которые соответствуют поставленным целям и стандартам;
- информирование клиента только о тех его индивидуально-психологических особенностях, которые имеют отношение к согласованным с ним целям психологической работы;
- получение согласия клиента на использование результатов работы, объем и характер передаваемой информации.

*2. Принцип компетентности консультанта предусматривает:*

- предварительное изучение научной литературы при решении любых профориентационных задач;
- работу с проблемами, к решению которых специалист подготовлен, имея соответствующие сертификаты на право выполнения тех или иных видов профессиональной деятельности;
- сообщение клиенту о возможностях практического решения заявленной им проблемы, своих профессиональных возможностях и ограничениях;
- эффективность решения вопросов, поставленных клиентом, с помощью методов психологического взаимодействия и воздействия;
- удовлетворенность клиента от общения с консультантом;
- формулирование рекомендаций с использованием понятий и терминов, известных клиенту, не допускающих ухудшения состояния клиента;
- использование методик, соответствующих целям работы, индивидуальным и возрастным особенностям клиента, профессиональным стандартам.

*3. Принцип конфиденциальности деятельности консультанта предусматривает:*

- кодирование всех экспериментальных материалов;
- раздельное хранение документа, содержащего полную информацию о клиенте, приписываемый ему код, и всех материалов работы с ним;
- согласование с клиентом условий хранения, целей использования информации, полученной в результате работы с ним;
- принятие мер, исключающих использование информации о клиенте в целях, не предусмотренных задачами консультации.

*4. Принцип участия в организации жизнедеятельности предусматривает:*

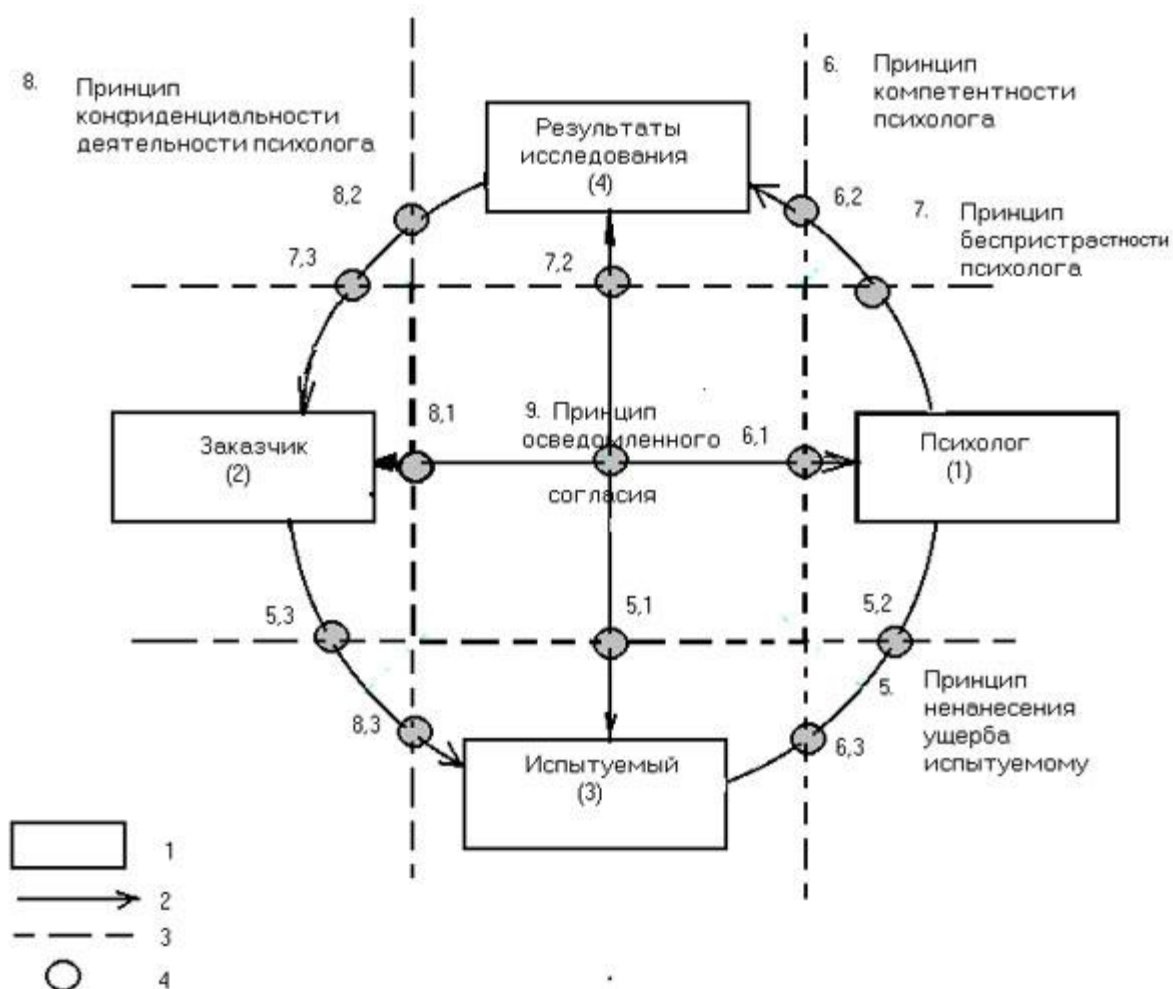
- вмешательство во взаимоотношения клиента с его согласия с целью их продуктивного изменения;
- стремление определить место психологических проблем и переживаний конкретной личности не только в нынешнем состоянии, но и в целостной картине возрастного развития;
- обозначение предполагаемых границ желательных и необходимых изменений;

- планирование направления и характера желательного и необходимого изменения так, чтобы клиент оказался способным на это изменение;
- информирование об особенностях юношеского возраста;
- учет готовности клиента к получению психологической информации.

5. *Принцип «резонанса»*, позволяющий актуализировать в настоящем конкретном действии весь прошлый опыт или его фрагменты. Учитывая неизбежность соподчиненных отношений обучающего и обучаемого, выявить и практически воплотить развивающий, сотворческий потенциал таких отношений для всех участников взаимодействия (схема 8.3 переделать).

От соблюдения этических принципов консультационной работы зависят самочувствие клиента и эффективность его послеконсультационных действий.

По Э.Ф. Зееру, психологическая профконсультация строится на основе следующих положений:



**Рисунок 3 – Принципы психологического консультирования**

1. *Принцип активности субъекта профессиональной деятельности.* Это положение указывает на активность субъекта, реализующуюся при выполнении им хотя бы двух следующих требований: во-первых, консультируемый должен испытывать потребность в получении помощи и информации от психолога-

профконсультанта; во-вторых, он должен самостоятельно принимать решение о способах преодоления проблем профессионального становления, консультант же только помогает ему осознать свои интересы и способности и выработать сценарий профессионального развития.

1. *Принцип комплексного подхода к субъекту профессионального становления.* Согласно этому принципу, должны исследоваться различные по сложности психические свойства и их взаимосвязи. Психодиагностическое обследование проводится на трех уровнях: личностно-мотивационном – уровне исследования мотивов, склонностей и интересов, а также некоторых личностных свойств (экстраверсии-интроверсии, эмоциональных особенностей, коммуникативных способностей); уровне познавательных способностей, т.е. исследования меры выраженности различных свойств и видов внимания, памяти, мышления, воображения, представления и др.; уровне нейро- и психодинамических свойств, т.е. изучения свойств нервной системы и особенностей темперамента.

2. *Принцип добровольности участия в консультировании.* Недопустимо любое принуждение к тестированию и анкетированию в целях выяснения интересов и профессиональных намерений без согласия человека. Такое обследование, особенно если оно проводится с большим количеством людей, может привести к получению заведомо ложных результатов, так как в условиях принудительного обследования данные подобной диагностики значительно различаются с данными, порученными при добровольном обследовании.

3. *Принцип индивидуального подхода.* Следует подходить к каждой личности индивидуально и в процессе диагностики и консультирования исходить из ее интересов и склонностей. Другими словами, в первую очередь проводится диагностика тех познавательных способностей и свойств личности, которые необходимы для профессии, интересующей эту личность. Только в случае значительного несоответствия способностей личности и требований профессии возможен поиск другого варианта на основе диагностики основных познавательных способностей. Психолог при этом должен исходить из интересов консультируемого, не навязывая ему своих суждений и оценок, а содействуя осознанию им собственных интересов и способностей, адекватному выбору профессии.

4. *Принцип персональной ответственности.* В соответствии с ним психолог несет персональную ответственность за правильность постановки психологического диагноза, адекватность используемых диагностических методов и коррекционных мероприятий.

Таким образом, профессиональное консультирование направлено на решение проблем, связанных с профессиональным самоопределением, выбором профессии и места работы, путей самореализации личности в профессиональном труде, с профессиональной адаптацией и профессионализацией, прогнозированием карьеры, преодолением трудностей, кризисов и конфликтов, а также с профессиональной реабилитацией работников, частично утративших трудоспособность.

Пряжникова Е.Ю. рассматривает следующие традиционно выделяемые этические принципы профконсультирования:

1. *Не навреди!* Применительно к практике профессионального консультирования этот принцип относится, скорее, к очевидному уровню. Поскольку профессиональное самоопределение по сути своей конструктивно в отличие от психиатрии и психотерапии, где успехом считается стабилизация заболевания, то для профконсультанта можно было бы сказать несколько иначе: *сделай лучше!*

2. *Не оценивай!* Поскольку вообще без оценок (в том числе и положительных) работать немислимо, иногда этот принцип уточняют: *не навешивай ярлыков!* Но можно было бы сказать еще проще: *не произноси отрицательных оценок вслух!*

3. *Принимай человека таким, каков он есть!* Здесь важно пояснить, что данная установка относится к чувствам клиента и не обязательно предполагает одобрение его поведения. Имеется в виду признание права на какую угодно гамму собственных чувств без риска потерять уважение психолога.

4. *Сохраняй конфиденциальность!* В условиях работы профконсультанта в школе все-таки приходится сообщать какие-то результаты своей работы (самого общего плана) администрации, которая также имеет право знать, что именно делает психолог-консультант с вверенными ей учащимися. Но категорически запрещается сообщать сведения о школьниках, которые могут нанести им хоть какой-либо ущерб, даже тогда, когда сами школьники будут заявлять, что им «все равно, что о них будут рассказывать».

5. *Уважай своих коллег по работе,* их право на профессиональное творчество и самостоятельный выбор методов работы! Критика и дискуссии должны проводиться аргументированно и тактично. Недопустимым является выяснение отношений между коллегами и сотрудниками в присутствии клиентов.

6. *Соблюдай профессиональную компетентность:* не передавай сложные психологические методики неподготовленным специалистам и сам не используй методики, которыми в должной степени не владеешь!

7. *Соблюдай меру взаимного откровения с клиентом:* не позволяй ему рассказывать о себе самые сокровенные свои тайны (у каждого человека всегда должен оставаться хоть небольшой тайничок души, недоступный никому), а также сам сохраняй некоторую дистанцию с клиентом, иначе можно потерять его уважение и доверие! Не отнимай у клиента права самому отвечать за свои права и поступки!

8. *Не выставляй свои знания напоказ,* стремись помогать клиенту самостоятельно формулировать те или иные положения и выводы! Конкретно этот принцип может проявляться хотя бы в том, что психолог должен мгновенно замолкать каждый раз, когда клиент захочет что-то сказать, даже тогда, когда сам психолог «еще не договорил», и тогда, когда клиент хочет сказать какую-то глупость.

9. *Соблюдай добровольность участия в психологических процедурах!* В условиях школы этот принцип лучше немного уточнить: сочетай принцип добровольности (при проведении индивидуальных профконсультаций, личностных опросников, игровых и психотерапевтических форм работы) с принципом обязательности (при проведении общих семинаров и лекционных форм работы). Для самих школьников меньше будет терзаний по поводу того, куда «можно не ходить», а где быть обязательно. Естественно, что при консультировании взрослых клиентов принцип добровольности должен реализовываться более полно (за исключением

случаев обязательного прохождения собеседования с профконсультантом, где у клиента также остается право добровольно выбирать ту или иную степень откровенности и глубины консультации).

*10. Уважай себя как человека и как специалиста!* Часто можно услышать следующие красивые слова: «Главное средство работы психолога – это его собственная личность». Но личность является высшей ценностью, и поэтому она не должна выступать в качестве «средства». Если специалист-человековед к самому себе относится как к средству, то может ли он полноценно помогать другим людям? А в качестве средств все-таки должны выступать специальные психологические методики, в том числе и так называемые внутренние средства профессиональной деятельности психолога (его знания, опыт, вербальные и невербальные средства общения и т. п.). Уважая себя, мы начинаем лучше понимать и уважать наших клиентов.

## **2 Основные типы профессионального консультирования**

Существует три основных и наиболее распространенных типа профессионального консультирования: а) диагностический; б) воспитательный; в) активизирующий.

*Профконсультация диагностического типа* состоит из трех фаз:

1) изучение психических и личностных особенностей претендента на профессию (психодиагностическая фаза);

2) характеристика содержания труда, требований профессии и их описание в психологических терминах (профессиографическая фаза);

3) сопоставление индивидуальных особенностей человека с требованиями профессии и принятия решения о пригодности человека (фаза принятия решения).

Основными *недостатками* диагностирующей профконсультации можно считать следующее:

1. Игнорируется изменчивость, динамичность мира профессий, вынуждающих человека в течение профессиональной жизни порой, не раз менять профессию.

2. Огромное число профессий и специальностей негативно сказывается на профессиографической компетентности психолога-консультанта.

3. Не принимается во внимание профессиональное развитие личности, изменение ее направленности, компетентности и профессионально важных качеств.

4. Консультируемый исключается из процесса принятия жизненно важного для него решения.

Решающее значение в процессе принятия решения о выборе профессии придается результатам диагностики. Консультируемому отводится пассивная роль. Диагноз однозначно определяет и прогноз будущей профессии.

Другой подход раскрывается в *воспитательной* концепции профконсультации. Сторонники этой концепции считают, что человека можно подготовить к выполнению любой профессии. Главное – правильно подобрать эффективные методы профессионального обучения. Отсюда и содержание этого типа профконсультации –

изучение индивидуально-психологических особенностей человека и организация оптимального профессионального обучения.

Основной *недостаток* этого типа профконсультации – игнорирование психофизиологических различий людей. Успешное освоение ряда профессий, а также продуктивность выполнения деятельности обусловлены свойствами нервной системы, типологическими особенностями, и, конечно, такая оптимистическая трактовка профпригодности человека несостоятельна.

Многие недостатки рассмотренных двух типов профконсультации исключает *развивающая (активизирующая)* консультация. Основное ее содержание – активизация процесса формирования психологической готовности личности к профессиональному самоопределению. Главная черта этого типа профконсультации – перенесение акцента с акта выбора профессии или рекомендации по решению профессионально обусловленной проблемы на психологическую подготовку личности к определению своей позиции и самостоятельному принятию решения. Важный принцип этого типа консультирования – сотрудничество психолога и клиента. Неприемлемы навязывание собственного мнения, директивные рекомендации, давление. Акцент делается на осознании консультируемым своей проблемы, его самоопределении и выработке решения.

Е.Ю. Пряжникова выделяет следующие типы профконсультаций.

*Ранняя, детская консультация.* Это, скорее, консультация не самих детей, а их родителей и воспитателей, это консультация по формированию положительного отношения к труду, а также по выбору кружка или спецшколы для детей, проявивших раннюю одаренность. Реально пока такую помощь родителям оказывают воспитатели и преподаватели этих спецшкол, опираясь, скорее, на свою профессиональную интуицию и опыт. Для психологов-профконсультантов этот тип консультирования является, скорее, перспективным, потенциально очень продуктивным. Ведь ведущая деятельность дошкольника (а частично и младшего школьника) – игровая, и с учетом того, что играют дети больше в профессии, имитируя деятельность взрослых, данное обстоятельство становится решающим не только для будущей социализации ребенка, но и для формирования основы для будущего профессионального самоопределения.

*Профориентация и профконсультация в годы учебы в школе* (подготовка к выбору, формирование ценностно-смысловой и операциональной основы самоопределения, когда у школьника формируется представление об основных действиях по выбору и реализации своих жизненных целей). Также важно в этом возрасте формировать информационную основу самоопределения, при этом начинать надо с профессий, которые изначально интересны школьникам, но потом постепенно расширять их кругозор, создавая системную ориентировку в мире профессионального труда. Делать в этом возрасте акцент на определении «профпригодности», на наш взгляд, ошибочно, ведь ребенок еще до конца не сформировался и работа должна носить диагностико-корректирующий (не диагностико-рекомендательный) характер. Хотя если школьник будет интересоваться своей готовностью к каким-то профессиям, то можно провести с ним определенные диагностические методики, не делая при этом окончательных выводов и рекомендаций.

*Профконсультация учителей учащихся.* Часто, прежде чем начинать разговор о проблемах детей, некоторые учителя хотят немного рассказать о себе, поэтому важно уметь выслушивать и собственные проблемы учителей, иначе возникнет риск, что с ними так и не сформируются доверительные отношения. В целом же важно организовать реальное сотрудничество с учителями (особенно с классными руководителями и учителями труда), при котором удалось бы распределить некоторые функции в профориентационной помощи подростку.

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

*Профконсультация старшеклассников и выпускников школ* (главная особенность этого типа профконсультации – помощь в конкретном выборе, а также уточнение и перепроверка выбора). Консультация данного типа должна быть максимально прагматичной, и здесь важную роль играет не только просчет и осмысление реальных обстоятельств (факторов) выбора, но и волевая готовность клиента сделать конкретный выбор.

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

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

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

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

*Профконсультация подростков и взрослых инвалидов.* Особое требование – компетентность при использовании методов клинической психологии. Очень важен особый такт при работе с данными категориями клиентов (инвалиды ранимые, чувствительные, «тонкокожие», как сказала одна воспитательница из школы-

интерната для детей с ДЦП). Они быстро «влюбляются», «открывают душу», но и быстро «разочаровываются» в психологе, если обнаружат фальшь, неискренность, слабую заинтересованность в своих проблемах. Многие исследователи отмечают, что часто самооценка инвалидов сильно завышена, особенно в интернатах, где они окружены теплотой и заботой. Как это ни парадоксально, но именно после окончания таких заведений подросток-инвалид может впасть в настоящую депрессию, столкнувшись с полным безразличием к своей судьбе со стороны нашего замечательного, «демократического», «рыночно-базарного» общества.

*Консультация уже работающих специалистов* по вопросам планирования и реализации карьеры в рамках данной организации. Обычно этим занимаются психологи труда и менеджеры по персоналу, работающие в конкретных фирмах. Главные особенности такого рода помощи заключаются в том, что приходится учитывать реальности данной организации, в том числе и отношение к карьере данного сотрудника со стороны коллег и руководства. Важная роль при этом отводится специально составляемому плану развития сотрудника, который играет особую роль, когда утверждается руководством (или обсуждается на собрании коллектива). Обычно такие планы обязывают работника заботиться о своем профессиональном росте, ведь после утверждения такой план становится не только личным делом данного человека. Естественно, со всеми работниками проводить такую работу малореально, поэтому подобные планы уже сами по себе являются своеобразным стимулом работнику для личностного и профессионального роста.

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

### **3. Основные модели и направления профконсультирования**

В зависимости от характера оказываемой психологической помощи можно выделить семь организационных форм, или моделей, профконсультирования. В чистом виде модели не существуют, все они взаимно пересекаются и часто дополняют друг друга. Их выделение позволяет осознать сущность профконсультационной работы психолога. По цели эти модели можно разделить на две группы:

- профилактика профессионального становления личности, когда по мере возможного возникновения проблем упреждающе готовят оптантов, обучаемых, молодых специалистов, профессионалов к преодолению трудностей профессионального самоопределения;
- оперативная помощь в решении ставшей актуальной проблемы, когда личность испытывает трудности, обусловленные неуверенностью, некомпетентностью, профессиональным банкротством, а также пассивностью и беспомощностью, внутренними препятствиями, мешающими выбрать

профессиональное учебное заведение или получить место работы и сохранить его за собой.

Выделяют следующие модели организации профконсультационной помощи:

1. *Справочно-информационная модель* предусматривает предоставление клиентам актуальных и достоверных сведений, содержащих характеристику профессий, информацию о профессиональных учебных заведениях, состоянии рынка труда, вакантных рабочих местах и т.п. Распространение этой информации осуществляется путем издания доступных, эстетически оформленных, красочно иллюстрированных рекламно-справочных пособий.

2. *Организационно-управленческая модель* подразумевает координацию профконсультационной работы между различными образовательными учреждениями, службами занятости, отделами развития персонала предприятий, общественными организациями.

В настоящее время профконсультационная работа ведется в школах, центрах профориентации, службах занятости, на предприятиях. Особо следует выделить деятельность разного рода рекламно-посреднических фирм, обещающих потенциальным клиентам за вознаграждение прекрасное профессиональное будущее, материальное благополучие и успех.

3. *Адаптационная модель профконсультирования* направлена на оказание помощи лицам, поступившим в профессиональное учебное заведение или устроившимся на работу. Вхождение в незнакомый коллектив, усвоение новой социальной роли и овладение новой деятельностью порождают психическую напряженность и трудности. Действенную помощь в этих ситуациях могут оказать психологические службы в учреждениях и организациях.

4. *Стимулирующая модель* предусматривает оказание помощи лицам, переживающим профессиональную стагнацию, депрессию. Главным при этом является формирование у клиента внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего профессионального развития, повышения квалификации, профессионального роста и карьеры. Важно обогатить представление личности о своих профессиональных возможностях, заложить уверенность в собственных силах и мотивировать профессиональное самосовершенствование.

5. *Коррекционная модель* направлена на оказание помощи лицам, переживающим кризис профессионального становления, трудности в профессиональном общении и сотрудничестве, конфликты. Проведение такого рода консультации требует глубокого психологического анализа внутреннего мира клиента, использования психотерапевтических технологий, установления доверительных отношений между психологом и клиентом.

6. *Реабилитационное консультирование* осуществляется для оказания помощи лицам, частично потерявшим трудоспособность, и инвалидам. Реализация этого направления, помимо владения психотехнологиями активизации потенциала личности и техникой психоанализа, требует наличия определенной правовой компетентности. Оказание морально-эмоциональной поддержки, формирование

активной позиции, оптимизма являются важными составляющими этого вида консультирования.

7. *Манипулятивное профконсультирование* направлено на навязывание клиенту определенной профессионально ориентированной услуги.

Стихийность в организации профконсультационной помощи порождает дополнительные проблемы. Очевидно, вся профконсультационная работа должна направляться и координироваться специальными отделами служб занятости. Возможно, следует законодательными актами запретить стихийную зазывную пропаганду определенных видов профессиональных услуг.

Таким образом, в зависимости от характера оказываемой психологической помощи можно выделить семь организационных форм, или моделей, профконсультирования. Каждая из них в чистом виде не существует. Все они взаимно пересекаются и часто дополняют друг друга. Их выделение позволяет четче осознать сущность профконсультационной работы психолога. Вместе с тем, очевидно, назрела необходимость создания специализированных профконсультационных центров, бюро, служб.

Традиционными в профконсультировании являются направления:

*Информационное.* Основная задача этого направления – формирование знаний о профессиях, профессиональном образовании, рынке труда, требованиях профессий к качествам человека. Считается, что именно дефицит знаний является основной проблемой человека, выбирающего профессию. Источниками информации, которые используют консультанты, придерживающиеся этого направления, являются словари, справочники, профессиограммы, режиссерские видеофильмы, компьютерные базы данных, Интернет-сайты. Ведущие формы работы – это лекции, семинары, индивидуальные консультации, иногда встречи с представителями различных профессий, экскурсии в учреждения занятости и профессионального образования, знакомство с рабочими местами.

*Диагностическое.* Является наиболее популярным среди психологов, занимающихся профориентацией и профотбором. Основано на использовании психологических тестов для оценки профессиональной пригодности и включает сообщение клиенту результатов тестирования, обсуждение интересов и возможностей и рекомендации по выбору профессий, соответствующих психологическим особенностям клиента.

Основной проблемой клиента, считается дефицит знаний о себе, своих склонностях, способностях, чертах. Наиболее часто используемыми средствами являются простые бланковые тесты и анкеты типа дифференциально-диагностического опросника Климова (ДДО), опросника профессиональной готовности (ОПГ), карты интересов Голомштока, опросника профессиональной направленности личности Голланда, индикатора типов личности Майерс – Бриггс (МВТИ) и его упрощенного варианта – опросника Кейрси, интеллектуального теста Вондерлика, известного под названием краткого ориентировочного теста (КОТ). Иногда для отбора и оценки используются и более сложные тесты типа 16-факторного личностного опросника Кэттелла, Миннесотского многошкального личностного опросника (ММПИ), Калифорнийского личностного опросника или теста

структуры интеллекта Амтхауэра. Часто применяются различные компьютерные версии тестовых методик.

*Консультационное.* Это направление основано на положении о том, что знаний человека может быть недостаточно для эффективного профессионального выбора. Основная проблема клиента заключается в затруднениях, связанных с принятием решений. Эти затруднения могут быть обусловлены неблагоприятным эмоциональным состоянием клиента, внутренними мотивационными конфликтами, особенностями личности или неадекватными убеждениями.

В этом случае консультант вынужден работать с причинами затруднений, такими, как страхи, неуверенность, зависимость от близких людей, завышенные требования к себе и т.п.

К основным средствам, которые используются для психокоррекции в профконсультировании, относятся беседа и техники, разработанные в рамках гештальт-терапии, нейролингвистического программирования и других методов, ориентированных на помощь клиенту в определении его мотивов, формулировании целей, выявлении проблем и актуализации ресурсов.

*Тренинговое.* Основано на использовании специальных, чаще всего групповых, игр и упражнений с последующим обсуждением процесса и результатов их выполнения. Активные методы обучения в профконсультировании предназначены для побуждения клиента к выбору и формированию навыков решения проблем. Считается, что клиенты могут обладать достаточными для выбора профессии знаниями, но быть не в состоянии применить их на практике. Практическое выполнение тренинговых заданий позволяет повысить активность клиентов, их заинтересованность, смоделировать ситуации, которые в жизни встречаются достаточно редко, и сформировать навыки поведения в этих ситуациях.

Профессиональная консультация имеет своей целью установление соответствия индивидуальных психологических и личностных особенностей специфическим требованиям той или иной профессии. Она проводится в следующих формах:

- справочная консультация, в ходе которой учащимся сообщается о каналах трудоустройства, требованиях о приеме на работу и учебу, системе оплаты труда, перспективах профессионального роста;
- диагностическая консультация, направленная на изучение личности учащегося, его интересов, склонностей, особенностей с целью выявления их соответствия избираемой или близкой к ней профессии;
- формирующая консультация, имеющая целью руководство выбором учащимися профессии, коррекцию этого выбора, она рассчитана на длительный период времени, предполагает систематическую регистрацию изменений личности школьника в отношении профессионального самоопределения;
- медицинская профконсультация, направленная на выявление состояния здоровья школьника, его психологических свойств в отношении к избираемой профессии, его переориентацию (если необходимо) на другую или близкую к избираемой области деятельности, которая будет больше соответствовать его психофизиологическим данным.

В проведении профессиональной консультации выделяют два этапа – первичная профконсультация и углубленная профконсультация.

*Первичная профконсультация* – это форма индивидуальной консультации, проводимой с группой, в процессе которой происходит обучение правилам выбора профессии, дается информация о многообразии профессий, об интересах и склонностях. Результатом профконсультации является формирование профплана оптанта, повышение степени осознанности и ответственности выбора.

*Углубленная индивидуальная профконсультация* основывается на глубоком всестороннем изучении человека: его склонностей, интересов, состояния здоровья и физического развития, уровня и структуры внимания, типа мышления, умелости рук и координации движений, особенностей характера. При этом учитывается мнение учителей и родителей, успешность обучения и особенности референтной группы. Обобщение этих данных дает возможность воздействовать на учащихся не только с целью профориентации, но и развития личности в целом.

Профессиональный консультант задает вопросы, систематизирует ответы, анализирует их, дает советы и полностью несет ответственность за их последствия. Результаты диагностики должны помочь школьнику объективно оценить себя и найти наиболее эффективные способы самосовершенствования.

С целью активизации школьника и получения дополнительной информации консультант дает проблемные задачи.

Необходимо стимулировать положительные эмоции, при этом помогая школьнику понять свои недостатки и в доверительной форме указать на возможности их устранения.

Консультант дает только общие советы, не влияя напрямую на выбор профессии, если для этого нет медицинских или прочих оснований.

В одних случаях необходимо оказать помощь в самооценке, в других – требуется углубление работы по формированию профессиональной направленности к уже сделанному выбору или его изменению (в связи с выявлением каких-либо психофизических качеств). В последнем случае желательно, чтобы рекомендуемая профессия не шла в разрез со склонностями и способностями учащихся.

#### **4. Характеристика типичных профконсультационных ситуаций**

Разные авторы предлагают свои критерии выделения типичных профконсультационных ситуаций (например, сформированность профессионального плана). Одним из таких критериев является *мотив* обращения молодого человека на консультацию. Обращаясь за помощью, оптанта вербализует сущность стоящей перед ним проблемы, осознает потребность в консультации, настраивается на совместную работу.

Можно выделить следующие *мотивы* обращения молодого человека на консультацию.

1. *Мотив неопределенности*. Оптанта не имеет никакого собственного профплана, но осознает необходимость своевременного решения проблемы. Проявляется потребность выхода из неопределенной ситуации. Этот вариант получил название «нулевой».

2. *Мотив альтернативного выбора.* Оптант имеет несколько вариантов профплана и не знает, какой выбрать. Существует потребность в подтверждении одного из вариантов – это альтернативный вариант.

3. Оптант обращается на консультацию, имея сформированный профплан. Появляется потребность в подтверждении профплана – это *подтверждающий вариант*.

4. *Конфликтная ситуация.* Оптант имеет профплан, для осуществления которого имеются препятствия (внешние или внутренние). Возникла конфликтная ситуация, из которой оптант не может выйти самостоятельно, но осознает потребность выхода из нее.

5. *Мотив познания.* Оптант обращается за консультацией с целью реализации потребности в самопознании. Этот мотив характерен для старшеклассников, успешно обучающихся и стремящихся к самопознанию.

При проведении индивидуальной консультации специалист должен знать: с одной стороны, данные об интересах, способностях личности, с другой – сведения о мире профессий, требованиях профессий к человеку, об учебных заведениях.

Сведения об оптанте получают в ходе *первичной консультации*. Происходит выявление блоков триады:

- 1) «хочу» – интересы и склонности;
- 2) «могу» – возможности личности;
- 3) «надо» – потребность общества в кадрах (рисунок 4).

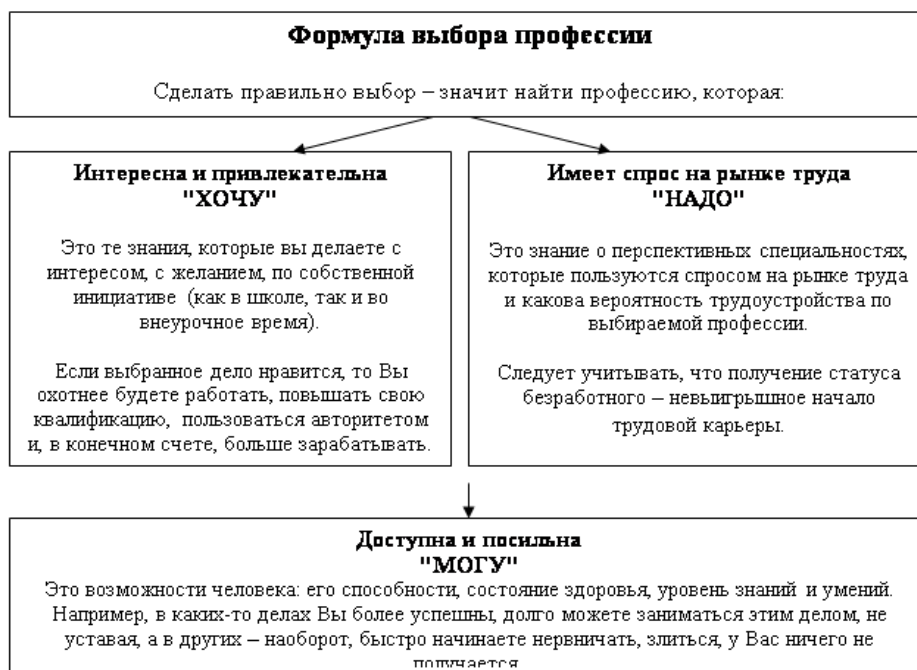


**Рисунок 4 – Зона оптимального выбора**

Таким образом, первичная консультация является вариантом индивидуальной, представленной в свернутом виде и выполняет функцию фильтра для отделения трудных случаев от более простых.

Если же нет данных хотя бы по одной из позиций триады или они рассогласованы, то необходима *углубленная индивидуальная консультация*, направленная на устранение дефекта отсутствия информации. Каждый конкретный случай консультант относит к определенному типу ситуаций и строит программу работы соответственно данному типу.

Первичная консультация оказывается достаточной, если выявлены все компоненты триады и они согласованы между собой.



### Рисунок 5 – Формула выбора профессии

1 тип. *«Нулевой» вариант консультации.*

Оптанта не имеет собственного профплана. В «Анкету оптанта» поставлен прочерк в данных «профессия» и «учебное заведение», отсутствие какого-либо реального плана подтверждается в беседе.

2 тип. *Альтернативный вариант консультации.*

При первичной консультации оптанта имеет два или несколько вариантов профплана. В «Анкету оптанта» могут быть перечислены все или некоторые варианты, но может быть поставлен прочерк.

3 тип. *Подтверждающий вариант консультации.*

Оптанта хочет подтвердить правильность своего выбора. Задача профконсультанта – подтвердить или отвергнуть существующий выбор.

4 тип. *«Конфликтный» вариант консультации.*

При первичной консультации выявляются конфликтные ситуации. Конфликты могут быть разными: родители не согласны с выбором молодого человека, оптанта не верит в свои силы, у него завышенный уровень притязаний, имеются трудности в общении, желание получить объективную оценку своих возможностей.

5 тип. *Консультация как реализация мотива познания.*

Оптанта руководит желание разобраться в своем характере, преодолеть трудности в общении. По мотивам обращения такие случаи могут быть отнесены к «подтверждающему» варианту. Но обычно в ходе беседы выявляется интерес к познанию личности, своих способностей без отнесения результатов исследования к профессиональной деятельности.

## Лекция 7. Групповое профориентационное консультирование

### Вопросы

1. Групповые методы, формы и условия профконсультации
2. Основные правила работы профконсультанта
3. Активизирующие профориентационные методики

### 1. Групповые методы, формы и условия профконсультации

Индивидуальные формы проведения консультации занимают много времени, но обеспечивают доверительность, конфиденциальность. Групповые формы профконсультации позволяют за менее продолжительное время оказать помощь большему количеству людей.

При психологическом обеспечении профориентационной работы с *группой учащихся* необходимо учитывать следующие показатели и условия:

- формирование убеждений (идейных) и нравственных мотивов, их динамику в процессе овладения профессиональными знаниями;
- одаренность (специальную), способности и их формирование, а также возрастно-половые и индивидуальные особенности, влияющие на формирование положительной учебно-профессиональной направленности;
- психологические условия и методы эффективного формирования ПВК в процессе работы;
- психологические условия активизации деятельности ПВК и формирования самоорганизации, саморегуляции и самоконтроля,
- психологические условия формирования навыков планирования и организации труда в процессе овладения профессией;
- наличие диагностических методов оценки профессионально важных качеств и классификацию кризисов развития личности, конфликтов в процессе освоения деятельности;
- содержание и методы психологической поддержки учащихся и формы переподготовки специалистов.

Для психологического обеспечения профориентационной работы с *молодыми специалистами* необходимо:

- провести анализ конфликта и способы его преодоления в деятельности;
- определить психологические условия оптимальной рефлексии профессионального развития;
- провести анализ и коррекцию представлений о профессиональном жизненном пути;
- знать специфику и классификацию жизненных событий, выделяемых молодыми специалистами (на материале разнотипных профессий);
- знать структуру и классификацию конфликтов между личными качествами молодого специалиста и требованиями деятельности (на разнотипных профессиях);

– определить субъективную картину системы конфликтов молодого специалиста;

– знать содержание и методы психологической поддержки молодых специалистов.

Для психологического обеспечения профориентационной работы и поддержки *зрелых специалистов* (особенно в условиях смены профессии) необходимо:

– психологическое описание новых профессий, определение психологических условий развития профессий их интеграции и дробления;

– определение развития профессии как исхода из конфликта между требованиями деятельности и личными качествами человека;

– определение новых средств и условий профессиональной деятельности;

– знание психологических особенностей учения сложившегося профессионала в ситуации переподготовки (в разнотипных профессиях) и особенностей их познавательной мотивации;

– знание структуры и содержания образов продукта труда, внешних и внутренних средств деятельности, предметных и социальных условий труда;

– определение и классификация событий, выделяемых профессионалом в профессиональной жизни;

– сравнительная характеристика профессиональных стереотипов сознания в разных видах деятельности;

– явления перестройки смысла жизни (в ситуации безработицы, вынужденной перемены труда);

– определение специфических особенностей познавательной деятельности;

– определение особенностей самоконтроля, самоорганизации и планирования деятельности, а также самооценки и самосознания;

– определение взаимосответствия требований деятельности и личных особенностей человека, его специальных способностей;

– выявление особенностей развития ПВК и представлений характерных признаков предмета, средств и условий труда;

– знание критериев и методов оценки ПВК;

– знание содержания и методов психологической поддержки сложившихся профессионалов (в разнотипных профессиях).

Психологическое профконсультационное обеспечение *профессионалов предпенсионного и пенсионного возраста* должно осуществляться на основе следующих знаний:

– психологических условий и приемов минимизации конфликта жизненных смыслов профессионалов;

– структуры и классификации компенсаторных приемов поддержки успешной профессиональной деятельности в связи с возрастной инволюцией;

– приемов и методов вычерпывания профессионального опыта работников околопенсионного возраста в связи с созданием компьютеризированных экспертных систем;

– содержания и методов психологической поддержки профессионалов данной категории.

В целом процесс профессионального самоопределения человека можно рассматривать как сложную деятельность, основой которой является познание мира профессий вообще, и в частности, осознания нормативных требований конкретной профессии и своих интересов, возможностей и перспектив развития при ее выборе. Но не всегда человеку удастся самостоятельно справиться с этой задачей, и тогда он обращается за помощью к профконсультанту. В этом случае процесс профессионального самоопределения представляет собой совместную деятельность профконсультанта и выбирающего профессию.

Задачей профконсультанта является организация деятельности выбирающего профессию: обеспечение его информацией и инструментом для познания мира профессий, его классификации и знакомства с отдельными интересующими человека профессиями в целях активизации стремления к познанию, обдумыванию, осмыслению своих интересов и возможностей, построения личных профессиональных планов. Это организация управляемого руководства выбором профессии и обеспечение условий для профессионального самоопределения – одна из задач, которую должен решать профконсультант. Другой задачей, не менее сложной и ответственной, является профконсультирование выбирающего профессию. Ее решение возможно при понимании консультантом специфических особенностей профессиональных деятельностей и условий, в которых они осуществляются для представления требований, предъявляемых к личностным, когнитивным, эмоционально-волевым и другим качествам, и здоровью человека. Успешное решение этих задач возможно только на основе психологического профессиографирования.

Для профессионального просвещения, индивидуального профконсультирования и информирования разных категорий, ориентирующихся в выборе профессии или сменяющих ее, необходимо профессиографическое обеспечение как профориентируемому, так и профконсультанту. Психологическая профессиография позволяет увидеть и психологическое разнообразие видов профессиональных деятельностей, и специфику конкретных профессий с точки зрения их организации, социальной значимости, требований, предъявляемых к знаниям и умениям, к активизации личностных качеств, к специальным способностям, к индивидуальным-типологическим возможностям человека, а также возможности их развития в деятельности.

Только профессиография выявляет те стороны профессионального труда, которые предъявляют специфические требования к личностным качествам и стремлениям человека, а также раскрывает особенности взаимосвязей человека и профессии в конкретной профессиональной деятельности, обусловленной предметом, средствами и условиями труда.

## **2. Основные правила работы профконсультанта**

Профессиограмма профконсультанта – это общие сведения о профессии, условиях и организации труда. Круг обязанностей профконсультанта определяется,

в основном, работой с клиентами и состоит в оказании помощи в решении их профессиональных проблем. Обычно профконсультант проводит прием клиентов по предварительной записи в отдельном помещении, оборудованном психодиагностическим оборудованием, профессиографическими материалами, компьютерными и банковскими методиками.

Основные операции, выполняемые профконсультантом, сводятся к следующему:

- консультирование клиентов по вопросам выбора, перемены профессии с учетом данных о потребности региона в квалифицированных специалистах, требований, предъявляемых профессиями, а также состояния здоровья, интересов, склонностей и возможностей клиента;
- профессиональная диагностика по определению оптимального профиля переобучения с учетом потребностей региона и возможностей клиента;
- оказание психологической поддержки клиентов;
- направление клиента в зависимости от результатов консультирования к соответствующим специалистам центра занятости;
- ведение необходимой документации (профконсультант собирает, обрабатывает, систематизирует информацию в удобной для дальнейшего использования форме);
- ведение служебных переговоров.

Профессия профконсультанта предполагает постоянные многочисленные контакты с меняющимся кругом лиц: с посетителями и сотрудниками.

Рабочее место – постоянное. Работа индивидуальная. Профконсультант выполняет свою работу относительно самостоятельно от начала до конца и сам за нее отвечает: планирует, распределяет нагрузку, изменяет способы выполнения. В то же время работа четко определена нормативными документами.

Образование необходимо высшее профессиональное (специалист по социальной работе), обязательным условием деятельности является постоянное повышение квалификации, стажировка. Выполнение функций профконсультанта требует от специалиста разносторонних знаний по профессиоведению, психологии, а также основам физиологии, экономики, статистики, демографии, социологии, праву, компьютерной грамотности, профессиональной этики.

К профконсультантам третьей, второй и первой категорий предъявляются определенные квалификационные требования. Требования представляют собой перечень знаний и умений специалиста в зависимости от категории.

Основные правила профессионального консультанта

1. Знать профессиограммы специальностей, характерных для данного региона.
2. Во время профконсультации иметь показания и противопоказания к профессиям, набор диагностических методик.
3. Развивать самооценку и указывать на положительные качества личности.

4. Все рекомендации давать тактично, консультацию проводить в доверительной обстановке, при этом направлять усилия личности с учетом условий и требований общества.

5. Консультант должен исходить из позиций того, что каждый человек является личностью, обладающей индивидуальностью, интересами, способностями, особенностями характера, которые необходимо использовать в реализации потенциальных возможностей клиента.

6. Задавать вопросы, обобщая и систематизируя ответы на них, давать советы, неся ответственность за их последствия.

7. Консультант делает выводы на основе комплексного изучения личности оптанта.

8. При консультации необходимо учитывать в большей степени последние данные о личности, чем предыдущие.

9. Специалист должен всесторонне и исчерпывающе проводить необходимые эксперименты, помогать клиенту понять свои недостатки и в доверительной форме указывать на возможности их устранения.

10. Консультант, воздействуя на интеллектуальную и эмоциональную сферы клиента, должен учитывать его психологическое состояние. Его цель – понять собеседника и быть понятым им.

Этический стандарт профессионального консультанта включает в себя основные этические нормы профконсультирования. Он призван обеспечить:

- решение профессиональных задач в соответствии с этическими нормами;

- защиту клиентов от непрофессионального и неэтичного воздействия в процессе консультации;

- сохранение доверия между коллегами, а также между профконсультантом и клиентом.

- Этический стандарт является обязательным для соблюдения всеми профессиональными консультантами.

- Профконсультант:

- Осуществляет деятельность по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения.

- Оказывает помощь гражданам в профессиональном самоопределении, формировании и развитии профессиональной карьеры, принятии обоснованного решения о выборе или перемене профессии, направления профессионального обучения с учетом их психологических особенностей, потребностей, возможностей, возраста, состояния здоровья, перспектив развития профессиональных способностей, а также с учетом социально-экономической ситуации, сложившейся на рынке труда.

- Способствует достижению основных целей профессиональной ориентации – повышению качества использования профессионального, интеллектуального и творческого потенциала общества, содействию социализации и профессиональному становлению, непрерывному профессиональному развитию

граждан, повышению конкурентоспособности и социально-психологической адаптации к трудовой деятельности в условиях рыночных отношений.

– Участвует в разработке и внедрении программ, эффективных методов работы в области профессиональной ориентации и психологической поддержки учащейся молодежи, безработных и незанятых граждан, граждан, высвобождаемых с предприятий, из организаций, учреждений, граждан, уволенных с военной службы, инвалидов и других категорий граждан, разрабатывает и распространяет профориентационные информационные и методические материалы.

– Информировывает граждан о рынке труда, о его особенностях в конкретном регионе, об особенностях профессий и должностей, требованиях, предъявляемых ими к личности, в том числе на конкретном предприятии, в организации, учреждении.

– Проводит ознакомление граждан с профессиями, специальностями, конкретными рабочими местами.

– Проводит профессиональное консультирование с использованием профессиограмм, других информационных и справочных материалов, применением методов психологической и профессиональной диагностики: методов входного контроля, первичной психодиагностики, диагностики познавательных способностей (память, мышление, внимание и т.д.) и личностных особенностей, диагностики профессионально важных качеств.

– Определяет степень профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями.

– Оказывает психологическую поддержку гражданам, в целях снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой, профессиональной, социальной самореализации; при необходимости проводит диагностику личностных особенностей и коррекцию их психического состояния.

– Организует работу по социальной и психологической адаптации граждан в условиях рынка труда, обучает навыкам эффективного поиска работы.

– Принимает участие в социологических обследованиях по проблемам профессионального самоопределения граждан, в работе по определению потребности населения в услугах по профессиональной ориентации и психологической поддержке и оценке эффективности этой деятельности, вносит предложения по их совершенствованию с учетом отечественного и международного опыта.

– Ведет учет статистических данных, готовит отчеты по формам государственной и ведомственной статотчетности.

– Консультирует население по применению законов и иных нормативных правовых актов в области труда, занятости, профессиональной ориентации и психологической поддержки населения.

### **3. Активизирующие профориентационные методики**

#### *1. Профориентационные игры с классом*

Профориентационные игры с классом предназначены для работы с учащимися VII– XI классов. Конечно, по своему содержанию и активизирующим возможностям эти методики уступают деловым играм и психотерапевтическим процедурам, но они, в отличие от названных процедур, рассчитаны на реальные условия работы в школе (ограниченность временем урока, необходимость работы с целым классом и т.п.). При проведении профориентационных или психологических курсов подобные игры могут быть использованы как дополнение к диагностическим процедурам, дискуссиям, индивидуальным консультациям и лекционным формам работы

Н.С. Пряжников предлагает следующие конкретные игровые методики. Ценностно-нравственные профориентационные игры: «Пришельцы», «Три ветерана» («Три судьбы»), «Остров», «Спящий город». «Существо» (с элементами экологического воспитания). Пробно-ознакомительные игры: «Стажеры-инопланетяне», «Ассоциации» (профориентационный вариант), «Угадай профессию», «Вакансия», «Новичок–Наставник», «Завод» («Кооператив», «Музей»). Игры, где отрабатываются навыки принятия решений и поведения при ответственных собеседованиях: «Профконсультация», «Приемная комиссия», «Пять шагов», «Советчик». Важным условием проведения этих игр является их высокая динамика (темп), что позволяет попутно решать и проблемы, связанные с организацией дисциплины учащихся на уроке. (Обычно именно проблем с дисциплиной учащихся больше всего боятся психологи, которых приглашают в школьные аудитории.)

## *2. Игровые профориентационные упражнения*

Игровые профориентационные упражнения и микроситуации обычно используются в работе с подгруппой (8–15 человек) или с малой группой (6 – 8 человек). Многие игры основаны на довольно эффективной процедурной модели, когда участники рассаживаются в круг. Это внешне похоже на психотерапевтические группы. И хотя называть их психотерапевтическими мы бы не стали (это, скорее, профориентационные группы), но некоторые психотерапевтические эффекты там все-таки возникают. Поэтому для проведения подобных занятий профконсультант должен обладать хотя бы минимальным уровнем психотерапевтической культуры (не навязывать своего мнения, всячески демонстрировать свою поддержку и эмпатию участникам, организовывать их реальное взаимодействие, создавать условия для самовыражения всех участников группы и т. п.).

Н.С. Пряжников предлагает следующие игровые профориентационные упражнения: «Профессия на букву...», «Подарок», «Человек-профессия», «Автопортрет» (профориентационный вариант), «Кто есть кто?», «Самая-самая», «Цепочка», «Ловушки-капканчики», «А вот и Я!», «Звездный час», «День из жизни» («Ночь из жизни») и др..

Очень популярны среди школьных профконсультантов игровые микроситуации (для 3 – 6 человек), где моделируются различные элементы профессионального общения, связанные обычно с конфликтностью отношений. Например, ситуации из общения продавца с покупателями, инспектора ГИБДД с

нарушителями дорожно-транспортного движения, зубного врача с клиентами, продавца-ларечника с рэкетирами, экскурсовода с иностранными туристами и т.п..

### *3. Активизирующие профориентационные опросники*

Следующая группа методик – активизирующие опросники личностного и профессионального самоопределения – были сделаны с целью хоть как-то разнообразить диагностический материал, часто воспринимающийся подростками как скучный и неинтересный.

Главной целью и особенностью активизирующих опросников является не столько получение информации о клиенте, сколько стимулирование его размышлений о перспективах личностного и профессионального самоопределения. Если в традиционных тестах и опросниках акцент делается именно на психодиагностике, т.е. на получении объективных данных об обследуемом человеке, то если речь идет именно о самоопределяющемся человеке, а не о человеке-испытуемом (обследуемом с помощью тестов), то гораздо важнее оказывается формирование готовности человека к размышлениям о себе и своей жизни, что предполагает духовный поиск, переживания и определенные внутренние противоречия (сопоставления разных внутренних, субъективных позиций и ориентаций человека).

Естественно, не исключается необходимость и правомерность использования традиционных психодиагностических средств в профессиональном консультировании. Например, если речь идет о профотборе на специальности с особыми требованиями к работнику (на военные, летные, сложные операторские профессии и т.п.), то объективная психодиагностика, включая психофизиологическую и медицинскую диагностику, является просто необходимой, естественно, если имеются обоснованные и надежные критерии такого профотбора. Но в случае выбора массовых профессий, т. е. пригодных для большинства людей, большее значение приобретает не отбор и отсев, а помощь человеку в нахождении личностного смысла в будущей деятельности.

При проведении активизирующих опросников психолог имеет возможность ставить перед учениками сложнейшие вопросы. Но если такие вопросы произносить просто так, в надежде на то, что школьники станут над ними с удовольствием размышлять, то ничего не получится. Учащиеся должны быть включены в интересную, но одновременно простую и понятную для них деятельность, где размышление над подобными (сложными) вопросами являлось бы лишь элементом этой деятельности. В данном случае в качестве такой деятельности выступают ответы на вопросы психолога в специальном бланке, что внешне похоже на работу с тестом и традиционным опросником. Но это чисто внешнее сходство. И при конструировании, и при практическом использовании активизирующих опросников сознательно сделаны нарушения некоторых психометрических норм, что позволило выйти за рамки и ограничения при использовании стандартизированных опросников и расширить импровизационные возможности как для учащихся, так и для психолога-профконсультанта, работающего в активизирующем режиме.

Среди таких нарушений можно отметить следующие:

– часть вопросов сформулирована в эмоционально провокационном плане, что противоречит требованию «эмоциональной нейтральности» вопросов. Однако опыт работы с подростками свидетельствует о том, что многим из них быстро надоедают «неинтересные» вопросы и они участвуют в обычных психодиагностических процедурах без особого энтузиазма, а просто самим фактом тестирования, как это было раньше, сейчас мало кого удивишь;

– по части опросников сознательно отказались от норм, ведь по некоторым опросникам «нормы» получены на сравнительно небольшом количестве обследуемых (по разным методикам – от 60 до 100 человек). Нередко в профдиагностике многие опросники вообще используются без каких-либо норм или эти нормы не удовлетворяют элементарным требованиям психометрики. И все-таки нормы позволяют хотя бы ориентировочно говорить о тех или иных ориентациях человека, что может явиться основой если не для психодиагностики (в строгом смысле), то для размышлений о своих профессиональных и личностных перспективах;

– при зачитывании вопросов ведущий не только может, но и должен делать короткие, ненавязчивые, желательно остроумные и веселые комментарии, что категорически запрещается при проведении настоящих тестов, поскольку это может повлиять на результаты обследования. Особенность активизирующих опросников заключается еще и в том, что они позволяют хотя бы проговаривать (хотя бы кратко обозначать) в аудитории подростков те вопросы и проблемы, которые в непосредственном общении могут ими восприниматься как морализаторство. Это касается вопросов ценностно-нравственной оценки всего происходящего в обществе, о чем сейчас как бы ни принято говорить, но без чего немислимо полноценное самоопределение и развитие любого человека и гражданина, живущего в данном обществе;

– при подведении итогов ведущий должен обязательно (и не один раз) сказать школьникам о том, что полученные результаты являются очень и очень предварительными и не могут служить основанием для принятия каких-то важных решений. В каком-то смысле психолог должен сознательно «разочаровать» подростков в полученных результатах. Хотя традиционно психодиагност должен всячески повышать доверие клиентов к проведенной диагностической процедуре (здесь нарушаются уже не только психометрические, но и некоторые психотерапевтические требования, основанные на «мифе веры» в психолога и во все, что он делает).

Таким образом, активизирующие опросники – это своеобразная «игра в тесты», важным условием проведения которых является понимание того, что это не настоящая психодиагностика, а именно «игра», причем понимание как со стороны подростков, так и со стороны самого психолога-проф- консультанта. Говоря об игре, в это слово вкладывается глубокий смысл, ведь известно, что игра является одним из сложнейших явлений и еще не понятым до конца методом работы практического психолога. При определенном воображении игра может обнаружиться в самых неожиданных местах, даже в таком строгом и «солидном» направлении работы, каким является профессиональная психодиагностика.

#### *4. Бланковые игры с классом*

Бланковые игры с классом организуются таким образом, чтобы психолог имел возможность играть с каждым в отдельности и со всеми одновременно. При этом у всех игроков имеются свои игровые бланки, в которых они отражают все свои ходы и результаты. Поскольку в данных методиках моделируются довольно сложные объекты, а сама процедура проводится в явно нестандартизированных условиях, то эти результаты также не должны рассматриваться как традиционная психодиагностика.

#### *5. Схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения*

Особой группой активизирующих методов являются схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения.

С одной стороны, эти схемы могут выступать как некоторые теоретические модели, а с другой – как самостоятельные методики. Психологический смысл их использования заключается в возможности максимально обобщенно рассмотреть наиболее сложные вопросы, связанные с принятием решения и планированием перспектив развития самоопределяющегося человека. По сравнению со многими другими формами работы схемы позволяют сложное представить в простой и понятной (наглядной) форме. Но некоторые схемы (например, ценностно-нравственного плана) применять следует в ненавязчивой форме. Лучше даже просто иметь их в своем арсенале и использовать только тогда, когда без схемы рассмотреть какой-то важный для учащихся (или для клиента) вопрос не удастся. Можно также специально создавать такую проблемную ситуацию, когда у учащихся появится желание самостоятельно построить некоторую обобщенную модель для рассмотрения интересующей их проблемы.

Общая логика практического применения схем подразумевает следующий порядок: 1) озадачивание подростков (создание мотивационной основы рассмотрения данного вопроса); 2) краткое знакомство со схемой; 3) рассмотрение с помощью схемы нескольких типичных задач-ситуаций (лучше заготовленных заранее); 4) использование каждым подростком схемы (только после освоения схемы на задачах) для оценки собственной ситуации (для самооценки).

К схемам общей оценки ситуаций самоопределения можно отнести: «восьмиугольник основных факторов выбора профессии» – по Е.А.Климову; схему уровней сформированности ЛПП; схему различения внешних и внутренних выборов; схему альтернативного выбора и построенные на ее основе методики уточнения выбираемой специальности конкретных учебных заведений

К методикам ценностно-нравственной оценки ситуаций относятся: схема осуществления человека – по В. Франклу (1990); поле ценностных ориентаций; «нравственный перекресток»; схема принципиального различения зависти и чувства справедливости; схема принципиального различения стереотипов: Труженика, Ленизя и Бездарности в игре «Три судьбы»; схема «расплаты и достижений» и др.

#### *6. Карточные информационно-поисковые системы («профессьянсы»)*

Карточные профконсультационные методики возникли как попытка использовать интригующую форму работы (раскладывание пасьянсов из карт,

карточные игры), высокоэффективные операциональные возможности карточных технологий и содержательные моменты профессионального самоопределения и планирования жизни. В содержательном плане данные методики лишены какой бы то ни было мистики, хотя внешне они чем-то и напоминают методы гадалок. Главным достоинством карточных технологий являются предметность поискового действия и возможность оперативного составления из карточек образов моделируемых объектов. Примечательно, что после попыток перевести некоторые карточные методики (особенно игровые) на компьютер из этого ничего не получилось, поскольку в «ручном» варианте и перемещать карточки, и тем более делать с их помощью некоторые обобщения оказалось проще.

Все разработанные профконсультационные карточные методики разделяют на две основные группы: информационно-поисковые системы (ИПС) и игровые карточные технологии. В индивидуальных информационно-поисковых системах по определенным правилам клиент составляет из карточек образы своих профориентационных проблем и подбирает пути их решения (методика «Стратегия»), а также образы наиболее привлекательных профессий (методики «Карманный компьютер», «Формула», «Кто? Что? Где?»). Поскольку внешне эти методики напоминают раскладывание пасьянсов, то им дали название «профессьянсы» (от слов «профессия» и «пасьянс»). В отличие от бланковых тестов, главным преимуществом карточных технологий является возможность оперативно корректировать совершаемые выборы. Эти корректировки составляют важное условие проведения методик, поскольку профконсультант постоянно должен озадачивать клиента с помощью специальных («провокационных») вопросов и тем самым повышать уровень осознанности и самостоятельности его действий.

#### *7. Карточные игровые консультационные методики*

В игровых карточных системах делается попытка смоделировать основные этапы человеческой жизни (индивидуальная игра «Человек – Судьба – Чёрт» и групповая игра «Страшный суд»), а также основные этапы профессионализации человека (групповая игра «Карьера»). Важнейшим активизирующим приемом данных методик является специально организуемый игровой «спор» консультируемого клиента с ответами, выписанными на карточках, а также определенные призы и наказания за успешность такого спора. В ходе спора консультируемый подросток (или взрослый клиент) обычно сам проговаривает связь тех или иных своих игровых возможностей и достижений игры (например, в какой степени с помощью воли можно избежать участия в преступной деятельности, ведь обычно преступники – это люди волевые... и т.п.).

В индивидуальной игре «Человек – Судьба – Чёрт» имеются различные варианты сложности в зависимости от особенностей консультируемого подростка, а в групповых играх «Страшный суд» и «Карьера» есть возможность помогать по определенным правилам тем игрокам, у которых сплошные неудачи и которые пребывают в растерянности, близкой к расстройству. В игре «Человек – Судьба – Чёрт» психолог в роли чёрта на определенном этапе начинает мешать подростку в

достижении намеченных жизненных целей, что привносит в работу дополнительную интригу.

Данные игры несут в себе значительный психотерапевтический потенциал, и потому психолог должен быть немного и психотерапевтом.

Важной особенностью проведения карточных консультационных игр является их высокая динамичность, позволяющая охватывать моделируемую жизнь в целостности, а не зарываться в обсуждение частных вопросов. Опыт использования данных методик другими специалистами показывает, что к поддержанию такой динамики готовы не все: слишком велик соблазн «рассмотреть все сразу» (все «разложить по полочкам»...).

Среди «недостатков» и проблем практического внедрения карточных профконсультационных методик отмечают следующие.

Во-первых, необходимость определенных затрат времени: от 40 мин до 1,5 – 2 ч в индивидуальных процедурах и от 2 до 3,5 ч в групповых карточных играх. Но решать сложнейшие проблемы клиентов в пределах одного часа невозможно!

Во-вторых, сложности, связанные с выработкой и приобретением данных методик.

В-третьих, сложности самостоятельного изготовления профконсультационных карточек.

Наконец, в-четвертых, сложность самостоятельного освоения данных методик.

Однако те специалисты, которые освоили карточные методики своими силами, через некоторое время начинают самостоятельно придумывать аналогичные методики или же значительно модифицировать предложенные варианты. Таким образом, еще одним важным эффектом карточных профконсультационных методик является их активизирующий потенциал, применительно уже к самим профконсультантам, которые начинают проявлять дополнительное (методическое) творчество при работе с данными средствами.

#### *8. Настольные профориентационные игры*

Настольные карточные игровые методики по сравнению с описанными выше карточными системами позволяют моделировать проблемы личностного и профессионального самоопределения в более простых формах. Это дает возможность использовать данные методики как «домашнее» средство для самостоятельного использования детьми и их родителями, а также для многократного проигрывания этих процедур.

В профориентационной игре «Или-Или» участники передвигают свои фишки по игровому полю, совершая выписанные на каждой клеточке ходы, связанные с выбором или отказом от тех или иных составляющих профессионального, жизненного и личностного развития. По сделанным (в виде отобранных карточек) выборам в конце игры определяется, какой профессиональный и жизненный стереотип удалось реализовать каждому участнику.

#### *9. Бланковые карточные профориентационные игры*

Разработана целая группа методик под названием «бланковые карточные профконсультационные игры». В этих методиках небольшое

количество карточек готовят сами игроки (по 8–12 карточек каждый), а все результаты игрового действия отражают в специальных бланках.

Важным элементом процедуры является не только сама игра, но и подготовка к ней, когда каждый школьник, заполняя свой набор карточек (например, соотнося качества человека с различными профессиями в игре «Комплимент»), дополнительно задумывается и сам выступает в роли эксперта. Опыт проведения данных игр свидетельствует о том, что такое, пусть даже упрощенное, экспертирование у многих школьников вызывает искренний интерес.

Данные игровые методики ни в коем случае нельзя рассматривать как психодиагностику, хотя по результатам некоторых игр (например, «Комплимент» и «Медоворот»), казалось бы, можно говорить о соответствии рассматриваемых профессий качествам того или иного участника. Смысл данных игр – познакомить игроков с самим процессом размышлений о тех или иных аспектах самоопределения.

#### *10. Методы принятия профконсультационного решения*

Для оптимизации взаимоотношений консультанта и клиента, а также для большей наглядности (и «понятности» для клиента совершаемых совместных действий) используется методика под названием «Схема альтернативного выбора».

Профконсультант и клиент сидят вместе за столом и на общем бланке выписывают наиболее важные для данного клиента факторы выбора. После этого все факторы соотносятся (по критерию большего или меньшего «соответствия», выраженного в условных баллах) с имеющимися альтернативными вариантами выбора. При окончательном выборе учитывается, какой из альтернативных вариантов набирает наибольшее количество баллов. И хотя иногда выборы делаются не только с учетом набранных баллов, такая процедура все-таки помогает им, по мнениям самих клиентов, лучше понять, «чего же они на самом деле хотят».

Главное при использовании такой схемы – постоянно спрашивать мнение консультируемых о наиболее предпочтительных выборах, по поводу степени соответствия или несоответствия выделенных факторов имеющимся альтернативам, а также об их окончательных решениях. Даже тогда, когда клиент, по мнению психолога, обосновывает свои высказывания неудачно, все равно выполняется правило: «последнее слово всегда за клиентом». Это позволяет формировать у клиента повышенное чувство ответственности и постепенно ставит его в позицию субъекта профессионального выбора. А психолог может лишь высказать свое мнение, но не навязывать его консультируемому. Если же клиент не соглашается с профконсультантом, то считается, что консультанту не удалось найти убедительные слова и аргументы.

### **3. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ**

#### **Перечень практических занятий**

1. Введение в проблему профессиональной ориентации и профессиональной адаптации
2. История и современное состояние проблемы профориентации.
3. Определение основных понятий в профориентации.
4. Теоретические подходы в профориентации предпосылки и становление профессионального самоопределения
5. Адаптация человека в процессе профессионально- трудовой деятельности
6. Виды профессиональной адаптации и их характеристика.
7. Индивидуальное профориентационное консультирование.
8. Принципы и этические нормы, лежащие в основе деятельности профконсультанта.

#### **Перечень семинарских занятий**

1. Адаптация человека в процессе профессионально- трудовой деятельности
2. Виды профессиональной адаптации и их характеристика
3. Организация профориентационной помощи
4. Методы исследования профессионально значимых функций организма человека.
5. Индивидуальное профориентационное консультирование
6. Групповое профориентационное консультирование
7. Планирование профориентационной работы психолога
8. Принципы и этические нормы, лежащие в основе деятельности профконсультанта.

## **Рекомендации по организации и выполнению управляемой самостоятельной работе студентов**

*УСР 1 – Тема «История и современное состояние проблемы профориентации».*

Цели:

- 1) овладеть терминологией по данной теме;
- 2) сформировать навыки анализа научной литературы.

Задание: подготовить реферат, презентацию и абстракт по вопросам темы.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма контроля: выступление на практическом занятии.

*УСР 2 – Тема «Организация профориентационной помощи».*

Цели:

- 1) овладеть терминологией по данной теме;
- 2) сформировать навыки анализа научной литературы;
- 3) сформировать практические навыки.

Задание: разработать перспективный план на год по профориентационной работе в учреждении образования.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма контроля: защита проекта.

*УСР 3 – Тема «Методы исследования профессионально значимых функций организма человека».*

Цели:

- 1) овладеть терминологией по данной теме;
- 2) сформировать навыки анализа научной литературы.

Задание: проанализировать научные статьи за последние 5 лет (не менее 3) по вопросам темы, сделать к ним аннотацию.

Форма выполнения задания: индивидуальная.

Форма контроля: письменный отчет.

*УСР 4 – Тема «Групповое профориентационное консультирование».*

Цели:

- 1) овладеть терминологией по данной теме;
- 2) сформировать навыки анализа научной литературы.

Задание: подготовить проект, раскрыв вопросы по теме.

Форма выполнения задания: индивидуальный проект.

Форма контроля: представить программу профориентационных занятий с подростками.

**Практические рекомендации по разработке тренинговой программы профориентационных занятий с подростками**

В программе любого тренинга должна четко прослеживаться структура – последовательно связанные между собой фрагменты или, так называемые блоки.

Блоки (модули) тренинга – это структурные единицы, из которых строится тренинг. Каждый из блоков является предметно-дидактическим комплексом, основанном на взаимосвязанных процедурах. Каждый отдельный блок необходим для решения определенной тренинговой задачи с помощью создания некой ситуации, воздействующей на членов группы.

В общем виде структура программы тренинга может выглядеть следующим образом:

*Титульный лист*

*Пояснительная записка*

*Содержание тренинговой программы, отражающие ход каждого отдельного занятия*

*Мониторинг эффективности тренинговой программы (этот блок заполняется только при условии, что вся программа целиком прошла практическую апробацию)*

*Список использованной литературы.*

При разработке программы тренинга важно, чтобы тренинг не стал просто набором упражнений.

### ***Основные требования к упражнениям.***

1. Их должно быть больше, чем нужно: чтобы было из чего выбирать, учитывая разворот событий; - чтобы они легче всплывали в голове в острой ситуации; - чтобы быть уверенным в себе.

Среди выбранных упражнений есть смысл выделить обязательные для проработки, желательные и запасные.

2. Каждое упражнение надо прожить. Только таким образом психолог «насыщает это упражнение своим стилем и содержанием».

3. Психолог должен иметь представление об ожидаемом результате.

4. Нужно прогнозировать время, необходимое для упражнения.

5. Все упражнения должны быть связаны между собой и составлять единое целое.

6. Надо помнить, что каждое упражнение в тренинге имеет три слоя: содержательный (работа на цель), личностный и групповой (работа на атмосферу в группе).

7. Упражнение должно быть своевременным. Для этого надо учесть возможную готовность участников и варианты этой подготовки.

8. Количество необходимых для тренинга упражнений зависит от степени развития группы. Чем меньше подготовлены участники, тем выше порог их

недоверия и тем больше их потребность спрятаться от открытого обсуждения в выполнении упражнений.

И, наконец, составив программу тренинга, надо быть готовым к тому, что все пойдет не по сценарию. По мнению исследователей, менять строго продуманный план есть смысл, если:

- появляется новая информация;
- возникает неожиданная ситуация;
- группа предлагает изменить план действий.

И, в любом случае, в конце каждого дня нужно менять сценарий под влиянием произошедших за день событий.

## **4.РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ**

### **Формы контроля знаний**

1. Устный опрос.
2. Защита рефератов.
3. Контрольная работа
4. Защита профориентационных занятий.
5. Тестирование
6. Письменный отчет
7. Защита проекта

### **ТРЕБОВАНИЯ К ОБУЧАЮЩЕМУСЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

В ходе промежуточной аттестации при оценивании знаний обучающихся применяются критерии оценивания, рекомендуемые Министерством образования Республики Беларусь

#### **Перечень вопросов по дисциплине**

##### **«Профориентационная деятельность психолога»**

1. Определение профориентации как области научных знаний и практической деятельности. Предмет, цели и задачи профориентации.
2. Основные области практического применения профориентационных мероприятий
3. Профориентация в образовательном и воспитательном процессе.
4. Профориентация и медико-психологическое консультирование, профориентация в медико-социальной экспертизе
5. Профориентация для решения проблем, относящихся к сфере трудовой деятельности.

6. История возникновения и современное состояние проблемы профориентации, профотбора, профессиональной реабилитации.
7. Профессиональная ориентация, определение, базовые принципы и основные процедуры профориентации. Предмет, цели и задачи, функции профориентации.
8. Профессиональная ориентация как область научных знаний и научно обоснованная система целенаправленных комплексных мероприятий, обеспечивающих адекватное возможностям профессиональное самоопределение личности.
9. Профконсультант – центральная фигура в профориентационном процессе. Его функции и научно-методическая база. Основные принципы деятельности профконсультанта.
10. Структура и содержательная часть заключения – профрекомендации по данным профессиональной диагностики.
11. Основные понятия профориентации – профпригодность, профотбор, профподбор. Типы профпригодности. Группы критериев оценки профпригодности. Понятие о формировании профпригодности.
12. Психологические особенности человека и выбор профессии. Психологические критерии оценки профпригодности.
13. Индивидуально-типологические свойства ВНД, темперамент, их проявления в профессиональной деятельности. Оценка данных свойств при проведении профподбора.
14. Характеристика свойств темперамента человека и профессиональная деятельность. Физиологическая обусловленность типов темперамента.
15. Физиологические основы профпригодности. Физиологические методы исследования, используемые в профессиональной диагностике.
16. Этапы формирования профпригодности, их краткая характеристика.
17. Методы исследования основных свойств нервной системы человека в профессиональной диагностике, при проведении профподбора, профотбора.
18. Принципы центральной регуляции трудовой деятельности человека. Принцип доминанты. Динамический стереотип. Их значение в трудовой деятельности человека.
19. Теория личности в профессии. Модель Дж. Голланда для определения совместимости типа личности и типа профессиональной среды.
20. Основные теоретические психологические подходы, используемые в профконсультативной деятельности. Общая характеристика теории Д. Сьюпера, А. Г. Маслоу.
21. Понятие о рабочем динамическом стереотипе как основе рабочей деятельности, ключевых физиологических функциях.
22. Методы исследования индивидуально-типологических свойств ВНД. Их значение в профессиональной диагностике.
23. Личностно-деятельностный подход А. Н. Леонтьева, используемый в практике профконсультирования. Мотивация, структура мотивационной сферы, виды мотивов, их отражение в профессиональной деятельности человека.

24. Индивидуальный оптимальный стиль деятельности (Е.А. Климов), его характеристика и использование в практике профессионального консультирования.
25. Понятие адаптации в медицине, психологии, физиологии, социологии. Подходы к оценке адаптации. Критерии оценки профессиональной адаптации. Комплексный, системный подход.
26. Методы исследования профессионально значимых функций двигательной системы, используемые в профдиагностике.
27. Методы исследования профессионально значимых высших психических функций
28. Адаптация человека в процессе учебно-производственной деятельности. Методы исследования адаптационных возможностей человека.
29. Адаптация в процессе учебно-профессиональной деятельности. Понятие об адаптации. Критерии оценки адаптационных возможностей человека.
30. Методы исследования профессионально значимых функций организма человека.
31. Критерии оценки профессиональной адаптации. Комплексный, системный подход.
32. Физический труд. Его виды. Характеристика физического труда. Утомление.
33. Методы определения адаптационных возможностей по характеристикам сердечно-сосудистой системы и показателям физического развития. Характеристика уровней адаптации.
34. Подходы К.К. Платонова к профессиональному консультированию. Динамическая функциональная структура личности, этапы профконсультационной работы.
35. Личностный опросник Х. Шмишека. Типы акцентуаций личности, определяемые с помощью опросника, их учет в профконсультировании.
36. Темперамент. Краткое понятие и основные теории темперамента. Характеристика структуры темперамента. Значение типа темперамента при проведении профподбора, профотбора.
37. Понятие о профессиограмме. Ее виды, структура и роль при проведении профориентации.
38. Механизм формирования адаптации. Основные функциональные системы, определяющие приспособление организма человека к профессиональным нагрузкам.
39. Психологическая диагностика в профориентации (группы методов исследования профессионально важных психологических качеств личности). Психологические критерии профпригодности.
40. Профпригодность, профподбор и профотбор. Их характеристика. Подходы, используемые при их проведении.
41. Основные принципы, используемые при проведении профподбора. Основные процедуры, проводимые при профподборе.

42. Основные принципы и этические нормы, лежащие в основе деятельности профконсультанта. Проблема культурной эмпатии в профессиональном консультировании.

43. Психологическая профессиональная консультация, ее цели и задачи. Психологические критерии, используемые при оценке профпригодности.

44. Структура и порядок проведения профессиональной консультации. Формирование профконсультативного заключения, его составные части.

45. Критерии оценки профпригодности, используемые при проведении профконсультации лиц с ограничениями жизнедеятельности.

46. Психологические методы исследования, используемые в профессиональной диагностике.

### **Рекомендуемые темы рефератов**

1. Предпосылки и становление профессионального самоопределения. Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение.

2. Основные варианты и фазы развития профессионала.

3. Формирование представлений о социально-психологическом сопровождении человека на разных этапах профессионального становления

4. Мотивы выбора профессии.

5. Кризисы профессионального становления личности (по Э.Ф. Зееру).

6. Психологическая классификация профессий.

7. Профессиография. Профессиограмма. Виды профессиограммы. Структура профессиограммы. Психограмма профессии.

8. Основные принципы центральной нервной регуляции рабочей деятельности человека.

9. Рабочий динамический стереотип: физиологическая концепция РДС в применении к трудовой деятельности.

10. Профессионально значимые функции организма – составная часть рабочего динамического стереотипа.

11. Психофизиологические основы основных типов темперамента.

12. Учет индивидуально-типологических свойств ВНД при проведении профотбора и профподбора.

13. Методические подходы к изучению индивидуально-типологических свойств ВНД: силы, подвижности, уравновешенности, основных нервных процессов.

14. Медико-психофизиологические критерии оценки профпригодности.

15. Методы исследования функционального состояния ЦНС.

16. Методы исследования профессионально значимых высших психических функций.

17. Методы исследования состояния профессионально значимых анализаторных функций.

18. Исследование профессионально значимых функций двигательной системы.

19. Основные проблемы адаптации человека к условиям производственной среды и трудового процесса.

20. Критерии оценки адаптации человека к процессу профессиональной деятельности. Динамика состояния психофизиологических функций человека в процессе адаптации к условиям производственного обучения и труда.

21. Физиологическая адаптация, психофизиологическая адаптация, их характеристика.

22. Социально-психологическая адаптация, ее характеристика, методы оценки.

23. Собственно профессиональная адаптация: основные понятия, подходы. Методы исследования.

24. Социально-психологическое сопровождение процесса профессиональной адаптации.

### **Примерная контрольная работа по дисциплине «Профориентационная деятельность психолога»**

#### ***Вариант 1***

1. Напишите определение «Профессиональное консультирование – это...»
2. Перечислите и раскройте суть психологической функции профессионального консультирования.
3. Перечислите и раскройте суть допустимых стратегий профессионального консультирования.
4. Перечислите виды профессиональной адаптации. Опишите их
5. Напишите определение «Профессиональное самоопределение – это...»
6. Опишите становление профессионального самоопределения в младшем школьном возрасте.
7. Опишите жизненные фазы пути профессионала по Е.А. Климову.
8. Напишите отзыв на тему: «Выбранная профессия и смысл жизни».

#### ***Вариант 2***

1. Напишите определение «Профессиональная адаптация – это...»
2. Перечислите и раскройте суть основных этических принципов профконсультанта.
3. Перечислите типы профконсультаций по Е.Ю. Пряжникову. Опишите их.
4. Перечислите модели организации профконсультационной помощи. Опишите их.
5. Напишите определение «Профессиональная пригодность – это...»
6. Опишите становление профессионального самоопределения в подростковом возрасте.
7. Опишите кризисы профессионального становления личности по Э.Ф. Зееру.
8. Напишите отзыв на тему: «Современные факторы выбора профессии».

## 5.ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

### УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (дневная форма получения высшего образования)

Номер раздела темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов				Формы контроля
		Лекции	УСР	Практические занятия	Семинарские занятия	
1	2	3	4	5	6	7
1	<b>РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА</b>					
1.1	<b>Введение в проблему профессиональной ориентации и профессиональной адаптации</b> 1.Профессиональная ориентация как область научных знаний и научно обоснованная система целенаправленных комплексных мероприятий. 2.Связь профориентации, как области знаний, с физиологией, медициной, психофизиологией, психологией, гигиеной труда, социологией. 3.Предмет, цели, задачи и функции профориентации. Законодательная база профессиональной ориентации 4.Основные области практического использования профессиональной ориентации.	2			2	Устный опрос
1.2	<b>История и современное состояние проблемы профориентации</b> 1. История и современное состояние проблемы профориентации. Ретроспектива возникновения и развития профориентации 2. Принципы профконсультирования, направления развития профориентации 3. Виды профориентационных мероприятий. 4. Профессиональное консультирование, профотбор, профподбор и др. виды профориентации		2		2	Защита рефератов
1.3	<b>Определение основных понятий в профориентации</b> 1 Профессиональная пригодность – как основная категория профориентации. Виды профпригодности.	2			2	Устный опрос, защита рефератов

	<p>2 Медико-социальные критерии оценки профпригодности в профориентации (медицинские, психологические, психофизиологические, социальные критерии). Методы профессиональной диагностики.</p> <p>3 Профессиографический анализ профессий при подборе доступных профессий и видов труда.</p>					
1.4	<p><b>Теоретические подходы в профориентации предпосылки и становление профессионального самоопределения</b></p> <p>1. Предпосылки и становление профессионального самоопределения.</p> <p>2. Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение.</p> <p>3. Мотивы выбора профессии. Основные варианты и фазы развития профессионала.</p> <p>4. Кризисы профессионального становления (по Э.Ф. Зееру).</p>	2		2		Устный опрос, защита рефератов
1.5	<p><b>Адаптация человека в процессе профессионально- трудовой деятельности</b></p> <p>4. Понятие об адаптации в физиологии, психологии, медицине, физиологии труда, социологии.</p> <p>5. Проблема профессионально- производственной адаптации. Критерии оценки адаптации к процессу профессиональной деятельности.</p> <p>6. Методы исследования адаптационных возможностей человека.</p>	2		2	2	Контрольная работа
1.6	<p><b>Виды профессиональной адаптации и их характеристика</b></p> <p>1 Виды профессиональной адаптации.</p> <p>2. Физиологическая адаптация, психофизиологическая адаптация, их характеристика.</p> <p>3. Социально-психологическая адаптация, ее характеристика, методы оценки.</p>	2		2	2	Устный опрос, защита рефератов
2	<b>РАЗДЕЛ 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПСИХОЛОГА-ПРОФОРИЕНТОЛОГА</b>					
2.1	<p><b>Организация профориентационной помощи</b></p> <p>1. Имитационные игры в подготовке школьников к труду, выбор жизненного и профессионального пути.</p> <p>2. Классификация профориентационных игр.</p> <p>3. Значение профориентационных игр в системе профотбора, профессиональных пробах.</p> <p>4 Основные требования к ведущему в профориентационной игре.</p>		2	2		Защита проекта
2.2	<p><b>Методы исследования профессионально значимых функций организма человека</b></p> <p>1 Методические подходы к изучению индивидуально-типологических свойств ВНД: силы,</p>		2	2		Письменный отчет

	<p>подвижности, уравновешенности основных нервных процессов</p> <p>2 Методы исследования профессионально значимых высших психических функций, состояния анализаторных функций.</p> <p>3 Исследование профессионально значимых функций двигательной системы в профессиональной диагностике.</p>					
2.3	<p><b>Индивидуальное профориентационное консультирование</b></p> <p>1. Понятие о профконсультации: определение, цели, задачи.</p> <p>2. Виды профконсультаций.</p> <p>3. Этапы индивидуального профконсультирования.</p> <p>4. Методическая тактика профконсультанта</p>	2		2	2	Устный опрос, защита рефератов
2.4	<p><b>Групповое профориентационное консультирование</b></p> <p>1. Понятие о групповой профконсультации.</p> <p>2. Цели, задачи и принципы групповой профконсультации.</p> <p>3. Групповые консультации по содержанию: справочно-информационные, диагностические.</p> <p>4. Понятие о консультативном тренинге. Программы тренинга.</p>		2	2		Защита профориентационных занятий
2.5	<p><b>Планирование профориентационной работы психолога</b></p> <p>1. Воспитательное значение профориентации в общеобразовательной школе – основном звене непосредственного образования.</p> <p>2. Взаимосвязь психологической службы и профориентации в общеобразовательной школе.</p> <p>3. Непрерывность и долговременность процесса профориентации на возрастных этапах.</p> <p>4. Профессиональная ориентация в учебно-воспитательном процессе общеобразовательной школы.</p>	2			2	Устный опрос, защита рефератов
2.6	<p><b>Принципы и этические нормы, лежащие в основе деятельности профконсультанта.</b></p> <p>1. Проблема культурной эмпатии в профессиональном консультировании.</p> <p>2. Этические принципы, лежащие в основе деятельности профконсультанта</p> <p>3. Этические нормы в профессиональной деятельности профконсультанта</p>			2	2	Тестирование
	<b>ВСЕГО</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>Зачет</b>

Старший преподаватель кафедры  
социальной и педагогической психологии

А.А. Смык

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
(заочная форма получения высшего образования)

Номер раздела темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов				Формы контроля
		Лекции	УСР	Практические занятия	Семинарские занятия	
1	2	3	4	5	6	7
1	<b>РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА</b>					
1.1	<b>Введение в проблему профессиональной ориентации и профессиональной адаптации</b> 1.Профессиональная ориентация как область научных знаний и научно обоснованная система целенаправленных комплексных мероприятий. 2.Связь профориентации, как области знаний, с физиологией, медициной, психофизиологией, психологией, гигиеной труда, социологией. 3.Предмет, цели, задачи и функции профориентации. Законодательная база профессиональной ориентации 4.Основные области практического использования профессиональной ориентации.			2		Устный опрос
1.2	<b>История и современное состояние проблемы профориентации</b> 2. История и современное состояние проблемы профориентации. Ретроспектива возникновения и развития профориентации 2. Принципы профконсультирования, направления развития профориентации 3. Виды профориентационных мероприятий. 4. Профессиональное консультирование, профотбор, профподбор и др. виды профориентации					Самостоятельное изучение
1.3	<b>Определение основных понятий в профориентации</b> 1 Профессиональная пригодность – как основная категория профориентации. Виды профпригодности. 2 Медико-социальные критерии оценки профпригодности в профориентации (медицинские, психологические, психофизиологические, социальные	2				Конспект лекции

	критерии). Методы профессиональной диагностики. 3 Профессиографический анализ профессий при подборе доступных профессий и видов труда.					
1.4	<b>Теоретические подходы в профориентации предпосылки и становление профессионального самоопределения</b> 1. Предпосылки и становление профессионального самоопределения. 2. Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение. 3. Мотивы выбора профессии. Основные варианты и фазы развития профессионала. 4. Кризисы профессионального становления (по Э.Ф. Зееру).	Самостоятельное изучение				
1.5	<b>Адаптация человека в процессе профессионально- трудовой деятельности</b> 7. Понятие об адаптации в физиологии, психологии, медицине, физиологии труда, социологии. 8. Проблема профессионально- производственной адаптации. Критерии оценки адаптации к процессу профессиональной деятельности. 9. Методы исследования адаптационных возможностей человека.			2	Контрольная работа	
1.6	<b>Виды профессиональной адаптации и их характеристика</b> 1 Виды профессиональной адаптации. 2. Физиологическая адаптация, психофизиологическая адаптация, их характеристика. 3. Социально-психологическая адаптация, ее характеристика, методы оценки.	Самостоятельное изучение				
2	<b>РАЗДЕЛ 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПСИХОЛОГА-ПРОФОРИЕНТОЛОГА</b>					
2.1	<b>Организация профориентационной помощи</b> 1. Имитационные игры в подготовке школьников к труду, выбор жизненного и профессионального пути. 2. Классификация профориентационных игр. 3. Значение профориентационных игр в системе профотбора, профессиональных пробах. 4 Основные требования к ведущему в профориентационной игре.			2	Защита проекта	
2.2	<b>Методы исследования профессионально значимых функций организма человека</b> 1 Методические подходы к изучению индивидуально-типологических свойств ВНД: силы, подвижности, уравновешенности основных нервных процессов	Самостоятельное изучение				

	<p>2 Методы исследования профессионально значимых высших психических функций, состояния анализаторных функций.</p> <p>3 Исследование профессионально значимых функций двигательной системы в профессиональной диагностике.</p>					
2.3	<p><b>Индивидуальное профориентационное консультирование</b></p> <p>5. Понятие о профконсультации: определение, цели, задачи.</p> <p>6. Виды профконсультаций.</p> <p>7. Этапы индивидуального профконсультирования.</p> <p>8. Методическая тактика профконсультанта</p>				2	Устный опрос, защита проектов
2.4	<p><b>Групповое профориентационное консультирование</b></p> <p>5. Понятие о групповой профконсультации.</p> <p>6. Цели, задачи и принципы групповой профконсультации.</p> <p>7. Групповые консультации по содержанию: справочно-информационные, диагностические.</p> <p>8. Понятие о консультативном тренинге. Программы тренинга.</p>	Самостоятельное изучение				
2.5	<p><b>Планирование профориентационной работы психолога</b></p> <p>1. Воспитательное значение профориентации в общеобразовательной школе – основном звене непосредственного образования.</p> <p>2. Взаимосвязь психологической службы и профориентации в общеобразовательной школе.</p> <p>3. Непрерывность и долговременность процесса профориентации на возрастных этапах.</p> <p>4. Профессиональная ориентация в учебно-воспитательном процессе общеобразовательной школы.</p>				2	Устный опрос, защита проектов
2.6	<p><b>Принципы и этические нормы, лежащие в основе деятельности профконсультанта.</b></p> <p>1. Проблема культурной эмпатии в профессиональном консультировании.</p> <p>2. Этические принципы, лежащие в основе деятельности профконсультанта</p> <p>3. Этические нормы в профессиональной деятельности профконсультанта</p>	Самостоятельное изучение				
	<b>ВСЕГО</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>Зачет</b>

Старший преподаватель кафедры  
социальной и педагогической психологии

А.А. Смык

## СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

### РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА

#### **Тема 1.1 Введение в проблему профориентации и трудовой адаптации**

Профессиональная ориентация как область научных знаний и научно обоснованная система целенаправленных комплексных мероприятий, обеспечивающих адекватное возможностям профессиональное самоопределение личности. Трудовая адаптация как важный критерий успешности профориентационных мероприятий.

Предмет, цели, задачи, функции профориентации. Основные контингенты граждан, нуждающихся в различных профориентационных услугах

Законодательная и документационно – нормативная база профориентации. Основные области практического использования профессиональной ориентации (обучение и воспитание, медицинская практика, сфера социальной и трудовой деятельности, психологическое консультирование, медико - социальная экспертиза профессиональной пригодности лиц с ограниченными возможностями).

#### **Тема 1.2. История и современное состояние проблемы профессиональной ориентации**

История и современное состояние проблемы профориентации, профотбора, профессиональной реабилитации. Ретроспектива возникновения и развития профориентации. Профориентация в период античности, древнего Китая, в древнем Египте, древней Греции. Истоки профориентации в конце XIX начале XX в.в. Экспериментальная психология (значение работ В. Вундта, Ф. Гальтона, В. Штерна). Дифференциальная психология. Возникновение профессионального тестирования.

Отечественные работы в области профессиональной ориентации, психологической профессиональной диагностики. Возникновение профессионального отбора как одного из направлений в развитии психологии труда. Триада Ф. Парсона. Модели Г. Мюнстенберга, У. Ф.Тейлора. Создание первого бюро по консультированию подростков. Принципы профконсультирования, направления развития профориентации.

Концепция профориентации в Республике Беларусь. Виды профориентационных мероприятий. Характеристика структурных компонентов профориентационной работы. Профессиональное консультирование. Профессиональный подбор. Профессиональный отбор. Психологическое сопровождение профессионального становления личности, выбора профессии. Профессиональная адаптация. Профессиональная деформация личности и ее профилактика.

### **Тема 1.3. Определение основных понятий в профориентации.**

Профессиональная пригодность – как основная категория профориентации. Виды профпригодности. Медико-социальные критерии определения профпригодности.

Медицинские критерии: характеристика основного заболевания, выраженность функциональных нарушений, прогноз течения заболевания, клиничко-трудовой прогноз.

Психологические критерии. Группы психологических показателей, характеризующие профессионально важные психологические качества и свойства человека, профессиональную направленность, систему мотивов.

Психофизиологические критерии. Комплексы профессионально значимых функций, используемые в практике профориентации, при экспертизе профпригодности.

### **Тема 1.4. Теоретические подходы в профориентации предпосылки и становление профессионального самоопределения.**

Предпосылки и становление профессионального самоопределения. Предпосылки и становление профессионального самоопределения. Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение. Мотивы выбора профессии.

Основные варианты и фазы развития профессионала. Зрелая личность. Связь процесса профессионального самоопределения с реализацией человека в других сферах.

Кризисы профессионального становления личности (по Э.Ф. Зееру). Психологическая классификация профессий. Профессиография. Профессиограмма. Виды профессиограммы. Структура профессиограммы. Психограмма профессии.

### **Тема 1.5. Адаптация человека в процессе профессионально-трудовой деятельности.**

Понятие об адаптации в физиологии, психологии, медицине, физиологии труда, социологии. Проблема профессионально-производственной адаптации.

Динамика состояния психофизиологических функций человека в процессе адаптации к условиям производственного обучения и труда. Критерии оценки адаптации человека к процессу профессиональной деятельности. Основные проблемы адаптации человека к условиям производственной среды и трудового процесса.

Подходы к оценке адаптационных возможностей человека в процессе профобучения и труда. Общая характеристика методов исследования адаптационных возможностей человека.

### **Тема 1.6. Виды профессиональной адаптации. Их характеристика.**

Виды профессиональной адаптации. Физиологическая адаптация психофизиологическая адаптация, их характеристика. Социально-психологическая адаптация, ее характеристика, методы оценки. Собственно профессиональная

адаптация: основные понятия, подходы. Методы исследования. Проблемы адаптации подростков, студентов в процессе учебно-профессиональной деятельности, молодых специалистов, специалистов при смене работы.

Социально-психологическое сопровождение процесса профессиональной адаптации.

## **РАЗДЕЛ II. ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПСИХОЛОГА-ПРОФОРИЕНТОЛОГА**

### **2.1. Организация профориентационной помощи**

Основные этапы профориентационной деятельности. Имитационные игры в подготовке школьников к труду, выбор жизненного и профессионального пути в оценке Н.К. Крупской, А.С. Макаренко, Д.Б. Эльконина.

Классификация профориентационных игр: деловые, операционные, имитационные, управленческие, учебно-ролевые.

Значение профориентационных игр в системе профотбора, профессиональных пробах.

Основные требования к ведущему в профориентационной игре.

### **Тема 2.2. Методы исследования профессионально значимых функций организма человека**

Методы исследования функционального состояния ЦНС. Методические подходы к изучению индивидуально-типологических свойств ВВД: силы, подвижности, уравновешенности, основных нервных процессов. Лабильность нервной системы.

Методы исследования профессионально значимых высших психических функций. Методы исследования состояния анализаторных функций. Методы исследования функций двигательной системы в трудовой деятельности. Статическая и динамическая физическая работа. Их особенности, отличия.

Центральные и периферические звенья двигательного анализатора. Профессионально значимые функции двигательной системы, их значение при проведении профотбора, профподбора. Методы исследования профессионально значимых функций двигательной системы в профессиональной диагностике.

### **Тема 2.3. Индивидуальное профориентационное консультирование**

Понятие о профконсультации: определение, цели, задачи. Диагностика целей и задач, поставленных перед командой. Особенности поведения лидера в команде.

Виды профконсультаций. Модель индивидуальной профконсультации. Модели профконсультации по результатам аттестации персонала организации.

Этапы индивидуального профконсультирования. Технология проведения индивидуальной профконсультации. Методическая тактика профконсультанта. Особенности составления вопросников для собеседования.

#### **Тема 2.4. Групповое профориентационное консультирование**

Понятие о групповой профконсультации. Профессиональное консультирование в службе занятости и организациях.

Цели, задачи и принципы групповой профконсультации. Социально-психологическая компетентность руководителя. Технологии развития профессионального мышления руководителя. Технология сохранения и развития профессиональной компетентности специалистов.

Групповые консультации по содержанию: справочно-информационные, диагностические.

Понятие о консультативном тренинге. Программы тренинга. Управление поведением человека в организации.

#### **Тема 2.5. Планирование профориентационной работы психолога**

Воспитательное значение профориентации в общеобразовательной школе – основном звене непосредственного образования. Приемы поддержания дисциплины. Взаимосвязь психологической службы и профориентации в общеобразовательной школе.

Непрерывность и долговременность процесса профориентации на возрастных этапах: старшем дошкольном возрасте, в начальных классах, в основной школе, старших классах общеобразовательной школы. Тренинги профессионального самоопределения.

Подготовка школьников к профессиональной и социальной адаптации в условиях продолжения образования в среднем, высшем учебном заведении и на производстве. Профессиональная ориентация в учебно-воспитательном процессе общеобразовательной школы.

#### **Тема 2.6. Принципы и этические нормы, лежащие в основе деятельности профконсультанта.**

Проблема культурной эмпатии в профессиональном консультировании. Техники психологического консультирования, используемые в профориентационной деятельности.

Этические принципы, лежащие в основе деятельности профконсультанта. Этический кодекс психолога-профориентолога.

Этические нормы в профессиональной деятельности профконсультанта. Возможности и ограничения профконсультанта в деятельности.

## **6. ЛИТЕРАТУРА**

### **Основная**

1. Пряжников, Н. С. Профориентология: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 405 с.
2. Психология труда: учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов и др.; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 249 с.

3. Толочек, В. А. Психология труда: учеб. пособие. 2-е изд., доп./ В. А. Толочек. – СПб.: Питер, 2017. – 480 с.
4. Степанова, Л. Г. Психологическое консультирование: учеб. пособие /Л. Г. Степанова. – Минск: Вышэйшая школа, 2017. – 430 с.
5. Шадриков, В. Д. Общая психология: учебник / В. Д. Шадриков, В. А. Марелов. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 411 с.

*Библ.*

*Шник*

*И. В. Кикичкина*

25.04.2025

### **Дополнительная**

6. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. – 2-е изд. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
7. Васильева, Л. П., Зборовский, К. Э. Профессиональная реабилитация: профориентация и отбор на профессиональное обучение лиц с ограниченными возможностями / Л. П. Васильева, К. Э. Зборовский. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2012. – 124 с.
8. Кухарчук, А. М. Человек и его профессия: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / А. М. Кухарчук, В. В. Лях, А. Б. Широкова. – Минск: Современное слово, 2006. – 544 с.
9. Волков Б. С. Основы профориентации / Б. С. Волков. - М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 324 с.
10. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – 4-е изд., перераб., доп. – М. : Академический Проект; фонд «Мир», 2008. – 336 с.
11. Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – 3-е изд. – М.: издательский центр «Академия», 2005. – 480 с.
12. Пряжников, Н. С. Профессиональное самоопределение. Теория и практика/ Н. С. Пряжников. – М.: Академия, 2008. – 320 с.
13. Зеер, Э. Ф., Рудей, О. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2008. – 256 с.