ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Т.Г. ШЕВЧЕНКО
Факультет педагогики и психологии
Научно исследовательская лаборатория
«Психолого-педагогическое проектирование»

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ УЧАЩИХСЯ

Учебно-методическое пособие

Тирасполь
Издательство Приднестровского Университета
2019

УДК 377(075)
ББК Ч440я7
П84

Составители:
И.В. Клименко, канд. психол. наук, ст. науч. сотрудник НИЛ «Психолого-педагогическое проектирование»
С.Н. Гончар, канд. психол. наук, доц. каф. психологии ПГУ им. Т.Г. Шевченко.

Рецензенты:
В.В. Ени, д-р пед. наук, проф., проректор по молодежной политике Приднестровского государственного университета им. Т.Г. Шевченко;
О.И. Грицкан, педагог-психолог первой квалификационной категории, руководитель методического объединения педагогов-психологов организаций общего образования г. Тирасполь, мл. науч. сотрудник НИЛ «Психолого-педагогическое проектирование»

П84 **Профессиональное** самоопределение и профессиональная ориентация учащихся / сост.: И.В. Клименко, С.Н. Гончар. – Тирасполь: Изд-во Приднестр. ун-та, 2019. – 128 с. – (электронное издание)
Системные требования: Windows OS, HDD, 64 Mb, PowerPoint.

Учебно-методическое пособие «Профессиональное самоопределение и профессиональная ориентация учащихся» позволяет оптимально организовать работу по дисциплине «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся». В данном учебно-методическом пособии представлены теоретические аспекты изучаемой дисциплины, а также программа практических занятий в интерактивной форме в ходе которых используются разнообразные средства активизации профессионального самоопределения студентов вуза. В дальнейшем упражнения можно использовать в профессиональной деятельности психолога в профориентационном направлении. Предназначено для студентов, обучающихся по программе «Психолог образования» направления подготовки 440302 ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, а также может быть использовано педагогами-психологами организаций образования.

УДК 377(075)
ББК Ч440я7

Рекомендовано Научно-методическим советом ПГУ им. Т.Г. Шевченко

© Клименко И.В., Гончар С.Н., составление, 2019

Введение

Современные социально-экономические условия жизни приднестровского общества существенно изменили подход к процессу профессиональной ориентации и профессионального самоопределения молодого поколения. Молодежь как динамично развивающаяся социальная группа, активно участвует в процессе воспроизводства социально-профессиональной структуры общества. Возрастающая сложность производственных процессов, стремительный научно-технический прогресс повышают значение этой социальной группы в современном обществе. Современная система отечественного образования ориентирует подрастающее поколение на активный поиск инновационных условий для профессиональной самореализации.

Усиление конкуренции на рынке труда явно обострило общественную потребность в решении проблемы профессиональной ориентации студенческой молодежи и повысило ее значимость в мотивационном структурировании процесса самоопределения. Рыночная экономика не только создает условия для свободного действия каждого человека, но и предъявляет высокие требования к ним – умение самостоятельно выбирать, готовность к непредсказуемым ситуациям. Содействие подготовке молодого человека к осознанному профессиональному самоопределению становится жизненно важным.

Цель курса «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся» направлена на формирование теоретических, методических, практических знаний и умений, позволяющих сопровождать процесс самоопределения учащихся и использовать технологии профориентации в рамках образовательного учреждения.

Поскольку курс «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся» является практико-ориентированным, основными образовательными технологиями, используемыми при его реализации, являются технологии проблемного и развивающего обучения (проблемные лекции, дискуссии, тренинги и др.)

Данное учебно-методическое пособие создано для поддержки дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся». В нем представлены теоретические аспекты изучаемой дисциплины (лекционный материал) и практикум в виде 10 тренинговых занятий, проводимых со студентами. Предлагаемые разработки практических занятий (тренинговых) направлены на развитие способности формировать психологическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности (ПК-28), проводить тренинги для активизации профессионального самоопределения обучающихся (ПК-31), а также развитие мотивационно-ценностной профессиональной направленности студентов (мотивация, целеполагание, ценностные ориентации), осознание и развитие профессионально важных качеств личности студентов, способствующих саморазвитию, успешному профессиональному становлению. Данный тренинг обеспечивает целенаправленную интеграцию в жизненные планы обучаемого программы его профессионального саморазвития.

В рамках лекционных и практических занятий проводится работа по созданию образа успешного профессионального будущего, с осознанием мотивов профессионального выбора, ценностей и целей, с открытием и актуализацией своих профессиональных ресурсов, защитой образа желаемого профессионального будущего, корректировкой его реальности. Предлагаемые практические занятия в тренинговой форме обучения формируют у обучающихся навыки принятия научно обоснованных решений, принимаемых в связи с профессиональным самоопределением. Групповые тренинговые занятия побуждают студентов к принятию на себя ответственности за подготовку к будущей трудовой деятельности, за свой профессиональный успех и за свое жизненное благополучие.

Цель практических (тренинговых) занятий: формирование умений и развитие навыков практического применения знаний о закономерностях развития личности в ходе профессионального самоопределения и реализации жизненных планов в процессе непрерывного образования.

Задачи:

– способствовать развитию способности видеть перспективу своей будущей профессиональной деятельности, формированию жизненных планов в процессе непрерывного образования личности;

– воздействовать на личность студента с целью формирования его профессиональных ценностных ориентаций и профессиональной мотивации;

– способствовать формированию и развитию установок на самопознание и саморазвитие способствующих оптимизации процесса профессионального самоопределения личности;

– способствовать личностному и профессиональному росту;

– способствовать развитию навыков и умений, необходимых для преодоления трудностей в процессе профессиональной подготовки в вузе;

– освоить способы рационального планирования и самоорганизации жизнедеятельности и др.

Тексты лекционных занятий

Тема: Основы профориентологии

Профориентология – научная дисциплина, изучающая факты, механизмы и закономерности профессионального становления личности. Находится на стыке философии, психологии и педагогики. Профориентология – интегративная дисциплина. Основными разделами являются методология профессионализации, профессиональная ориентация, дифференцированное профессиографирование и профессиональное самоопределение.

Цель профориентологии – оказание субъектам профессионального самоопределения и становления психологической и педагогической помощи при выборе профессии либо профильного обучения, а также актуализация профессионального потенциала личности.

Предметом профориентологии являются профессионально обусловленные феномены, закономерности и механизмы взаимосвязи человека с миром профессий. Как комплексная научная дисциплина профориентология использует ***методы*** разных наук, таких как философия, социология, психология и педагогика. К специфическим ***методам*** относятся профессиональная психобиография, профессионально ориентированная графология, анализ биографических данных, описание критических ситуаций, профессиография.

Профессиональная ориентация – это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий. Они должны быть направленны на выявление способностей, интересов и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности пригодности, а также формирование профессионального призвания. Работа по профориентации имеет своей *целью* оказание помощи молодым людям (в основном учащимся общеобразовательных школ) и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, места работы или учебы с учетом склонностей и интересов людей, их пси-

хофизиологических особенностей, а также с учетом складывающейся конъюнктуры на рынке труда.

Профессия (от лат. *Profession* – объявляю своим делом) – род трудовой деятельности человека, занятий, требующий определенной подготовки и служащий источником существования. В каждом конкретном случае наименование профессии определяется характером и содержанием работы, предметом труда и применяемыми орудиями. Наряду с родовым понятием «профессия» существует видовое понятие «специальность».

Специальность (от лат. *Specialis* – особенный) – это комплекс приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии. Таким образом, понятие специальность характеризует дифференциацию трудовой деятельности в пределах профессии.

Профессиональная ориентация – это целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к обоснованному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями и одновременно с общественными потребностями в кадрах определенных профессий и разного уровня квалификации. Она представляет собой единство практической деятельности и развивающейся междисциплинарной теории и реализуется не только в учебно-воспитательном процессе работы с учащимися.

ПРИНЦИПЫ

Принцип сознательности в выборе профессии.

Принцип соответствия выбираемой профессии интересам, склонностями, способностями личности и одновременно потребностям общества в определенных профессиональных кадрах.

Принцип активности в выборе профессии характеризует тип деятельности личности в процессе профессионального самоопределения.

Принцип развития.

Таким образом, система профориентации обучающихся – это организованная, управляемая деятельность предприятий, учреждений и организаций общего и профессионального образования, различных государственных и общественных организаций, а также семьи, направленная на совершенствование процесса профессионального и социального самоопределения обучающихся в интересах личности и общества.

Современная система профориентационной работы включает в себя деятельность по следующим **направлениям:**

1. Профессиональное просвещение, включающее профинформацию, профпропаганду и профагитацию.

2. Предварительная профессиональная диагностика, направленная на выявление интересов, склонностей и способностей личности к той или иной профессиональной деятельности.

3. Профессиональная консультация, направленная со стороны специалистов-профконсультантов в основном на оказание индивидуальной помощи в выборе профессии

4. Профессиональный отбор (подбор) с целью выбора лиц, которые с наибольшей вероятностью смогут успешно освоить данную профессию и выполнять связанные с нею трудовые обязанности.

5. Социально-профессиональная адаптация (в организациях профессионального образования, в трудовой деятельности).

6. Профессиональное воспитание. Цель которого – формирование у обучающихся чувства долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства [9].

Вопросы и задания

1. Составить терминологический словарь (изучить глоссарий).
2. Перечислите основные принципы профориентологии.
3. Перечислите методы профориентологии.

Литература

Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М., 1990.

Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М., 1995.

Технологии и методы профессиональной ориентации населения / под ред. М.С. Савиной. – М., 2001.

Прощицкая Е.Н. Джон Голланд о выборе профессии // Школа и производство. – 1993. – № 4.

Пряжникова Е.Ю. Профориентация. – М., 2005.

Тема: История развития теории и практики профессиональной ориентации

Как и наше общество, профориентация имеет свою предысторию и историю. Возникла она из потребностей развития человеческого общества. Естественно, что профориентация не могла

появиться раньше, чем появились профессии. Следовательно, отсутствовала и потребность в ориентации на эти виды профессиональной деятельности. Начало профориентации нередко относят к 1908 г. – к моменту открытия первого профконсультационного бюро в г. Бостоне (США).

Другая точка зрения – профориентация появилась гораздо раньше, в глубокой древности. История появления некоторых элементов оценки профпригодности человека уходит в глубину веков. Это относится в основном к выявлению способностей, знаний, умений людей.

В Древнем Вавилоне в середине III тысячелетия до н.э. – проводили испытания выпускников школ, готовивших писцов.

В Китае в III тысячелетии до н.э. существовала широко распространенная должность и профессия правительственного чиновника. Соответственно и здесь появились первые элементы профотбора на эту должность.

В Спарте была создана и успешно осуществлялась система воспитания воинов, в Риме – система отбора и обучения гладиаторов.

История началась намного позже, в период развитого капитализма. В период коренной ломки общественного стоя, под напором развития крупной машинной индустрии. В данный период происходило повышение интенсивности производственных процессов, возрастание роли специализации и профессионализации труда, а в связи с этим вынужденная необходимость осуществления профессиональной подготовки огромных масс рабочих.

Английский ученый Френсис Гальтон считается основателем научного изучения индивидуальных различий.

Первое бюро профориентации молодежи для оказания помощи подросткам в определении их жизненного трудового пути, как уже отмечалось выше, начало работу в январе 1908 года в г. Бостоне. Деятельность этого бюро и принято считать *началом профориентации*. Затем аналогичное бюро учредили в Нью-Йорке. В его задачи входило изучение требований, предъявляемых к человеку различными профессиями, более летальное познание способностей школьников. Бюро вело свою работу в контакте с учителями, пользуясь тестами и анкетами. Опыт деятельности этих бюро стал широко распространяться в США, Испании, Финляндии, Швейцарии, Чехословакии и других странах.

В США больший акцент делался на профотбор. Профессор Г. Мюнстерберг, директор психологической лаборатории Гарвард-

ского университета, много внимания уделял вопросам профессионального отбора. Его можно назвать родоначальником психотехники.

Потребности в определении профессиональной пригодности вызвала дальнейшее расширение Первая мировая война (1914–1918 гг.). Она требовала ускоренной подготовки лиц, обладающих нужными для военного дела интеллектуальными и физическими качествами.

Развитие принципиально новой техники началось в начале XX в., в том числе военной. Интенсивное техническое перевооружение промышленности ведущих капиталистических государств, актуализировали проблему «человек – техника». Как видно из истории, сама жизнь привела к появлению профориентации как практики, и вследствие – междисциплинарного научного знания [9].

Вопросы и задания

1. Назовите ведущие направления развития теории профориентации за рубежом.
2. В чем состоят особенность и содержание «Трехфакторной модели» Ф. Парсонса?
3. Назовите основные положения концепции профессионального развития Д. Сьюпера.
4. В чем особенности профориентационных технологий в зарубежных странах?
5. Охарактеризуйте советский период развития профессиональной ориентации.
6. Когда и где была создана первая лаборатория профессиональной ориентации в России?
7. Какие функции выполняли биржи труда?
8. Когда начали создаваться первые бюро, пункты (кабинеты) профессиональной ориентации?
9. Для чего был создан Общесоюзный классификатор профессий?
10. Сформулируйте цель и основные задачи центров профессиональной ориентации молодежи.
11. Что такое «структура занятости»?
12. С чем связано изменение содержания труда?
13. Какие профессии пользуются наибольшим спросом на современном рынке труда?
14. Какими изменениями в сфере занятости характеризуется развитие современной экономики в мире?

15. Сформулируйте основную цель современного профессионального образования.

16. Укажите перспективные источники удовлетворения кадровой потребности в специалистах, востребованных экономикой профессий.

Литература

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб., 2004.

Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М., 2001.

Грехем Х. Т., Беннет Р. Управление человеческими ресурсами. – М., 2003.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М., 2004.

Тема: Анализ современного рынка труда

Рынок труда представляет собой систему социально-экономических отношений между:

А) свободными трудоспособными владельцами рабочей силы, нуждающимися в работе по найму,

Б) физическими или юридическими владельцами средств производства, предъявляющими спрос на рабочую силу по поводу распределения, перераспределения, найма и включения рабочей силы в процесс общественного производства.

Таким образом, рынок труда охватывает преимущественно систему распределительных и обменных отношений в процессе воспроизводства рабочей силы. При этом некоторые элементы, как производства, так и использования рабочей силы также находятся в сфере рыночного регулирования.

Современный рынок труда в России неоднороден, так как он представляет собой многослойную структуру. Она формируется двумя взаимосвязанными сферами, имеющими различные функциональные нагрузки, различающимися способом и формами накопления трудовых резервов, организацией и регулированием, характером влияния на эффективность производства и положение работников.

Для российского рынка труда характерны:

– его стихийное формирование, становление и развитие;

– отсутствие сложившейся единой инфраструктуры рынка труда (равно – и других рынков).

Что бы происходило формирование организованного рынка труда необходимо опираться на следующие принципы.

1. *Свобода предложения рабочей силы*.

2. *Свобода спроса на рабочую силу.*

3. *Свободное движение заработной платы и других законных доходов*.

4. *Свободное перемещение рабочей силы* в пределах государства и за его пределами, для чего необходимо создать цивилизованный рынок жилья.

Современный рынок труда предъявляет жесткие требования к соискателям вакантных рабочих мест:

– высокий образовательный ценз,

– наличие опыта работы по специальности,

– узкая специализация,

– дополнительные навыки,

– совмещение профессий и т. д.

Следует отметить, что уровень профессиональной подготовки специалистов зачастую не соответствует современным требованиям работодателей к соискателям рабочих мест.

Новый технико-технологический способ производства характеризуется: переходом от комплексной механизации к полной автоматизации; ускоренным развитием нематериального производства, особенно информационного; повышением динамичности развития профессионального разделения труда.

Общую ситуацию на современном рынке труда можно оценить как неблагоприятную для трудоспособного населения. Оно является результатом сложного взаимодействия макро-факторов, формирующих спрос и предложение рабочей силы на рынке труда. Рыночные реформы оказали большее влияние на сокращение спроса на рабочую силу двух крупных профессиональных групп, характерных для занятости индустриального типа: инженерно-технических работников и рабочих-станочников, вынудив их адаптироваться к рынку.

Усилилась межпрофессиональная миграция. В результате значительное число работников инженерно-технических специальностей (в том числе высвобожденных) приобрели востребованную на рынке труда профессию, сменив вид трудовой деятельности. Вы-

нужденную профессиональную мобильность демонстрировали работники науки и научного обслуживания.

Организации профессионального образования вынуждены сегодня формировать новые, нетрадиционные формы обучения (дистанционное, экстернат), а значительная часть студентов – получать второе высшее образование, либо другую специальность в магистратуре. Все это свидетельствует о просчетах государственной политики в определении перспективной потребности в квалифицированных кадрах по профессиям и специальностям.

Вопросы и задания

1. Что такое рынок труда?
2. Проанализируйте, какие внешние и внутренние факторы оказывают влияние на формирование российского рынка труда.
3. Что включает в себя понятие «организованный рынок труда»?
4. Перечислите основные принципы формирования организованного рынка труда.
5. С чем связана перспектива дальнейшего подъема экономики страны?
6. Выделите позитивные и негативные факторы, оказывающие существенное влияние на формирование трудовых ресурсов России и Приднестровья.

Литература

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб

Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. – М., 2001.

Грехем Х. Т., Беннет Р. Управление человеческими ресурсами. Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.

Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструкпршации. – М., 2001.

Карташов С. А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). – М., 1998.

Трудоустройство на предприятиях Москвы выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования / под ред. С.И. Вершинина. – М., 2004.

Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. – М, 1996.

Тема: Тенденции развития мира профессий

Профессия (от лат. – занятие, специальность) – род трудовой деятельности, требующий специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретаемых в результате специальной подготовки и трудового опыта.

В настоящее время социально-экономическое развитие общества характеризуется многоотраслевой, динамичной экономикой, в которой индустриально-информационные и информационные технологии играют возрастающую роль, стимулируя творческий потенциал личности, культурный уровень работников, повышая значимость общего и профессионального образования. Создаются предпосылки для проявления гибкости рынка труда в использовании рабочей силы.

В последние годы наблюдается устойчивый рост потребностей, в рабочих кадрах в экономико-образующих отраслях хозяйства (с 2000 до 2005 г. – примерно на 50 %).

Наибольшим спросом на современном рынке труда пользуются следующие профессии:

специалисты и служащие: инженер, охранник, медицинская, сестра, врач, милиционер, менеджер, воспитатель, бухгалтер, инспектор, агент;

рабочие: водитель автотранспорта, дворник, уборщик, грузчик, подсобный рабочий, продавец, каменщик, облицовщик-плиточник, электрогазосварщик, столяр-плотник, слесарь-сантехник, электромонтер, слесарь-ремонтник, маляр.

Исследования последних лет показывают, что одной из причин медленного развития рыночных реформ в России является неудовлетворительное кадровое обеспечение производства.

Определенный интерес для изучения и использования представляет зарубежный опыт организации профессионального образования граждан.

Соединенные Штаты Америки. Анализ состояния профессионального образования в США показывает, что система образования, организация фундаментальных исследований и подготовка научных кадров во многом зависят от государства и ориентированы на потребности и требования рынка труда.

Развитие современной экономики в мире в целом характеризуется весьма значительными изменениями в сфере занятости. Наиболее важными представляются следующие.

Изменение общей структуры занятости населения.

Сдвиг в профессиональной структуре занятости в сторону увеличения доли высококвалифицированных универсальных специалистов в сфере информационных, управленческих, финансовых, инженерных, дистрибьюторских услуг.

Изменение содержания профессионального труда в сторону уменьшения доли стереотипных операций, требующих в основном привычки к монотонному труду.

Сдвиги в системе мотивации и контроля над профессиональным трудом.

Увеличение значимости нематериальных стимулов, связанных с развитием личности работника в условиях, когда необходимость непосредственного контроля со стороны руководителей за выполнением подчиненными рутинных функций отпадает.

Возрастание значимости физического и психического здоровья персонала, его морально-этических качеств, ценностной ориентации как важнейшего слагаемого конкурентоспособности на рынке труда отдельной фирмы и национальной экономики в целом.

Развитый интеллект – это хороший шанс приобрести высокий социальный статус в США, Японии и многих странах Европы. По такому же пути идет народное хозяйство Китая, Бразилии, Малайзии, Таиланда и ряда других стран.

Развитие инновационной сферы требует эффективного информационного обеспечения всех этапов инновационного процесса. Новейшие информационно – коммуникационные технологии влияют на образ жизни людей, их образование и работу, взаимодействие государства и общества. Они становятся жизненно важным стимулом для людей и общества к эффективному использованию знаний в целях обеспечения устойчивого экономического развития, повышения социального благосостояния, развития культурного разнообразия и общечеловеческих ценностей.

Развитие информационного общества должно сопровождаться раскрытием кадровых ресурсов, отвечающих требованиям информационной эпохи. Для этого необходимо создать условия, в которых все граждане смогут приобрести навыки работы с современными информационно-коммуникационными технологиями посредством

образования, непрерывного образования и профессиональной подготовки.

Относительно высокий доход, получаемый от работы, стал основным стимулом межотраслевых и межпрофессиональных перемещений, отодвинув на второй план такие мотивы выбора рабочего места как удовлетворенность характером и содержанием труда, степенью их соответствия полученному профессиональному образованию.

Многочисленные объявления о приеме на работу убедительно свидетельствуют о завышенных притязаниях многих работодателей (прежде всего в частом секторе) к уровню профессиональной подготовки привлекаемой рабочей силы. Работодатели, которые могут относительно достойно оплачивать труд, отбирают «готовых» специалистов, не обременяя себя затратами на профессиональную подготовку кадров.

Основные цели профессионального образования – подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда. Конкурентоспособность включает: компетентность, ответственность, свободное владение своей профессией и ориентированность в смежных областях деятельности, способность к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов и готовность к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Принятие решений в сфере занятости территориальных субъектов различных уровней должно основываться на прогнозных оценках развития рынка труда на каждой территории. По новым формам отчетности центров занятости населения, содержащим информацию о востребованности новых профессий, наибольшим спросом будут пользоваться высококвалифицированные специалисты в различных областях знаний: менеджменте, маркетинге, логистике, экономике труда и трудовых отношений, юриспруденции, специалисты в области естественных и технических наук. Это определяет и обосновывает рост потребности населения в образовательных услугах, несмотря на сложную ситуацию с занятостью на рынке труда.

Вопросы и задания

1. Что такое «структура занятости»?

2. С чем связано изменение содержания труда?

3. Какие профессии пользуются наибольшим спросом на современном рынке труда?

4. Какими изменениями в сфере занятости характеризуется развитие современной экономики в мире?

5. Сформулируйте основную цель современного профессионального образования.

6. Укажите перспективные источники удовлетворения кадровой потребности в специалистах, востребованных экономикой профессий.

Литература

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб., 2004.

Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М., 2001.

Грехем Х. Т., Беннет Р. Управление человеческими ресурсами. – М., 2003.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М., 2004.

Тема: Вопросы теории и методологии профориентации

Цели и задачи профориентации успешно будут реализованы в полной мере тогда, когда сам профориентация сможет опереться на развитую теорию и методологию. И не случайно: ведь в теории и методологии преломляются и проверяются понятия, идеи, взгляды, представления, формы, методы и принципы, которые позволяют повысить эффективность практической работы.

Профориентация – это научно обоснованная система подготовки молодежи к свободному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать как индивидуальные особенности каждой личности, так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах общества. Профориентация должна представлять собой единство практики и междисциплинарной теории.

Теория профориентации – это форма научно организации научного знания, дающего целостное представление о закономерностях и существенных взаимосвязях двух процессов:

а) профессионального самоопределения молодежи в соответствии с личными интересами, склонностями, способностями;

б) ориентирования молодых людей на те профессии, по которым ощущается общественная потребность в кадрах.

Уровень развития каждой теории нередко определяется составом и качеством принципов, положенных в основу деятельности. Большое внимание уделяется формулированию принципов профориентации. Однако, нельзя сказать, что разработка системы принципов профориентации завершена: предстоит еще много сделать для создания стройной, непротиворечивой системы, которая отвечает всем требованиям.

Методология профориентации.

Под методологией профессиональной ориентации понимается учение об основных положениях, структуре и методах исследования научных проблем профессионального самоопределения и совершенствовании практических методов воздействия на молодежь с целью оптимизации интересов личности и общества в вопросах выбора профессии.

Идея дифференцированного подхода к проведению профориентационной работы с обучающимися относится к идее методологического характера. Она предусматривает предварительную классификацию учащихся по группам в зависимости от их жизненных и профессиональных планов и соответствующую воспитательную работу в этих группах. Дифференцированный подход позволяет проводить профориентационную работу более целенаправленно, а, следовательно, и более эффективно.

К методологическим вопросам профориентации относятся:

– *вопросы определения и развития системы профориентации*,

– *вопросы определения критериев эффективности профориентации.*

Теперь эффективность профориентации в школе часто определяется тем, сколько учеников (в процентах) выбрали профессии, на которые они были ориентированы, и работают по ним. Этот критерий важен, но, на наш взгляд, недостаточен. Ведь, например, запланированного процента учащихся можно добиться разными способами, в том числе не всегда оправданными с педагогической, социальной, психологической и экономической точек зрения.

Успешность выбора профессии означает также оптимальное согласование общественных потребностей в сфере труда с планами профессионального и личностного развития обучающихся. Поэтому чем больше профессиональный выбор соответствует структуре профессий, требуемых в современном обществе, тем успешнее

проводилась профориентационная работа. Таким образом, мера сбалансированности (совпадений) потребностей в кадрах и реального выбора является одним из наиболее важных критериев эффективности профориентации.

Наиболее важным психологическим критерием успешного выбора профессии и места работы является *удовлетворенность* человека сделанным выбором. Для оценки уровня удовлетворенности профессией, местом и характером выполняемой работы, зарплатой используются тесты и анкеты.

Таким образом, главным критерием эффективности профориентационной работы служит мера сбалансированности количества обучающихся, поступающих на работу, на учебу в НПО, СПО и вузы по профессиям, отвечающим актуальным потребностям города, района, региона, общества в целом.

Литература

Взаимодействие общеобразовательной школы и специальных учебных заведений в профессиональной ориентации молодежи: Межвузовский сборник научных трудов. – Ярославль: ЯГПИ им. К. Д. Ушинского, 1984. – С. 98.

Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников: учебное пособие для студентов. – М.: Просвещение, 1988. – 272 с.

Мартынова С.С. Профессиональная ориентация школьников (методические рекомендации). – Омск: Омский пед. ин-т, 1976. – 196 с.

Профессиональная ориентация учащихся: учебное пособие для студентов пед. ин-тов / под ред. А.Д. Сазонова. – М.: Просвещение, 1988. – 223 с.

Тема: Психология профессионального самоопределения

И профориентация, и профконсультация – это «ориентирование» обучающегося (оптанта), тогда как *профессиональное самоопределение* больше соотносится с «самоориентированием» учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения (по Е. А. Климову).

Профессиональное и личностное самоопределение имеют очень много общего, а в высших своих проявлениях они почти сливаются. Можно выделить два принципиальных отличия, если же развести эти понятия:

1) *профессиональное самоопределение* – более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т. п.); *личностное самоопределение* – это более сложное понятие;

2) *профессиональное самоопределение* больше зависит от внешних (благоприятных) условий, а *личностное самоопределение* – от внутренних факторов (личностных).

Более того, зачастую именно очень плохие условия позволяют индивидуумам проявить себя (герои появляются в критические периоды). Правда, и в социально спокойные времена есть еще люди, которые ищут для себя смыслы в решении каких-то особых проблем, которые не понятны обычному человеку. Для таких людей благополучная эпоха превращается в самую страшную пытку, а они сами создают себе дополнительные трудности, то есть условия для подлинного личностного саморазвития.

Концептуальные уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении

Выделение данных уровней носит условный характер. Часто эти уровни реально пересекаются в реальной психологической практике. Но их выделение все-таки позволяет психологу-профконсультанту лучше осознавать (рефлексировать) свой труд.

1. Адаптационно-технологический уровень ориентирован на то, чтобы помочь человеку оптимально «вписаться» в определенную систему как органичному «члену» (в социально-профессиональную группу, команду, в производственную систему). Основная цель – максимальная эффективность данной системы при самоидентификации человека, включенного в него. Психические качества клиента учитываются (через тестирование, беседу), но более существенные интересы самого человека обычно игнорируются или тесно связаны с интересами данной производственной системы.

2. Социально-адаптационный уровень призван помочь человеку приспособиться к данному обществу, что предполагает помощь в построении определенного образа жизни. Выбор профессии часто рассматривается как средство построения определенного образа жизни (важна не профессия, не работа, а то, что она «даст» этому человеку). Интересы клиента учитываются в гораздо большей степени (успех в жизни, богатство, престиж). Но этические сомнения остаются (например, успеха можно добиться любыми способами, даже с ущемлением прав других людей).

3. Ценностно-смысловой, моральный уровень. Здесь профессиональный консультант пытается затронуть проблемы смысла и совести.

Проблемы могут возникнуть на этом уровне помощи: не все клиенты хотели бы решать свои проблемы на этом уровне, не все профориентационные консультанты готовы и хотели бы работать на этом уровне.

Совокупный, сложноорганизованный и противоречивый характер субъекта самоопределения

Совокупный характер субъекта профессионального самоопределения определяется тем, что, помимо самого человека, его важные жизненные выборы оказывают сильное влияние: родители, сверстники, различные специалисты (педагоги, психологи), СМИ, Интернет и т. д. И тогда возникает сложный вопрос: какова пропорция участия в жизненном выборе самого человека?

Сложная, многоуровневая организация субъекта самоопределения определяется тем, что выбор обычно растянут по времени (он должен еще как бы «созреть»). Кроме того, существует определенная и постоянно меняющаяся иерархия факторов, определяющих принятие решения в выборе профессии.

Противоречивый характер субъекта самоопределения определяется тем, что сам выбор – это всегда отказ от чего-то, от каких-то имеющихся равнозначных альтернатив. Получается, что между этими альтернативами всегда существуют определенные (прежде всего внутренние, на уровне сознания и отношения самоопределяющегося человека) противоречия, которые и должен разрешить субъект.

Парадоксы «субъектности» в профессиональном самоопределении

Можно условно выделить следующие парадоксы «субъектности» в профессиональном самоопределении:

1 парадокс. Чем больше мы познаем самоопределяющегося человека, тем больше мы лишаем его субъективности, поскольку он становится более предсказуемым. Для того чтобы преодолеть соблазн манипулировать сознанием самоопределившегося человека, важно повысить этическую ответственность консультанта, чтобы он не превращал помощь в манипуляцию.

2 парадокс. Смысл выбираемой профессии часто находится не в самой трудовой деятельности, а в благах, получаемых за работу (в зарплате, престиже и т. д.). Часто смысл меняется в процессе развития человека (для многих в начале их трудовой деятельности смысл остается неработающим, но потом они «вовлекаются» в работу и находят его смытым уже в самом труде).

3 парадокс. Часто настоящий работник не получает справедливого вознаграждения, а очевидный бездельник живет долго и счаст-

ливо – происходит девальвация труда. К сожалению, это стало почти нормой. В такой ситуации многие работающие люди сохраняют ориентацию на смысл самого процесса труда, тогда как ориентация на смысл «вознаграждения» делает человека несчастным, ущемленным и т. д. Известный драматург В. С. Розов отмечает: "... главная награда за мой труд – это радость от работы, а не ордена и премии. " Но не все даже творческие люди готовы к такой позиции.

4 парадокс. Если человек не хочет самостоятельно решать свои проблемы (поэтому он пришел к психологу за помощью и даже заплатил ему деньги), то можно ли вообще говорить о предмете самоопределения? Это один из самых сложных вопросов-парадоксов: нередко смысл помощи и заключается в постепенном формировании готовности человека быть реальным субъектом.

Главная (идеальная) цель, основные задачи и уровни профессионального самоопределения

Условно можно выделить следующие основные группы задач профессионального самоопределения:

1) информационно-справочные и просветительские;

2) диагностические (цель – помощь в самопознании);

3) морально-эмоциональная поддержка личности оптанта;

4) помощь в выборе, в принятии решения оптантом.

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

Можно сформулировать главную цель профессионального самоопределения и несколько иначе: постепенное формирование у клиента готовности рассматривать себя развивающимся в рамках определенного времени, пространства и смысла, постоянно расширять свои возможности и максимально их реализовывать (близко к «самотрансценденции» – по В. Франклу).

Специфика профориентационной помощи на разных этапах развития субъекта профессионального самоопределения представлена в табл. 1. Н.С. Пряжников отразил не только рекомендации по оказанию профориентационной помощи разным образовательно-возрастным группам клиентов, но и выделить основные пожелания (и ожидания) клиентов по отношению к профконсультанту.

Таблица 1. Особенности ожиданий различных образовательно-возрастных групп клиентов в реальной профориентационной помощи по каждой из этих групп (Н.С. Пряжников)

Образовательно-возрастные группы	***Специфика помощи***	
	Типичные ожидания клиентов	***Помощь профконсулытанта (основные акценты)***
1. Дошкольники	— Выбор кружков (часто выбирают родители) — Интерес к наиболее ярким профессиям(которые «на виду») Интерес к профессиям своих родителей — Стремление попробовать себя (в игровой деятельности)	— Помощь в выборе кружка (работа с родителями) — Увлекательные рассказы(с примерами) об интересующих профессиях и о профессиях родителей (не стоит в этом возрасте «навязывать» знания о неинтересных профессиях) — Проигрывание профессий (с цель осознания смысла и общественного значения этих профессий)
2. Учащиеся младших классов и средней школы (1–7 классы)	— Интерес к модным (ярким) профессиям — Стремление увязать с профессиями учебные предметы — Выбор кружков, секций...	— Увлекательные рассказы об интересующих профессиях — Но: постепенное расширение представлений о мире профессионального труда вообще (по принципу сходства отдельных элементов труда в разных профессиях, например, элементы самодемонстрации в профессиях артиста и продавца...) — Помощь в выборе увлечения, хобби...

Продолжение табл. 1

Образовательно-возрастные группы	***Специфика помощи***	
	Типичные ожидания клиентов	***Помощь профконсулытанта (основные акценты)***
3. Учащиеся 8–9 классов (для некоторых 9 класс – выпускной класс)	— Проблема: куда пойти после 9-го класса? — Более конкретный интерес к профессиям — Появляется интерес к профессиональным учебным заведениям — Выбор подготовительных курсов — Интерес к своей профпригодности («проведите на мне тестик – к какой профессии подхожу»	— Профконсультационная помощь в выборе подготовительных курсов и профиля учебного заведения — Помощь в самопознании (но без окончательной рекомендации о профессиональной непригодности...) — Больший акцент – на ценностно-смысловые стороны профессионального труда — работа: знакомство с особенностями профессий и учебных заведений
4. Учащиеся 10-х-11-х классов	— Выбор профессии — Выбор учебного заведения — Выбор подготовительных курсов — Интерес к и нравственным аспектам будущей трудовой жизни — Главное для старшеклассника – стремление к более конкретному выбору	— Основной акцент – на ценностно-смысловую сторону самоопределения (дискуссии, обсуждение разных позиций...) — Профинформационная помощь (конкретная – больший акцент на особенности поступления в профессиональные учебные заведения) — Индивидуальный подход — По возможности проигрывание различных вариантов выбора (для сравнения, для большей ориентировки подростка)

5. Выпускники школ – различные варианты:	— Конкретный (окончательный) выбор; — Иногда – стремление к «философствованию» (как вариант «ухода» от решения конкретных задач)	— Главный акцент на помощь в конкретном выборе — Возможны и «философствования», но только как прием для налаживания доверительного контакта
6. Абитуриенты (уже поступающие в выбранное учебное заведение)	— Помощь в выборе факультета, кафедры, специальности (или даже специализации) — Кто-то может ожидать хоть небольшой помощи в «устройстве»	Главный акцент на помощь в выборе специальности обучения (хотя лучше выбирать ее после 2–3-го годов обучения...)
7. Студенты	— Уточнение специальности (там, где есть такая возможность) — Выбор темы курсовой или дипломной работы — Выбор научного руководителя — Выбор места производственной практики — Проблемы, связанные с «кризисами профессионального обучения» (у психологов это «кризис 3-го курса»...)	— Помощь по всем этим позициям — Главный акцент на ценностно-смысловые аспекты учебной деятельности (а содержательные аспекты – со стороны преподавателей и научных руководителей) — Проблема «ревности» со стороны научных руководителей, поэтому вся эта помощь – в очень тактичной и ненавязчивой форме... — Пока такого рода помощь в отечественных вузах практически отсутствует.
8. Выпускники профессиональных учебных заведений	— Поиск места работы — Для кого-то – поступление в аспирантуру	— Помощь (конкретная)

Продолжение табл. 1

Образовательно-возрастные группы	***Специфика помощи***	
	Типичные ожидания клиентов	***Помощь профконсулытанта (основные акценты)***
9. Работающие специалисты (период профессиональной адаптации)	— Помощь в установлении контактов с коллегами — Проблема недостаточного опыта и незнания особенностей данной организации и т. п.	Помощь в профессиональной адаптации (но обязательно во взаимодействии с руководителями и авторитетными опытными сотрудниками данной организации)
10. Специалисты работающие в стабильных организациях	— Помощь в перемещении по служебной лестнице (в принятии решения о переходе на другой участок работы, в согласии на руководящую работу...) — Нормативные кризисы профессионального развития: 30 лет – смена друзей (бывшая среда сокурсников – на среду коллег по работе), 40 лет – оценка своей успешности (в сравнении со своими сверстниками...)	— Помощь в принятии решения; — Помощь в обретении новых смыслов в работе (постепенный переход от «меркантильно-прагматичных» смыслов к смыслам содержательным, то есть увлечение самим процессом труда как вариант преодоления нормативных кризисов)

11. Специалисты, работающие в нестабильных организациях	— Поиск резервных вариантов (на случай расформирования данной организации — Психологические проблемы, связанные с ухудшением взаимоотношений, склоками и общей неопределенностью	— Помощь в нахождении резервного варианта (работы по профессии в другом месте) — Помощь в выборе другой профессии и места для ее приобретения (может за счет данной организации или за счет службы занятости) — Участие в разрешении психологических конфликтов (как следствие общей неопределенности) – главный акцент – на обретение новых смыслов (например, смысл – сохранить свое лицо в трудный момент)
12. Безработные	— Срочное трудоустройство (не до ценностно-смысловых и нравственных проблем – иногда «согласен на все...») — Нередко – «улынивание от работы» (получение пособия в службе занятости без желания реально трудоустроиться)	— Формально – помощь в скорейшем трудоустройстве. — Часто – помощь в выборе новой профессии и места ее приобретения. — Но более интересен вариант помощи в обретении клиентом личностного смысла в непривлекательных профессиях (так как привлекательные в службах занятости предлагаются редко). — Также – выявление безработных, которые на самом деле не хотят трудоустраиваться. Объяснение бесперспективности такой позиции...

Окончание табл. 1

Образовательно-возрастные группы	***Специфика помощи***	
	Типичные ожидания клиентов	***Помощь профконсулытанта (основные акценты)***
13. Работники предпенсионного возраста	— Отсрочка выхода на пенсию (многие боятся оказаться не у дел) — Выбор занятия на пенсии («что делать на пенсии?») — Для кого-то – стремление осмыслить свою жизнь (чтобы в последние годы работы сделать что-то очень важное)	— Помощь в максимальной самореализации в последние годы (через обретение особого смысла – не в зарабатывании денег, чтобы родные и близкие «оценили», а в «успокоении своей души, своей совести...») — Помощь в подборе подходящего хобби или увлечения (плохо разработанная проблема) — Помощь в более адекватной самооценке (многие пожилые люди сильно завышают свои возможности...) – очень деликатная работа — Иногда – ретроспективная профконсультация (помощь в осмыслении того, что сделано) – очень осторожно, чтобы не «травмировать клиента»
14. Пенсионеры	— Стремление поделиться опытом, рассказать о себе (часто рассказывают одно и то же) — Стремление осмыслить свою жизнь и даже исповедоваться в ошибках... — Иногда пенсионер не знает, к чему приложить свою активность	– Выслушивать... – Помощь в обретении смысла (в новой ситуации) – Ретроспективная профконсультация – очень осторожно и деликатно (главная цель – помочь увидеть свою жизнь в целом «удавшейся» и лишь для сильных натур – помочь оценить ее более реально...

Вопросы и задания

Составить личный профессиональный план.

Литература

Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М., 1990.

Михайлов И.В. О профориентационной работе во Франции // Вопросы психологии. – 1977. – № 5.

Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Е.Сьюпера // Вопросы психологии. – 1975. – № 5.

Профессиональное самоопределение молодежи: концепция (сообщение) / авт.-сост. В.А. Поляков, С.Н. Чистякова, С.А. Волошин и др. // Педагогика. – 1993. – № 5.

Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М., 1995.

Технологии и методы профессиональной ориентации населения / под ред. М.С. Савиной. – М., 2001.

Пряжникова Е.Ю. Профориентация. – М., 2005.

Тема: Этические принципы профконсультирования

Традиционно выделяемые этические принципы профконсультирования

В психологии на сегодняшний день нет единой, общепризнанной системы этических принципов, хотя попытки создания таких систем неоднократно предпринимались и предпринимаются (см. Карандашов В. Н., 1999. – С. 123–132; Кодекс профессиональной этики... ВНР, 1983; Профессиональный кодекс этики для психологов... ФРГ, 1990; Профессиональный кодекс этики для психологов... Мадрид, 1990; Толстых,1988 и дрМ. ожно выделить наиболее часто упоминающиеся этические принципы.

1. **Не навреди!** Поскольку профессиональное самоопределение по сути своей конструктивно, в отличие от психиатрии и психотерапии, где успехом считается даже стабилизация заболевания, то для профконсультанта можно было бы обозначить данный принцип несколько иначе: сделай лучше!

2. **Не оценивай!**

3. **Принимай человека таким, каков он есть.**

4. **Соблюдай профессиональную тайну (принцип конфиденциальности).**

5. **Уважай своих коллег по работе, их право на профессиональное творчество и самостоятельный выбор методов работы.**

6. **Не выясняй отношений с коллегами по работе в присутствии клиентов и учащихся**.

7. **Принцип профессиональной компетентности.**

8. **Соблюдай меру взаимного откровения с клиентом.** Не позволяй клиенту рассказывать о себе самые сокровенные свои тайны (у каждого человека всегда должен оставаться хоть небольшой тайничок души, недоступный никому). Необходимо и самому сохранять некоторую дистанцию с клиентом, иначе можно потерять его уважение и доверие.

Главный этический ориентир в работе профконсультанта, пытающегося помочь клиенту самоопределиться в конкретной социокультурной ситуации – *пропаганда права каждого человека (клиента, оптанта) на построение и реализацию уникальной жизни, ни на кого не похожей профессиональной карьеры, но права, не ущемляющего таких же прав других людей (которые на данный момент не являются клиентами данного профконсультанта)*. Иными словами, психолог-профконсультант не должен поощрять стремление своего клиента строить свое благополучие (успешную карьеру) за счет интересов других людей и всего общества.

Корректнее говорить не о самоопределении, к которому готовы далеко не все клиенты (и не все психологи-консультанты), а о *профориентации*. Высшим уровнем которой, как раз и является вывод клиента на уровень субъектности (самостоятельности и осознанности) при решении важных жизненных вопросов.

Основная проблема для профориентационного консультанта – это, с одной стороны, не способствовать явно антисоциальному жизненному выбору, а с другой стороны, не ограничивать свободу самоопределения даже для людей с примитивными ориентациями. Смысл свободы заключается в праве отказаться от высших идеалов самоопределения. А задача профконсультанта – сориентировать клиента в разнообразных вариантах построения собственного жизненного пути (в том числе и самого благородного). И, как мы видим, говорить о благородных вариантах гораздо сложнее, чем о примитивных и однообразных.

Вопросы и задания

1. Перечислите основные этические принципы психолога-профконсультанта.

2. Напишите эссе на тему «Мои этические принципы как будущего психолога»

Литература

Грецов А. Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.

Гурова Е. В. Профориентационная работа в школе: методическое пособие. – М.: Просвещение, 2007. – 95 с.

Зеер Э. Ф. Профориентология : теория и практика: учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер, Н. О. Садовникова, А. М. Павлова. – М.: Акад. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2004. – 190 с.

Тема: Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии

Сопровождение в педагогике понимают как деятельность, обеспечивающую создание условий для принятия субъектом развития оптимального решения в различных ситуациях жизненного выбора (Е. И. Казакова, А. П. Тряпицына, 2001). В психологии сопровождение рассматривается как система профессиональной деятельности, обеспечивающая создание условий для успешной адаптации человека к условиям его жизнедеятельности (Г. Бардиер, М. Р. Битянова, 1997). Успешно организованное сопровождение помогает человеку войти в ту «зону развития», которая ему пока не доступна (А. П. Тряпицына, 2001).

Самый важный аспект сопровождения – отношения. Позитивное отношение педагогов и учащихся влияет на реализацию интеллектуальных способностей ребенка, поэтому необходимо сформировать или восстановить особый тип отношений «взрослый-ребенок», гарантирующих дружеское принятие, поддержку и помощь обучающемуся. Это особая культура поддержки и помощи ребенку в решении задач его обучения и развития.

Выделяют три группы целей психолого-педагогического сопровождения. Идеальной целью является развитие всех индиви-

дуальных сфер ребенка (мотивационной, познавательной, эмоциональной, волевой, действенно-практической, саморегуляции, экзистенциальной). Идеальная цель уточняется в персонифицированной цели – достижение обучающимся оптимальных для него образовательных результатов, более высокого уровня образования и развития индивидуальности. Процессуальной целью является отражение в педагогических средствах актуальных потребностей обучающегося, на основе которых он может успешно решать образовательные задачи.

Психолого-педагогическое сопровождение – это целостный и непрерывный процесс изучения личности обучающегося, ее формирования, создания условий для самореализации во всех сферах деятельности, адаптации в социуме на всех возрастных этапах обучения в организации образования, осуществляемый всеми субъектами воспитательно-образовательного процесса в ситуациях взаимодействия. Это система профессиональной деятельности психолога, направленная на создание социально-психологических условий для успешного образования и психологического развития обучающегося в ситуациях школьного взаимодействия.

Роль психолого-педагогического сопровождения в профессиональном самоопределении обучающихся

Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения личности понимается нами как содействие формированию личности, способной принять самостоятельное и осознанное решение о выборе жизненной и профессиональной стратегии, через реализацию личностно-ориентированного подхода в обучении.

Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения можно рассматривать в нескольких аспектах:

– как профессиональную деятельность педагога-психолога, способного оказать помощь и поддержку при выборе правильного профессионального пути;

– как взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого;

– как процесс, содержащий комплекс целенаправленных последовательных профориентационных мероприятий, помогающих ученику сделать правильный самостоятельный выбор при выборе профессии.

Таким образом, психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения обучающихся – это целостный и непрерывный процесс изучения, формирования, развития и кор-

рекции профессионального самоопределения и становления личности.

Вопросы и задания

1. Как вы понимаете процесс профессионального самоопределения?
2. В чем сущность психолого-педагогическоского сопровождения выбора профессии?
3. Какова роль психолого-педагогического сопровождения в профессиональном самоопределении обучающихся?

Литература

Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – М.: Совершенство, 1998.

Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации [Текст]. – М.: Знание, 1983.– 96 с. – (Новое в жизни, науке, технике. Сер. «Педагогика и психология»; №2).

Кузнецов С.А. Большой толковый словарь русского языка. – 1-е изд-е: СПб.: Норинт, 1998.

Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С. Профориентация: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2008.

Словарь по профориентации и психологической поддержке [Электронный документ] // http://vocabulary.ru

Чистякова С., Родичев Н. Профессиональная ориентация школьников на этапе перехода к профильному обучению [Текст] // Народное образование. – 2006. – №9. – С. 152–156.

Тема: Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения учащихся в организациях общего образования [23]

Цели, задачи и принципы профориентационной работы в организациях общего образования (ООО)

Система профориентации школьников – это организованная, управляемая деятельность организаций общего и профессионального образования, различных государственных и общественных организаций, предприятий и учреждений, а также семьи, направ-

ленная на совершенствование процесса профессионального и социального самоопределения обучающихся в интересах личности и общества.

Профориентация как целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к выбору профессии основывается на идее концептуального характера – взаимосвязи диагностического и воспитательного подходов. Профориентация в организациях общегообразования должна решать комплекс психолого-педагогических, социально-экономических и медико-физиологических задач, предусматривающих соблюдение и реализацию следующих **принципов:**

• систематичности и преемственности. Пофориентационная работа не должна ограничиваться работой только со старшеклассниками. Эта работа должна вестись с первого по выпускной класс и продолжаться в системе профессионального образования;

• дифференциации и индивидуализации. Предусматривает опору на дифференцированный и индивидуальный подход к обучающимся, учитывающий возраст, социальный статус, уровень сформированности интересов, различий в ценностных ориентациях и жизненных планах, уровень успеваемости и состояние здоровья;

• оптимизации в сочетании массовых, групповых, индивидуальных и практических форм профориентационной работы с учащимися и родителями;

• взаимосвязи школы, семьи, организаций профессионального образования, центров занятости, органов по труду и социальной защите, общественных молодежных организаций, средств массовой информации;

• учета потребностей экономики, бизнеса и общества в квалифицированных рабочих кадрах;

• психологизации профориентационной работы.

В систему профориентации входят следующие основные компоненты: цель и задачи, основные направления, формы и методы профориентационной работы с учащимися.

Цели:

• оказания профориентационной поддержки учащимся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности;

• выработка у школьников сознательного отношения к труду, профессиональное самоопределение в условиях свободы выбора

сферы деятельности в соответствии со своими возможностями, способностями и с учетом требований рынка труда.

Задачи:

• оказание профориентационной поддержки обучающимся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности;

• получение диагностических данных о предпочтениях, склонностях и возможностях учащихся для осознанного определения профиля обучения;

• обеспечение широкого диапазона вариативности профильного обучения за счет комплексных и нетрадиционных форм и методов, применяемых на уроках, элективных курсов и в воспитательной работе;

• дополнительная поддержка некоторых групп обучающихся (с ОВЗ, детей-инвалидов), у которых легко спрогнозировать сложности трудоустройства – учащихся коррекционных классов и школ и др.;

• выработка гибкой системы кооперации старшей ступени школы с организациям дополнительного и профессионального образования, а также с предприятиями города, региона.

Многофакторность профессиональной ориентации предполагает координацию деятельности всех подразделений школы, родителей, внешкольных учреждений и общественности. Общешкольный план должен включать специальный раздел, посвященный профессиональной ориентации, который должен отражать общешкольную деятельность всего педагогического состава школы, работу педагога-психолога, социального педагога, медицинских работников и библиотекаря, ученических объединений, родителей и общественности. В планах классных руководителей, педагогов и психолого-педагогическй службы организации образования должны быть предусмотрены мероприятия по оказанию помощи учащимся в профессиональном самоопределении. Классным руководителям необходимо согласовывать план учебно-воспитательной работы с нормативными правовыми основами профориентационной работы. Учителям-предметникам рекомендуется подбор материалов связанных с профориентацией школьников, с указанием разделов и тем, в которых учащиеся могут получить информацию об интересующих их профессиях, приобрести необходимые умения и навыки. Возможна и интеграция информации по всем предметам применительно к конкретным профессиям и специальностям [23].

Основные направления, методы и формы профориентационной деятельности в ООО

В профессиональной ориентации выделяют **основные направления**: профессиональное просвещение (профинформация и профпропаганда), профессиография, профессиональная диагностика, профессиональная консультация, профессиональный отбор (подбор), профессиональное воспитание и профессиональная адаптация.

Профессиональное просвещение – научно организованая информация о содержании труда, способах приобретения профессий, потребностях рынка труда, а также о требованиях профессий к индивидуально-психологическим характеристикам личности. Профессиональное просвещение дает информацию о психофизиологических и социально-экономических условиях правильного выбора профессии. Источником информации о профессиях являются СМИ, Интернет и различные справочники: справочники с описанием профессий (специальностей), их особенностей, справочники для поступающих в различные учебные заведения, а также сведения о перспективных тенденциях занятости. Профпропаганда способствует формированию положительной мотивации к профессиям, в которых общество испытывает необходимость.

Формы и методы: беседы, классные часы, диспуты, лекции профориентационной тематики, видеолектории о профессиях как в рамках внеклассной, так и в рамках преподавания учебных предметов (в процессе изложения учебного теоретического материала, при выполнении практических и лабораторных занятий, решения задач), экскурсии (на предприятия, организации, учреждения, организации профессионального образования, и др.), рефераты по предмету, в которых используется информация о профессиях, производстве, профессиональные пробы, мастер-классы, детско-родительские игры, встречи с руководителями предприятий, с выпускниками школы и др.

Профессиография – одно из направлений профориентации. Это описание профессий (специальностей), включающее их требования к психофизиологическим качествам человека. Результатом профессиографии являются профессиограммы (психограммы и трудограммы). Профессиограмма – комплексное, систематизированное описание конкретной профессии (вида трудовой деятельности), ее характеристика, включающая сведения об условиях труда, пра-

вах и обязанностях работника, а также необходимых для овладения профессией личностных качествах, знаниях, умениях и навыках.

Профориентационная диагностика – система применения диагностических и профориентационных методик для выявления профессиональных интересов и склонностей, изучения личности обучающихся, процесса роста, формирования качеств, способностей, профессиональной направленности. Профдиагностика – неотъемлемый компонент в системе профориентации, который охватывает все ступени школьного обучения. Диагностическая работа выстраивается таким образом, чтобы максимально выявлять потребности, интересы и склонности каждого ребенка на каждом возрастном этапе.

Изучение индивидуальных психологических особенностей может осуществляться различными способами: от простого наблюдения за достижениями в освоении учебных дисциплин до использования различных анкет, опросников, традиционных и модифицированных методик по изучению самоопределения учащихся.

Методы: профориентационные опросы и анкетирование, психодиагностическое тестирование, профориентационные карты и др.

Профориентационная консультация – часть системы профессиональной ориентации, регулятор профессионального самоопределения личности. Это непосредственная помощь школьнику в выборе конкретной профессии на основе изучения личности, ее возможностей и сопоставления полученной информации с требованиями профессии, что обеспечивает максимальный учет объективных и субъективных условий профессионального выбора. Профконсультация стимулирует размышления школьника о перспективах своего личностного и профессионального самоопределения, предоставляя ему определенные ориентиры для оценки собственной готовности к реализации намеченных профессиональных планов. При ориентации личности ученика на массовые профессии помощь консультируемому состоит в нахождении личностного смысла в его будущей деятельности.

Профессиональная консультация учащихся по форме проведения может быть *коллективной, групповой и индивидуальной.*

Методы: наблюдение за деятельностью и развитием обучающегося, изучение результатов учебной и внеучебной деятельности, индивидуальные беседы с профконсультантом, интервью, сочинения, тематические рисунки, игры с профориентационным содержанием. Профориентационные активизирующие упражнения. Учет данных

анкетирования, тестирования и другие видов диагностики (изучение профессиональных планов обучающихся), на их основе разработка и предоставление рекомендаций о выборе будущей профессии в соответствии с интересами и возможностями обучающихся, о возможных путях ее получения.

Профессиональное воспитание – система мер по формированию профессиональных интересов и развитию склонностей и способностей обучающихся через вовлечение их в разнообразные виды внеучебной общественно-полезной деятельности. Стимулирование познавательных возможностей, самопознания, саморазвития и самовоспитания обучающихся.

Для того чтобы правильно построить работу по профессиональному воспитанию необходимо четко представлять, какие задачи стоят перед педагогом. К основным задачам профессионального воспитания и психологической подготовки к выбору профессии следует отнести:

- формирование внутренней потребности в правильном выборе профессии и понимания значения для человека правильного выбора профессии;
- формирование потребности занять внутреннюю позицию взрослого человека, осознать себя в качестве члена общества, определить себя в мире, свое место и назначение в жизни;
- воспитание равного уважения к различным видам труда;
- формирование устойчивых профессиональных интересов, намерений и перспектив;
- формирование психологии трудящегося человека (потребность в труде, владение трудовыми умениями и навыками, позволяющими включиться в производственную деятельность, осуществляя ее на творческих началах);
- воспитание чувства долга перед будущей профессией;
- выработка внутренних и общественно значимых мотивов выбора профессии.

Все формы профессионального воспитания можно объединить в три группы: индивидуальные, групповые, массовые.

Методы профессионального воспитания можно также объединить в три группы: методы формирования сознания личности; методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения; методы стимулирования поведения и деятельности.

Формы: тематические родительские собрания, педагогические советы, семинары, предметные и познавательно-развивающие кружки, спецкурсы, элективные и факультативные занятия, профориентационные мероприятия муниципального уровня (например, Ученик года, неделя «Профориентации», конкурсы юных художников, журналистов, фотовыставки и т. д.), социальные и профессиональные пробы, тематические вечера, клубы интересных встреч, круглые столы, проектная деятельность, вовлечение обучающихся в работу по оформлению кабинета профориентации, стендов, плакатов и др.

Профессиональный подбор (отбор) представляет собой специально организованный исследовательский процесс. Цель – выявить и определить с помощью научно обоснованных методов степень и возможность психофизиологической и социально-психологической пригодности претендентов на обучение или работу по опреженным профессиям. Профессиональный отбор, связанный с идеей рационального использования индивидуальных различий людей, позволяет решить ряд социально-экономических проблем: повышение производительности труда, экономия финансовых и материально-технических ресурсов, снижение травматизма и аварийности. В процессе профотбора предусматривается диагностика достаточно устойчивых психофизиологических функций психических процессов, свойств и состояний. Помимо этого диагностируются и социально-психологические качества, такие как: коммуникативность, склонность к лидерству, конформизм, конкурентоспособность, направленность личности, в том числе и интерес как мотивационно-обусловленное отношение к профессии. Правильный профотбор (подбор) следует производить с помощью психологов, физиологов, медиков.

С профессиональным отбором связана проблема профессиональной пригодности – соответствия данных личности требованиям выбираемой профессии. Профессиональная пригодность характеризует возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью. Она определяется такими критериями как успешность овладения профессией и степень удовлетворенности человека своим трудом.

Профессиональная адаптация – это процесс приспособления учащихся к будущей профессии в общеобразовательных школах, НПО, СПО, вузах и т. д. к условиям их профессионального труда.

Многие исследователи считают, что процесс профессиональной адаптации начинается непосредственно на производстве. Другие утверждают, что начало этого процесса закладываются еще в школе, и подразделяют его на четыре периода: подготовка к труду в школе, выбор профессии, профессиональная подготовка, начало трудовой деятельности.

Профессиональная адаптация – активный процесс приспособления личности к производству, условиям рынка труда, особенностям конкретной деятельности, новому социальному окружению, трудовому или учебному коллективу. Адекватная самооценка личности своей профессиональной пригодности может рассматриваться как один из факторов ее успешной адаптации. Успешность адаптации является критерием правильного, обоснованного выбора профессии.

Медицинская профессиональная ориентация – система мер, направленных на оказание помощи обучающимся с отклонениями в состоянии здоровья (с ОВЗ) в рациональном выборе профессии, формы обучения и места работы с учетом возможного неблагоприятного воздействия на здоровье производственных факторов.

Методы и формы: медицинские осмотры обучающихся с целью выявления отклонений в физическом развитии и состоянии здоровья, их коррекции и лечения, индивидуальные врачебные профессиональные консультирования, экспертные профессиональные заключения и рекомендации.

Все перечисленные составляющие профориентации взаимосвязаны, находятся во взаимодействии и дополняют друг друга, образуя определенную структуру, в рамках которой строится профориентационная работа [23].

Этапы и содержание профориентационной работы в ООО

С целью осуществления более эффективного управления профессиональным развитием учащихся выделяются **4 основных этапа**. Профориентационные задачи ставятся с учетом их условного деления на **три критерия**: **когнитивный** (информирование о мире профессий, состоянии рынка труда, содержании той или иной трудовой деятельности, о профессиональных образовательных программах и учреждениях); **мотивационно-ценностный** (формирование у школьников смыслообразующих и профессиональных мотивов и ценностных ориентаций); **деятельностно-практический** (составление,

уточнение, коррекция и реализация профессиональных планов).

Основные ступени и этапы управления системой профориентации в ООО

I ступень общего среднего образования

Начальная школа (1–4 классы). Формирование у младших школьников ценностного отношения к труду, понимание его роли в жизни человека и в обществе; развитие интереса к учебно-познавательной деятельности, основанной на посильной практической включенности в различные ее виды, в том числе социальную, трудовую, игровую, исследовательскую. С помощью профориентационной деятельности (ролевые, дидактические игры, беседы, конкурсы, общественно полезный труд, экскурсии на предприятия, где работают родители, семейные праздники и др.) формируется представление о мире профессий, добросовестное отношение к труду, понимание его роли в жизни человека и общества. Дается установка на выбор профессии, развивается интерес к будущей профессии.

II ступень общего среднего образования

II.1. *Основная школа (5–7 классы).* Формируется осознание учащимися своих интересов, способностей, общественных ценностей, связанных с выбором профессии и своего места в обществе. При этом будущая профессиональная деятельность выступает как способ создания определенного образа жизни, как путь реализации своих возможностей.

II.2. *Основная школа (8–9 классы).* Формируется представление о правилах выбора профессии, умение адекватно оценить свои личностные возможности в соответствии с требованиями избираемой профессии, о профессиональных навыках, перспективах профессионального роста и мастерства. Уточнение образовательного запроса в ходе факультативных занятий и других курсов по выбору. Групповое и индивидуальное консультирование с целью выявления и формирования адекватного принятия решения о выборе профиля обучения. Формирование образовательного запроса, соответствующего интересам и способностям, ценностным ориентациям обучающихся. Основное внимание уделяется консультационной помощи в выборе профессии, определяется стратегия действий по освоению запасного варианта.

III ступень общего среднего образования. *Старшие классы (10–11 классы).* Профессиональное самоопределение осуществляется на базе углубленного изучения тех предметов, к которым

у учеников проявляется устойчивый интерес и способности. Основное внимание обращается на формирование профессионально важных качеств в избранном виде деятельности, оценку и коррекцию личных профессиональных планов обучающихся. Знакомство со способами достижения результатов в профессиональной деятельности, самоподготовки к избранной профессии.

Структура деятельности педагогического коллектива по проведению профориентационной работы в ООО

Координатор профориентационной деятельности: ***заместитель директора по учебно-воспитательной работе либо заместитель директора по воспитательной работе,*** в функции которого входят:

- выработка стратегии взаимодействия субъектов, ответственных за педагогическую поддержку профессионального самоопределения школьников с целью согласования и координации их деятельности;
- поддержание связей организации общего образования с социальными партнерами, влияющими на самоопределение учащихся основной и старшей школы;
- планирование работы педагогического коллектива по формированию готовности учащихся к профессиональному самоопределению в соответствии с концепцией и образовательной программой организации общего образования;
- осуществление анализа и коррекции деятельности педагогического коллектива (учителей-предметников, классных руководителей, социального педагога, педагога-психолога, медицинских работников) по организации системы учебно-воспитательной работы, направленной на самоопределение учащихся;
- проведение педагогических советов, методических объединений, производственных совещаний по проблеме профильного и профессионального самоопределения старшеклассников;
- организация участия одаренных детей в предметных олимпиадах разного уровня;
- осуществление контролирующих функций работы классных руководителей, учителей-предметников, педагога-психолога по проблеме профильного и профессионального самоопределения учащихся;
- организация занятий учащихся в сети предпрофильной подготовки и профильного обучения;

• курирование преподавания профориентационных курсов в ходе предпрофильной подготовки и профильного обучения.

Классный руководитель: опираясь на концепцию, образовательные стандарты и план воспитательной работы школы:

• составляет для конкретного класса (группы) план педагогической поддержки профессионального самоопределения учащихся, включающий разнообразные формы, методы, средства, активизирующие познавательную, творческую активность школьников;

• организует индивидуальные и групповые профориентационные беседы, диспуты, конференции;

• совместно с педагогом-психологом, учителями-предметниками ведет психолого-педагогические наблюдения склонностей учащихся (данные наблюдений, анкет, тестов фиксируются в индивидуальной карте ученика);

• помогает обучающимся проектировать индивидуальную образовательную траекторию, моделировать варианты профильного обучения и профессионального самоопределения, осуществлять анализ собственных достижений, составлять собственный портфолио;

• организует посещение учащимися дней открытых дверей в вузах и СПО;

• организует тематические и комплексные экскурсии учащихся на предприятия;

• оказывает помощь педагогу-психологу в проведении анкетирования, тестирования учащихся и их родителей по проблеме самоопределения;

• проводит родительские собрания по проблеме формирования готовности учащихся к профильному и профессиональному самоопределению;

• организует встречи учащихся с выпускниками школы – студентами организаций профессионального образования.

Учителя-предметники:

• способствуют развитию познавательного интереса, творческой направленности личности школьников, используя разнообразные методы и средства: проектную деятельность, деловые игры, семинары, круглые столы, конференции, предметные недели, олимпиады, факультативы, конкурсы стенных газет, домашние сочинения и т. д.;

• обеспечивают профориентационную направленность уроков, формируют у учащихся общетрудовые, профессионально важные навыки;

• способствуют формированию у школьников адекватной самооценки;

• проводят наблюдения по выявлению склонностей и способностей учащихся;

• адаптируют учебные программы в зависимости от профиля класса, особенностей учащихся.

Педагог-психолог:

• организация работы с родителями по изучению родительских ожиданий в области профессиональных предпочтений детей, консультирование по вопросам профориентации в семье обучающегося;

• изучение профессиональных интересов и склонностей, способностей обучающихся;

• формирование базы данных по профессиональной диагностике;

• осуществление психологического сопровождения профильного обучения;

• осуществление мониторинга готовности обучающегося к профильному и профессиональному самоопределению через опрос, тестирование, анкетирование подростков и их родителей;

• обеспечение психологического просвещения обучающихся, родителей и педагогов в рамках профильного и профессионального выбора обучающихся;

• проведение бесед, тренинговых занятий по профориентации с обучающимися и их родителями;

• организация психологических консультаций с учётом возрастных особенностей обучающихся;

• оказание помощи классным руководителям, учителям-предметникам в анализе и оценке интересов и склонностей обучающихся.

Библиотекарь:

• регулярно подбирает литературу для учителей и учащихся в помощь выбору профессии (по годам обучения) и профориентационной работе;

• изучает читательские интересы учащихся и рекомендует им литературу, помогающую в выборе профессии;

• организовывает выставки книг о профессиях, читательские диспуты-конференции на темы выбора профессии;

• обобщает и систематизирует методические материалы, справочные данные о потребностях региона в кадрах и другие вспомогательные материалы (фотографии, вырезки, схемы, проспекты, программы, описания профессий);

• регулярно устраивает выставки литературы о профессиях по сферам и отраслям (машиностроение, транспорт, строительство, в мире искусства и т. д.).

Социальный педагог:

• способствует формированию у школьников группы риска адекватной самооценки;

• оказывает педагогическую поддержку детям группы риска в процессе их профессионального и жизненного самоопределения;

• осуществляет консультации учащихся по социальным вопросам;

• оказывает помощь классному руководителю в анализе и оценке социальных факторов, затрудняющих процесс самоопределения школьника.

Медицинский работник:

• используя разнообразные формы, методы, средства, способствует формированию у школьников установки на здоровый образ жизни;

• проводит с учащимися беседы о взаимосвязи успешности профессиональной карьеры и здоровья человека;

• оказывает консультации по проблеме влияния состояния здоровья на профессиональную карьеру;

• оказывает помощь классному руководителю, педагогу-психологу и социальному педагогу в анализе деятельности учащихся [23].

Критерии и показатели эффективности профориентационной работы в ООО

К основным **результативным критериям** и показателям эффективности профориентационной работы, прежде всего, относятся:

1. ***Достаточная информация о профессии и путях ее получения.*** Без четкого понимания содержания и условий труда в избранной профессии, обучающийся не сможет сделать осознанный выбор. Показателем достаточности информации в данном случае является ясное представление о требованиях профессии к человеку, конкретного места ее получения, потребностей общества в этих специалистах.

2. ***Потребность в обоснованном выборе профессии.*** Показателями сформированности потребности в обоснованном профессиональном выборе профессии являются: самостоятельно проявляемая

школьником активность по получению необходимой информации о той или иной профессии; желание (не обязательно реализуемое, но проявляемое) пробы своих сил в конкретных областях деятельности; самостоятельное составление своего личного профессионального плана.

3. ***Уверенность школьника в социальной значимости труда***, т. е. сформированное отношение к нему как к жизненной ценности. По данным исследований жизненных ценностей учащихся VIII–XI классов, отношение к труду, профессии как к жизненным ценностям прямо соотносится у них с потребностью в обоснованном выборе профессии.

4. ***Степень самопознания школьника.*** От того, насколько глубоко обучающийся изучил свои профессионально важные качества, во многом будет зависеть обоснованность его выбора. При этом следует учитывать, что только квалифицированный специалист (педагог-психолог, профконсультант) может дать школьнику достаточно полную и адекватную информацию о его психологических особенностях, сформированности профессионально важных качеств.

5. ***Наличие у учащегося обоснованного профессионального плана.*** Обоснованность профессионального выбора справедливо считается одним из основных критериев эффективности профориентационной работы. Показателем обоснованности является умение соотносить требования профессии к человеку. Основано оно на знаниях своих индивидуальных особенностей, тех из них, которые непосредственно влияют на успех в профессиональной деятельности, т. е. профессионально важных качествах.

В качестве **процессуальных критериев** эффективности профориентационной работы выделяются следующие:

- ***индивидуальный характер*** любого профориентационного воздействия (учет индивидуальных особенностей школьника, характера семейных взаимоотношений, опыта трудовых действий, развития профессионально важных качеств);
- ***направленность профориентационных воздействий, прежде всего на разностороннее развитие личности*** (предоставление свободы в выборе профессии, создание возможности для пробы сил в различных областях профессиональной деятельности, пробуждение активности в самостоятельном выборе сферы профессиональной деятельности и определении профессионального плана) [17].

Критерии и показатели готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению

Критерии	Показатели	
	9 класс	10–11 классы
Когнитивный (К)	1. Знание своих склонностей, способностей, индивидуальных качеств.	
	2. Владение способами самодиагностики и саморазвития.	
	3. Знание многообразия мира труда и профессий; необходимости профессионального выбора в соответствии со своими желаниями, склонностями, способностями.	3. Знание предметной стороны профессиональной деятельности; общих и специальных профессионально важных качеств (ПВК).
	4. Понимание специфики профильного обучения, его значения для профессионального самоопределения.	4. Знание своих интересов, склонностей, способностей.
Мотивационно-ценностный (М-Ц)	1. Заинтересованность в получении знаний. 2. Положительное отношение к продолжению обучения в соответствии с избираемым профилем. 3. Осознанная мотивация на профильное обучение как условие для достижения поставленной цели выбора желаемой профессиональной деятельности.	1. Устойчивые познавательные интересы. 2. Отношение к избираемой профессиональной деятельности (понимание общественной и личной значимости избираемой профессиональной деятельности, присутствие интереса к избираемой профессии в системе ценностных ориентаций).

Окончание таблицы

Критерии	Показатели	
	9 класс	10–11 классы
	4. Осознание необходимости выбора профиля обучения на основе соотнесения своих профессиональных намерений с личностными склонностями и возможностями. 5. Адекватное отношение к себе как субъекту выбора профиля обучения, самостоятельность и активность при осуществлении выбора.	3. Адекватная самооценка ПВК.
Деятельностно-практический (Д-П)	1. Проявление волевых усилий в достижении поставленных профессионально-ориентированных целей.	
	2. Проявление своего творческого потенциала, коммуникативности и самостоятельности в достижении наивысших результатов по интересующим, профессионально значимым учебным дисциплинам.	2. Готовность к исследовательской, преобразовательной и коммуникативной деятельности в избранной сфере. 3. Ориентация на творчество. 4. Стремление к совершенствованию ПВК.

Следует отметить, что в целом главным критерием эффективности профориентационной работы служит мера сбалансированности количества учащихся, поступающих на работу, на учебу в НПО, СПО и вузы по профессиям, отвечающим актуальным потребностям города, района, государства и общества в целом.

Вопросы и задания

1. Кто является координатором профориентационной деятельности в организации общего образования?

2. Перечислите основные функции педагога-психолога в профориентационном направлении.

3. Перечислите основные результативные критерии эффективности профориентационной работы в ОУ.

4. Поясните, что входит в критерии готовности старшеклассника к профессиональному самоопределению: *когнитивный, мотивационно-ценностный, деятельностно-практический*

Литература

Зеер Э.Ф. Профориентология: Теория и практика: учебное пособие / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М.: Академический проезд; Екатеринбург: Деловая книга, 2004.

Основы профориентологии: уче. Пособие для студ. Высших учебных заведений / С.И. Вершинин, М.С. Савина, Л.Ш. Махмудов, М.В. Борисова. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 176 с.

Профессиональная ориентация учащихся / сост. О.А. Хаткевич. – Мн.: Изд. ООО «Красико-Принт», 2004.

Профориентация старшеклассников: сборник учебно-методических материалов / сост., ред. и коммент. Т.В. Черниковой. – Волгоград: Учитель, 2006.

Профессиональная ориентация учащихся: учебное пособие для студентов пед. ин-тов, под ред. А.Д. Сазонова. – М.: Просвещение, 1988. – 223 с.

Прошицкая Е.Н. Выбирайте профессию: учеб. пособие для ст. кл. сред. шк. – М.: Просвещение, 1991.

Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: учебно-методическое пособие. – 2-е издание. – М., 2003. – 400 с.

Резапкина Г.В. Секреты выбора профессии, или Путеводитель выпускника. – М.: Генезис, 2005.

Резапкина Г.В. Я и моя профессия. – М.: Генезис, 2004.

Хаткевич О.А. Профессиональная ориентация учащихся. – Мн.: ИООО «Красико-Принт», 2004.

Чистякова С. Профессиональная ориентация школьников на этапе перехода к профильному обучению // Народное образование. – 2006. – № 9.

Тема: Современные подходы к планированию карьеры

Понятие карьеры, принципы и методы ее построения

С изменением социально-экономических условий развития общества в России и Приднестровье вопрос личностного и профессионального самоопределения человека в течение жизни актуален как никогда. Самоопределение – это поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также нахождение смысла в самом процессе самоопределения (Н.С. Пряжников).

Ряд исследователей (К. Тэйлор и Д. Попма) подтверждают связь профессиональной самоэффективности со степенью осознанности выбора карьеры, отказом осуществлять карьеру или желанием продвигаться по карьерной лестнице.

Рыночная экономика предполагает обязательное наличие у работника таких важных качеств личности, как конкурентоспособность на рынке труда. Она включает в себя стрессоустойчивость, нацеленность на результат, мобильность, умение планировать развитие профессиональной карьеры, а также традиционных качеств профессионализма, ответственности, исполнительности.

Карьера – это продвижение сотрудника от должности к должности, которое сопровождается увеличением имеющихся компетенций, которые пригодятся в будущем, и их развитием. Карьера может строиться на переходах в новые компании, изменениях в профессии или сфере производства.

Под сопровождением профессиональной карьеры понимается карьерная ориентация обучающихся; оказание содействия в формировании профессиональной карьеры гражданам, впервые вступающим в трудовую жизнь, не имеющим профессии или специальности; развитие профессиональной карьеры работников организаций и предприятий.

Развитие профессиональной карьеры включает в себя реализацию ряда последовательных, логически завершенных этапов: профессионального отбора, карьерной ориентации, планирования профессиональной карьеры, консалтингового (консультирование кого-либо по широкому кругу вопросов экономической деятельности) сопровождения и профессионального обучения работника,

независимой оценки компетенций и достигнутых работником результатов профессиональной деятельности.

Одновременно появляются новые технологии в сопровождении карьерного роста: социально-психологические тренинги планирования карьеры; оценках компетентности персонала при разработках кадровых и социальных проектов; разработка и последующая реализация региональных и муниципальных программ развития человеческих ресурсов.

Управление карьерой состоит из планирования карьеры и преемственности руководства.

Планирование карьеры – это продвижение работников по служебной лестнице в организации. Оно соответствует потребностям организации и зависит от результатов труда, профессиональной компетентности, профессионального потенциала, личностных и производственных преимуществ конкретных сотрудников предприятия (организации, учреждения).

Планирование преемственности руководства. Деятельность организации, направленная на формирование кадрового резерва менеджеров для удовлетворения ее будущих потребностей. Планирование карьеры можно рассматривать как один из элементов системы продвижения персонала.

Динамика карьеры показывает развитие профессиональной деятельности работника: продвижение посредством повышения в должности, или приобретение новых компетенций, лучшее использование его знаний и способностей. Характерные черты служебной лестницы или семейства работ рассматриваются при анализе карьеры.

Для продвижения работника по служебной лестнице могут быть предприняты определенные шаги, например, делать карьеру в семействе работ. Семейство работ – это совокупность должностей с одинаковым характером работ, но разным уровнем выполняемой работы.

Политика, определяющая временные инвестиции в карьеру, относится к одной из следующих категорий.

Краткосрочное выполнение. Работодатели нанимают и обучают исполнителей высокого уровня, которые помогают им в их текущей работе. Если исполнители действительно подходят для организации, они будут повышать в должности. Целенаправленное обучение будущих менеджеров считается пустой тратой времени. Топ-

менеджеры считают, что если они заставят достойных работников хорошо выполнять свою работу, то у них будет достойное будущее. Если к этому времени не будет исполнителей высокого уровня, организация купит кого-то извне.

Долгосрочные планы. Работодатели, которые уверены в полезности долгосрочного планирования карьеры, разрабатывают высоко структурированные методы управления карьерой. Такой подход позволяет отбирать талантливых исполнителей для работы в организации, обеспечивать систематическое служебное перемещение работников в соответствии с заранее определенными программами развития персонала.

Долгосрочная гибкость. Работодатели сосредоточены на достижении хороших результатов работы в настоящее время, полагая, что они готовят работников к карьерному росту. При этом они признают, что профессиональный потенциал должен оцениваться и развиваться через обучение и продуманное расширение опыта через ротацию кадров или выбор другого профессионального пути.

Политика управления карьерой предусматривает два направления. Первое – развитие все большего числа специалистов (краткосрочный подход), второе – преобладающее развитие соответствующего количества специалистов-универсалов, которые способны со временем продвинуться в высшее руководство.

Остановимся подробнее на понятии «показатели труда». В некоторых случаях показатели труда рассматриваются как простая констатация достигнутых работником результатов (регистрация индивидуальных достижений). Английский психолог Д. Кемпбелл полагает, что показатели труда – это поведение. Более полное определение показателей труда, таким образом, должно включать в себя поведение и результаты.

Традиционная карьера уходит в прошлое. Она характеризуется продвижением по иерархической лестнице и регулируется на плановой основе внутри организации в зависимости от необходимости ротации кадров, производственной потребности, естественной убыли кадров и от других причин.

Рассмотрим значение развития карьеры. *Карьера:*

– может рассматриваться как последовательность рабочих ролей сотрудника;

– традиционно употреблялась в отношении руководителей и лиц, занимающихся профессиональной работой;

– сейчас оно применяется ко всем работающим людям.

– это развитие человека в процессе обучения и работы в течение всей жизни.

Вынужденные сокращения штатов, краткосрочные контракты, использование труда частично занятых работников привели к признанию того факта, что не только движение вверх по служебной лестнице, но и развитие содержания работы, горизонтальные передвижения и работу по краткосрочным контрактам можно считать развитием карьеры. Основное назначение развития карьеры состоит в удовлетворении текущих и будущих потребностей организации и работающего в ней человека.

Существует концепция поливариантной карьеры. Она предполагает, что работник, желающий осуществлять успешную карьеру должен обладать не конкретным ограниченным набором навыков и умений, а своего рода «метаумениями», к важнейшим из которых относится способность быстро адаптироваться к новым условиям организационной сферы и эффективное самообучение.

Современные подходы к построению профессиональной карьеры предполагают использование метода психологического контракта на карьеру. А.Мак-Нейл описывает два вида контракта:

1) долгосрочный, где предполагается взаимный вклад работника и работодателя в трудовые отношения. В данном случае неизбежно возникает дисбаланс в системе отношений «вклад – отдача», который может быть легко устранен.

2) краткосрочный, в равной степени полезен обменом услугами, выгоден обеим сторонам. В качестве основы второго вида контракта на карьеру предлагается профессиональное развитие работника через продолжение обучения или циклическое переобучение в соответствии с меняющимися требованиями фирмы.

В теории «карьерных якорей» Э. Шейна, планирование карьеры – это «процесс медленного развития профессиональной «Я-концепции» самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей отношений и ценностей». «Карьерный якорь» – это интерес или ценность, от которых работник не может отказаться, даже если придется делать выбор карьеры.

Гендерные исследования карьеры (М. Биркенбиль, М. Хеннинг, А. Жарден) традиционно проводятся в связи с тем, что все большее количество современных женщин стремятся «делать ка-

рьеру», исключая из сферы своих планов создание семьи, рождение ребенка, всего того, что мешает успеху.

Гендерные различия в карьере

Карьера мужчин	Карьера женщин
Начинается рано, с первых лет работы в организации	Начинается поздно, чаще – через 8–10 лет после начала работы в организации
Воспринимается как достижение престижных и перспективных профессий	Воспринимается как возможность для самореализации, как личностный рост
Полностью соотносится с выполняемой работой, имеет выраженную идентификацию успехов в работе с успешной профессиональной и должностной карьерой	Выполняемая работа и карьера рассматриваются как разные понятия: работа осуществляется «здесь и сейчас», а карьера является личной целью, о достижении которой женщина судит самостоятельно
Рассматривается как существенная составная часть жизни. Проблемы личного характера, как правило, компенсируются достижениями в карьере	Личностные и профессиональные проблемы четко разграничиваются; в случае их разрешения однозначно выбирается что-то одно
«Личная стратегия» в карьере связана с достижением поставленной цели. Решающий вопрос перед каждой новой задачей по дальнейшему карьерному продвижению: «Что это даст в будущем, есть ли у данного конкретного шага перспектива?»	«Личная стратегия» в карьере связана с решением проблемы в данном месте в настоящее время. Практически отсутствует элемент времени при принятии решений, их последствия слабо учитываются
Трезвая оценка степени риска, т. е. сознательное взвешивание шансов на успех или проигрыш. Риск означает альтернативу: прибыль или убыток, победа или поражение	Риск оценивается как отрицательный момент и означает потерю, опасность; его стараются по возможности избегать

Окончание таблицы

Карьера мужчин	Карьера женщин
Успешное профессиональное и должностное продвижение обеспечивается созданием и поддержанием системы неформальных отношений и возникновением на неофициальных уровнях информационных каналов	Не воспринимаются и не признаются какие-либо лояльные взаимные отношения, взаимозависимости. Взаимная полезность и протекция
Развита потребность объединения в команду – «групповое поведение», когда признается ценной совместная деятельность по достижению результата; принимаются во внимание личностные особенности членов группы, в том числе и негативные	Отсутствует выраженная потребность объединяться в группы и побеждать вместе со всеми («командный дух») и, как правило, опыт деятельности в составе команды

Отсроченная карьера – распространен вариант, когда женщина сознательно отдает 5–6 лет только семье, а пора достижений приходится на более поздний срок. В любом случае «женская карьера», как правило, прерывается или замедляется и с этих позиций относится к менее желательной модели для организации.

Д. Сьюпер, описывая «концепцию жизненных карьер», выделяет помимо роли работника еще и роли родителя, супруга, хозяина дома, гражданина, что позволяет рассматривать карьеру женщины – жены и домохозяйки – как карьеру сезонного рабочего.

Отечественный психолог А.Г. Асмолов сравнивает осуществление карьеры:

– с процессом выбора и реализации человеком тех или иных социальных ролей;

– человек может овладеть различными путями и способами осуществления собственной карьеры, рассматривая продвижение не как самоцель, а только как средство реализации своего профессионального и личностного потенциала.

Таким образом, современное понимание карьеры – это не только успешность человека в профессиональной деятельности, но и во всей жизни, *где каждая новая ступень в карьере выступает как результат реальной деятельности и как следствие стремлений человека к определенному, осознанному и желаемому образу жизни*.

Принципы планирования профессиональной карьеры

Принцип непрерывности.

Принцип осознанности.

Принцип равновесия.

Принцип гибкости.

Принцип целесообразности.

Принцип позиционирования.

Планирование карьеры является элементом жизненного плана человека. Его составление, определение определенной жизненной стратегии, предварительные планы на будущее чаще всего берут начало в раннем подростковом возрасте, в основном в виде мечты, в лучшем случае, в виде установок, принятых решений, которые впоследствии подлежат реальному воплощению. План позволяет установить последовательность использования этих средств и скорректировать сроки и темпы выполнения работ на каждом этапе.

Осознание жизненного плана, выработка навыков планирования осуществляются чаще всего в виде индивидуальной беседы, профессиональной консультации, анкетирования.

Выделяют следующие этапы построения профессионального плана:

– осознание ценности честного труда;

– общая ориентация в социально-экономической ситуации в стране и прогнозирование перспектив ее изменения;

– осознание необходимости профессионального обучения для полноценного самоопределения и самореализации;

– общая ориентировка в мире профессий;

– выделение дальней профессиональной цели (мечты) и ее согласование с другими целями (досуговыми, семейными, личностными);

– выделение ближайших профессиональных целей;

– знание о выбираемых целях: профессиях, учебных заведениях и местах трудоустройства;

– представление об основных внешних и внутренних препятствиях на пути к цели;

– знание путей и способов преодоления препятствий;

– наличие резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения;

– начало практической реализации личной профессиональной перспективы.

Существует несколько типов профессиональных планов, связанных с реализацией вертикальной либо горизонтальной карьеры. Вертикальная карьера предполагает продвижение работника вверх по должностям по карьерной лестнице в течение трудовой жизни, т. е. от рядового сотрудника до генерального директора. Горизонтальная карьера предполагает профессиональное развитие сотрудника в своем профессиональном поле посредством наращивания мастерства, получения смежных профессий, развития мобильности, творчества, углубления знаний, умений, навыков по предмету деятельности, выполнения наставнических функций по обучению молодых специалистов, осуществления консультативной деятельности по профессиональным вопросам.

Вопросы и задания

1. Что такое самоопределение?
2. Дайте определение понятию «карьера».
3. Как понятие «самоэффективность» связано с успешностью профессиональной карьеры?
4. Что такое профессиональный план, как он связан с жизненным планом человека?
5. Назовите основные принципы планирования профессиональной карьеры. Какой из них, на ваш взгляд, является самым главным?
6. Назовите основные виды профессиональных планов.
7. Что входит в понятие «управление карьерой»?
8. Что включают в себя понятия «планирование карьеры», «динамика карьеры», как связаны эти понятия между собой?
9. Назовите особенности поливариативной карьеры. Насколько этот вид карьеры подходит современному работнику? Почему?
10. В чем заключаются тендерные различия карьеры мужчины и женщины?
11. Назовите основную идею теории «карьерных якорей».
12. Если бы у вас был выбор возможностей для развития карьеры, что бы вы предпочли?
13. Всю жизнь работать в одной организации или менять места работы?
14. Работать всю жизнь по одной профессии (специальности) или сменить одну-две профессии (специальности)?
15. Предпочли бы вы иерархическое продвижение по службе с ростом ответственности в одной и той же области деятельности или возможность сменить область работы без роста ответственности?

16. Уйти на пенсию при первой же возможности или работать как можно дольше?

17. Укажите причины вашего выбора, подумайте о преимуществах и недостатках предложенных вариантов.

Литература

Асмолов А. Г. Психология личности. – М., 1990.

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – СПб., 2004.

Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1991.

Гидденс Э. Стратификация и классовая структура // СОЦИС. – 1992. – №11.

Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. – М., 2002.

Пищулин Н. П., Ковалевский В. Ф., Анисимов В. М. Кадры – персонал: словарь-тезаурус. – М., 1994.

Розанова В.А. Психологические парадоксы в управлении. – М., 1997.

Терригтон Д., Холл Л., Тейлор С. Управление человеческими ресурсами. – М., 2004.

Тематический план проведения практических занятий [4]

Тема	Цель занятия	Краткое содержание	Цель упражнения
1. Знакомство. Я студент.	– создание благоприятных условий для работы в группе, формирование мотивации к психологическим занятиям; – первичное освоение приемов самодиагностики и способов самораскрытия, а также активного стиля общения и способов передачи и приема обратной связи; – рефлексия представлений о себе, создание целостности в восприятии «образа Я»; – осознание изменений произошедших за период обучения в вузе, развитие временной перспективы.	*Упражнение 1.* « Здравствуйте, я рад познакомиться» *Упражнение 2.* « Правила нашей группы» *Упражнение 3.* « Интервью» (Е.В. Сидоренко) 4. «Тест на самоопределение» (диагностика). *Упражнение 5* «Мой универсальный портрет в лучах солнца» (А.М. Прихожан) *Упражнение 6* «Раньше-сейчас-потом» (Г. Бардиер, И. Ромазан, Т. Чередников)	*Цель:* знакомство участников тренинга, развитие навыков самопрезентации. *Цель:* установление внутригрупповых правил. *Цель:* знакомство с интересами, профессиональными планами участников группы; развитие коммуникативных навыков (умение войти в контакт). *Цель:* способствовать формированию и развитию установок на самопознание и саморазвитие в проф. деятельности *Цель:* развитие рефлексивных навыков, осознание важности влияния личностных качеств на проф. успешность *Цель:* развитие профессиональной временной перспективы.

Продолжение таблицы

Тема	Цель занятия	Краткое содержание	Цель упражнения
2. Учимся самоанализу.	- закрепить навыки самоанализа, – способствовать более глубокому самораскрытию, которое ведет к изменению себя; – формирование представления о своем «Я» и соотнесении с требованиями профессии; – акцентировать внимание на важности самоанализа в процессе профессионального становления.	*Упражнение 1.* «Принятие себя» Информационная часть. 2. «Анализ уровня притязаний» (диагностика) *Упражнение 3.* «Взрослые вопросы о вашей жизни» *Упражнение 4.* «Повышение профессионализма» (Л.Б. Шнейдер) *Упражнение 5.* «Профессиональная идентичность» (С.Ю. Смагина)	*Цель:* закрепление навыков самоанализа, определение значимости знания самого себя в период профессионального становления. Обсуждаемые темы: самооценка, особенности самооценки, адекватность самооценки, окно Джогарри. Методика экспресс анализа уровня притязаний (Овчарова Р.В.) *Цель:* помочь участникам лучше осознать свои внутренние противоречия. Мотивирование на дальнейшее проф. развитие *Цель:* самоанализ уровня профессионализма и формирование установки на его развитие. *Цель:* анализ собственной профессиональной идентичности.

3. Жизненный путь личности.	1. Формировать ясное видение картины собственного успеха студентов; 2. учиться строить систему конкретных стратегических целей как ступеней к жизненному успеху.	*Упражнение 1.* «Видение своей мечты». *Упражнение 2.* «Дерево жизненно важных целей». *Упражнение 3.* «Мотивация достижения и одобрения».	*Цель:* показать жизненно важные ориентиры личности. *Цель:* построить персональное дерево жизненно важных целей. *Цель:* определить уровень мотивации достижения и одобрения.
4. Ресурсы личности.	1 Проанализировать личностные особенности как факторы жизненного успеха; 2. определить персональные ресурсы для обеспечения благополучия, эффективного решения наиболее значимых для задач.	*Упражнение 1.* «SWOT – анализ собственной личности». *Упражнение 2.* «Программа моего саморазвития».	*Цель:* провести анализ личностных особенностей как факторов жизненного успеха, определение персональных ресурсов для обеспечения благополучия, эффективного решения наиболее значимых для человека задач *Цель:* построить план саморазвития личности как основной составляющей ресурсного обеспечения движения к своей мечте и жизненному успеху.
5. Рациональная организация жизнедеятельности.	1. Учиться строить реалистичные планы достижения стратегически значимых целей. 2. Способствовать оптимизации плана реализации жизненно важных намерений.	*Упражнение 1.* «План жизни (по вехам)». *Упражнение 2.* «Траектория успеха».	*Цель:* разработать индивидуальный план достижения значимых целей. *Цель:* построение персональной траектории успеха.

Продолжение таблицы

Тема	Цель занятия	Краткое содержание	Цель упражнения
6. Я и общество.	1. Осуществить социальное позиционирование личности. 2. Разработать проекты переговоров по согласованию интересов.	*Упражнение 1.* «Самоэффективность». *Упражнение 2.* «Проект будущих переговоров».	*Цель:* определить уровень самоэффективности в общении и деятельности. *Цель:* формировать приемы и методы согласования различных интересов.
7. Волевая саморегуляция.	1. Составить список внешних и внутренних орудий воли. 2. Разработать модель идеального дня.	*Упражнение 1.* «Мое идеальное Я». *Упражнение 2.* «Модель эффективного дня» *Упражнение 3.* «Алгоритм выхода из отрицательных эмоциональных ситуаций»	*Цель:* формировать приемы и методы самодетерминации человеком собственной жизнедеятельности. *Цель:* проанализировать типичные затруднения реализации жизненно важных намерений и способы их преодоления. *Цель:* освоить алгоритм выхода из отрицательных эмоциональных ситуаций.
8. Моя будущая профессия.	– продолжить самораскрытие и осознание сильных сторон своей личности, т. е. таких качеств, навыков, умений, которые человек принимает и ценит, которые дают чувство внутренней устой-	*Упражнение 1.* «Комплимент» (Е.Г. Трошина) *Упражнение 2.* «Без маски» (модификация)	*Цель:* формирование положительного эмоционального настроя. *Цель:* самораскрытие и осознание особенностей своей личности, вербализация профессиональных планов, опасений.

	чивости и доверия к самому себе; – проанализировать особенности профессиональной деятельности (исходя из специальности); – развить у студентов чувство собственного достоинства, научить преодолевать неуверенность и страх, повышенное волнение в различных ситуациях.	*Упражнение 3.* «Человек-человек» (Е.А. Климов –модификация, исходя из специальности студентов) *Упражнение 4.* «Профессиограмма» *Упражнение 5.* «Коридор просветления» (С.В. Петрушин)	*Цель:* развивать ориентацию в мире профессий, более глубоко понимать специфику своей профессии. *Цель:* способствовать более глубокому осознанию особенностей будущей проф. деятельности. *Цель:* развитие социальной и профессиональной уверенности.
9. На пути профессионального самоопределения.	– осознать, проанализировать мотивы выбора профессии, профессиональные ценности. – дальнейшая отработка приемов уверенного поведения и содействие чувству уверенности в себе; – расширить представления о себе, об особенностях профессионального становления, определить цели и приоритеты;	*Упражнение 1* «Ретроспекция» (по Е.А.Климову) *Упражнение 2* «Мотив выбора профессии» (В.Квинн- модификация) Информационная часть.	*Цель:* реориентация во внешнем и внутреннем мире себя и другого. *Цель:* анализ самомотивирования в работе. Диагностика «Мотив выбора профессии» (Овчарова Р.В.). Информация о мотивах, пирамида Маслоу, мотивация выбора профессии, направленность личности студентов (по Э.Ф. Зееру), влияние направленности личности и мотивации на процесс профессионального становления.

Продолжение таблицы

Тема	Цель занятия	Краткое содержание	Цель упражнения
		Упражнение 3 . «Карта профессионального становления» Информационная часть «Профессиональное становление».	*Цель:* помочь расширить представления о себе, о возможных кризисах профессионального становления, определить цели и приоритеты.
		Упражнение 4. «Процесс обучения» (К.Фопель – модификация)	*Цель:* проанализировать процесс получения информации о будущей проф. деятельности
		Упражнение 5. «Прототипы» (К. Фопель)	*Цель:* выяснение ценностных ориентаций в работе, позиций по отношению к значимым людям для выработки своего собственного профессионального стиля.
		Упражнение 6 . «Что главное в работе» (Л.Б. Шнейдер)	*Цель:* убедить участников, что современному выпускнику вуза необходимо знать особенности проф. деятельности.
		Упражнение 7. «Тратим деньги на Дело» (Л.Б.Шнейдер)	*Цель:* дать возможность группе помечтать о реализации профессиональных целей.

10. Ценности моей профессии.	– рефлексия и вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов.	*Упражнение 1* «Мозговой штурм»	*Цель:* определение уровня информированности участников о понятии «ценность» и примерах основных человеческих ценностей.
		Упражнение 2. «Ранжирование проф. ценностей»	*Цель:* анализ ценностных ориентаций молодых людей и отождествление участников с предложенными проф. ценностями.
		Упражнение 3. «Семь ценностей»	*Цель:* анализ профессиональной деятельности, особенностей мировоззрения и ценностных ориентаций специалиста (исходя из специальности студентов).
		Упражнение 4 «Жизненный и профессиональный кодекс специалиста» (С.Ю. Смагина – модификация)	*Цель:* рефлексия и вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов.
		Упражнение 5 «Клубочек» Заполнение анкеты «Обратная связь»	*Цель:* подведение итогов тренинга, осознание изменений произошедших со студентами. Рефлексия.

Материал для проведения практических (тренинговых) занятий [4]

Занятие 1. Знакомство. Я студент.

ЦЕЛЬ:

– создание благоприятных условий для работы в группе, формирование мотивации к психологическим занятиям;

– первичное освоение приемов самодиагностики и способов самораскрытия, а также активного стиля общения и способов передачи и приема обратной связи;

– рефлексия представлений о себе, осознание целостности в восприятии «образа Я»;

– осознание изменений произошедших за период обучения в вузе, развитие временной перспективы.

Оборудование и материалы: плакат «правила группы», индивидуальные бланки с вопросами, листы, фломастеры, орешек, тест.

Формулируются цели и задачи тренинга, уточняются сроки, время и место проведения занятий. На первом занятии обсуждаются ритуалы приветствия и прощания группы, вхождение в ее работу опоздавших членов.

Упражнение 1. « Здравствуйте, я рад познакомиться»

Цель: знакомство участников тренинга, развитие навыков самопрезентации.

По уже сложившейся традиции тренинговых групп, для быстрейшего знакомства каждый из вас сейчас сделает себе визитку. Укажите на карточке свое имя, которым будет пользоваться на протяжении всего тренинга.

Имя должно быть написано разборчиво и достаточно крупно. Затем, на всем протяжении занятий, вы должны обращаться друг к другу по этим именам.(3 минуты на данное задание).

Затем вам дается 10 минут, чтобы поприветствовать, как можно большее количество участников, начав диалог словами: «Здравствуй, я рад с тобой познакомиться...(далее следует назвать имя человека, которого вы приветствуете, согласно его визитной карточки)». Во время взаимных приветствий вам нужно подчеркнуть свою индивидуальность, сказать о себе так, чтобы ваш партнер сразу запомнил вас.

Все внимательно слушают друг друга, чтобы запомнить индивидуальные качества собеседников. Затем, когда приветствия завершаются, каждый участник группы по кругу называет всех своих новых знакомых, т. е. тех участников, с которыми ему удалось познакомиться. При этом нужно вспомнить индивидуальность каждого из них.

Упражнение 2. « Правила нашей группы»

Цель: установление внутригрупповых правил.

– После того как мы познакомились, приступим к изучению основных правил тренинга и особенностей этой формы общения. Сейчас мы обсудим основные из них, а затем приступим к выработке правил работы именно нашей группы. Внимательно выслушайте предлагаемые правила:

1. Доверительный стиль общения.
2. Общение по принципу «здесь и теперь».
3. Персонификация высказываний.
4. Искренность в общении.
5. Конфиденциальность всего происходящего в группе.
6. Определение сильных сторон личности.
7.Недопустимость непосредственных оценок человека.
8. Как можно больше контактов и общения с различными людьми.
9. Активное участие в происходящем.
10. Уважение к говорящему.

Обсуждение: вносятся необходимые коррективы в предлагаемые правила.

Упражнение 3. « Интервью» (Е.В. Сидоренко, модификация)

Цель: знакомство с интересами, профессиональными планами участников группы; развитие коммуникативных навыков (умение войти в контакт).

Оснащение: большие листы бумаги и маркеры, чтобы можно было записывать основные пункты обсуждения.

Тренер предлагает участникам небольшой опросник (см. ниже), который они могут использовать для того, чтобы брать друг у друга интервью. Затем участники разбиваются на пары и используют опросник в качестве средства, позволяющего собирать информацию друг о друге. Каждый участник опрашивает своего партнера в течение 5 минут, потом происходит смена ролей. Таким образом, через 10 минут все участники собираются в общий круг и, используя заполненные опросники, представляют своих партнеров. Психолог также может принять участие в выполнении данного упражнения.

ОПРОСНИК

Вопросы	Ответы
Вопросы 1. Чем вы увлекаетесь? 2. Какими двумя вещами в своей жизни вы больше всего гордитесь? 3. Если бы вы захотели что-то изменить в себе, то что бы это было? 4. Что вы думаете по поводу своей будущей профессии? 5. Какие ожидания у вас от обучения в вузе? 6. Что бы вы хотели сообщить о себе группе?	

Обсуждение: тренер просит всех участников по очереди рассказать о двух вещах, которым, как они считают, им удалось научиться, выполняя данное упражнение. Что нового узнали о членах группы? Какие основные увлечения у ребят? Чем в большей степени гордятся учасники? Какими личностными качествами они не довольны? Какое эмоциональное отношение к выбранной профессии (оптимистичны либо нет прогнозы)? С чем это связано? Связано ли эмоциональное отношение к будущей профессии с информацией полученной в школе, СМИ или др.? С чем это связано? Делаем выводы.

Разминка (при необходимости)

Упражнение 4. «Самоопределение»

Цель: способствовать формированию и развитию установок на самопознание и саморазвитие.

Мы начинаем большую и серьезную работу над собой. Но сначала нам нужно понять, каковы мы на самом деле. Для этого предлагается тест, который поможет вам ответить на этот вопрос. А в дальнейшем мы будем постоянно возвращаться к результатам этого теста. Так что будьте внимательны и откровенны сами с собой, если вы действительно хотите изменить себя, стать более сильными и ответственными, научиться понимать свои чувства и контролировать свое поведение.

Вам предлагается ответить на вопросы, сгруппированные по блокам, в каждом блоке по 5 вопросов. Каждая группа обозначается буквой. Вам нужно ответить на каждый вопрос «да» или «нет». Не стоит долго раздумывать над каждым вопросом, отвечайте первое, что приходит в голову (Приложение №1).

Обсуждение: по блокам «Каким ты кажешься окружающим?» и «Каков ты на самом деле?». Почему иногда эти параметры не совпадают?

Упражнение 5. «Мой универсальный портрет в лучах солнца» (А.М. Прихожан, модификация)

Цель: развитие рефлексивных навыков.

Каждому участнику предлагается подумать, почему он заслуживает профессионального уважения. Затем нужно нарисовать солнце. В центре солнечного круга надо написать свое имя или нарисовать свой портрет. Затем вдоль лучей следует написать все свои профессиональные достоинства, профессионально важные качества, все хорошее, что участник может сообщить о себе в профессиональном плане. Все что записано, зачитывается группе. Условие: нужно, чтобы больше лучей.

Обсуждение: легко ли было оценить себя? Испытали ли вы гордость за самого себя? Должна ли быть самооценка высокой?

Упражнение 6. «Раньше-сейчас-потом» (Г. Бордиер, И. Ромазан, Т. Чередников)

Цель: развитие временной перспективы.

Участникам предлагается обычный, достаточно нейтральный для них предмет (каштан, грецкий орех и др.) и предлагается придумать историю про этот объект: где он был, как он сюда попал, что есть сейчас, что с ними будет потом, в чем отличия? Затем, заменить объект на свой образ и предложить группе рассказ: я до вуза – я в вузе – я после окончания вуза.

Обсуждение: какие трудности обнаружились при выполнении этого упражнения? Какие изменения произошли с вами (положительные, отрицательные)? Для чего нужно осознавать изменения, происходящие с вами, планировать свою профессиональную деятельность, карьеру? Выводы.

Рефлексия занятия. Подведение итогов.

Ритуал прощания (придумывается группой на 1 занятии и используется в дальнейшем).

Занятие 2. Самоанализ

ЦЕЛЬ:

– закрепить навыки самоанализа;

– способствовать более глубокому самораскрытию, которое ведет к изменению себя;

– формирование представления о своем «Я» и соотнесении с требованиями профессии;

– акцентировать внимание на важности самоанализа в процессе профессионального самоопределения.

Оборудование: ручки, листы, цветные маркеры, ватман

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Разминка

Упражнение 1. «Принятие себя»

Цель: закрепление навыков самоанализа, определение значимости знания самого себя в период профессионального самоопределения.

А. Давайте поработаем с некоторыми нашими недостатками и привычками. Для этого разделите лист бумаги на две половинки. Слева, в колонку «Мои недостатки», предельно откровенно запишите все то, что вы считаете своими недостатками именно сегодня, сейчас, на этом занятии. На эту работу вам отводится 5 минут. Не жалейте себя недостатки есть у всех, и в этом нет ничего страшного.

Мои недостатки	Мои достоинства
1. 2. ...	1. 2. ...

После этого напротив каждого недостатка, о котором вы вспомнили и который внесли в список, напишите одно из своих достоинств, т. е. то, что вы можете противопоставить недостатку, что есть у вас в данный момент и, что принимают в вас окружающие люди. Запишите их в колонке: «Мои достоинства». На второй этап работы вам также отводится 5 минут.

Б. Следующий этап – объединение в группы по 3–4 человека и обсуждение записей. Будет лучше, если вы сядете в группу с теми людьми, с которыми еще не общались на данном занятии. Во время обсуждения будьте предельно откровенны в своих высказываниях и внимательны к тому, что вам говорят ваши партнеры. Помните, пожалуйста, о наших правилах. Вы можете задавать друг другу вопросы, но, ни в коем случае, не «критиковать» выступившего перед вами. Просто поблагодарите их за искренность и доверие к вам. На обсуждение внутри группы вам дается 10 минут.

В. В микрогруппах, на основе анализа ваших недостатков и достоинств, отметьте то, что в дальнейшем может быть помехой в вашем профессиональном становлении, а что может помочь.

Г. На 4 этапе группы озвучивают полученные списки, тренер на доске записывает «+» и «–». Идет анализ отдельно помех и достоинств. Комментируются недостатки и пути их преодоления (коррекции). Делается вывод о значимости знания самого себя, в том числе и в период профессиональной подготовки.

Теоретическая часть.

Обсуждаемые темы: самооценка, особенности самооценки, адекватность самооценки, окно Джогарри.

2. «Анализ уровня притязаний» (диагностика)

Используется методика экспресс анализа уровня притязаний (Овчарова Р.В. Справочная книга школьного психолога. – М., 1993)

Обсуждение.

Разминка (при необходимости).

Упражнение 3. «Взрослые вопросы о вашей жизни»

Цель: помочь участникам лучше осознать свои внутренние противоречия.

Необходимые материалы: для каждого участника бумага, ручки и «раздаточный материал».

Шаг 1. Объяснение упражнения. «Если вы начали более глубоко задумываться над тем, кто вы на самом деле, зачем вы существуете,

какую карьеру вы планируете и куда ваши настоящие модели поведения ведут вас, попробуйте глубже осознать свой внутренний мир, задайте себе «взрослые вопросы о вашей жизни».

Шаг 2. Начните упражнение, раздайте бумагу, ручки и материалы. На письменный ответ отводится 10 минут. Необходимо ответить на следующие вопросы.

– кем я себя чувствую?

– кем я себя считаю?

– другие люди относятся ко мне: как к родителю, взрослому, ребенку?

– кем я хочу быть (сегодня, через 5 лет, через 10 лет, через 25 лет)?

– какие способности у меня есть, чтобы стать таким? Что мне мешает?

– как я собираюсь использовать свои способности и преодолеть препятствия?

– как я смогу достичь успеха?

Шаг 3. При истечении 10 минут соберите всю группу вместе и проведите обсуждение.

– на все ли вопросы вы смогли ответить?

– на какой вопрос отвечать было наиболее трудно?

– какой вопрос оказался для вас самым легким?

– какой вопрос вы бы хотели предложить сами?

Шаг 4. Подведите итог и завершите упражнение.

Упражнение 4. «Повышение профессионализма» (Шнейдер Л.Б.)

Цель: самоанализ уровня профессионализма и формирование установки на его развитие.

Ведущий расспрашивает участников: что такое компетентность в профессиональной деятельности? какого уровня профессионализма они планируют достичь в ходе профессиональной подготовки? (в процентном соотношении) Сторонники каждого уровня подсчитываются по поднятым рукам. Результаты фиксируются в виде таблицы:

Уровень профессионализма	Число человек
25%	
50%	
75%	
99,9%	

Обсуждение: какой должен быть уровень профессионализма у выпускника вуза? Что для этого необходимо делать? Должны ли быть удовлетворены этим уровнем профессионализма люди, с которыми вы будете работать (ученики, клиенты, руководители организаций, коллеги и др.) Каковы главные помехи на пути повышения профессионализма? Что мы можем предпринять для повышения профессионализма и качества (юридических, педагогических, экономических или др.) услуг? Обсудить, какие способы для повышения профессионализма они используют. Знакомы ли эти средства всем участникам? Сформируйте небольшие группы для мозгового штурма по выявлению путей повышения профессионализма и повышения качества предлагаемых (по специальности) услуг.

Упражнение-релаксация 5. «Снятие напряжения в 12 точках» (Л.Б. Шнейдер)

Цель: снятие напряжения во всех основных точках тела.

Инструкция: начните с плавного вращения глазами – 2 раза в одном направлении, а затем 2 раза в другом направлении. Зафиксируйте свое внимание на отдаленном предмете, а затем переключите его на предмет, расположенный поблизости. Нахмурьтесь, напрягая окологлазные мышцы, а потом расслабьтесь. После этого займитесь челюстью и широко зевните несколько раз. Поднимите плечи до уровня ушей и медленно отпустите. Расслабьте запястья и поводите ими. Сожмите и разожмите кулаки, расслабляя кисти рук. Теперь обратитесь к торсу. Сделайте 3 глубоких вздоха. Затем мягко прогнитесь в позвоночнике вперед-назад и из стороны в сторону. Напрягите и расслабьте ягодицы, а затем икры ног. Покрутите ступнями, чтобы расслабить лодыжки. Сожмите пальцы ног таким образом, чтобы ступни изогнулись вверх, повторите 3 раза.

Обсуждение: как себя чувствуют участники? Что дает это упражнение? В каких случаях можно использовать данное упражнение? Для чего необходимо научиться мышечному расслаблению?

Упражнение 6. «Профессиональная идентичность» (С.Ю. Смагина, модификация)

Цель: анализ собственной профессиональной идентичности.

Каждому участнику группы предлагается через свободные ассоциации проанализировать свою профессиональную идентичность.

Для этого участники пишут по два слова стимула (например: педагог-психолог, биолог-педагог, математик- ученный или др.) На каждое слово надо по кругу написать по 10 слов ассоциаций. Для одного слова пишется одним цветом, а для другого – другим. После создания первого ассоциативного круга предлагается дать каждому слову качественную характеристику. Например, душа – душевный, помощь – помогающий и т. д., т.о. создаются два концентрических круга с личными ассоциациями. Далее предлагается поразмышлять о своей профессиональной идентичности. В центре пишется личное местоимение **Я** и вокруг него рисуются 2 круга – центральный и периферический. Каждому участнику предлагается из качеств, написанных в ассоциациях на выбранные слова (психолог, биолог и др.), выбрать те, которые, по его мнению, присущи ему самому. При этом следует ярко выраженные качества писать в центральном круге, а остальные – в периферийном. Цвет должен быть сохранен. В результате работы возникает яркая визуальная картина, показывающая как воспринимает себя человек, и какие профессиональные черты характера себе приписывает.

Обсуждение: цвет какой профессии преобладает? Что преобладает в центральном круге, а что в периферийном? Каким цветом написаны отрицательные качества? Положительные? Делаются выводы.

Дибрифинг. Ритуал прощания.

Занятие 3. Жизненный путь личности

Цель:

– формировать ясное видение картины собственного успеха студентов;

– учиться строить систему конкретных стратегических целей как ступеней к жизненному успеху.

Оборудование: ручки, карандаши, рабочая тетрадь.

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Упражнение 1. «Видение своей мечты».

Цель: показать жизненно важные ориентиры личности.

МЕЧТА НАЦЕЛИВАЕТ НА КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ,
НЕ ПОЗВОЛЯЯ СОСРЕДОТОЧИВАТЬСЯ НА ТРУДНОСТЯХ.

Обычно на пути к успеху встречается немало препятствий. Важно знать, что достижение желанного успеха во многом зависит

от того на чем мы концентрируемся на своем пути. Мечта сосредоточивает наше внимание на будущем. И вместо того, чтобы жить, поглощенным сегодняшними проблемами, заставляет нас думать о будущих возможностях достижения успеха. Если же у человека мечты нет, то его сознание устремляется на сегодняшние проблемы. И, зачастую, столкнувшись с трудностями такие люди, спрашивают себя: «А мне это надо?» – и отступают. Представьте человека, который идет в горы с большим рюкзаком. Рюкзак – наши мысли. Когда мы думаем о проблемах – подкладываем дополнительный груз в рюкзак. С другой стороны, выполняя даже очень сложную работу, но, не концентрируясь на проблемах, а рисуя в воображении картины того, как мечты сбываются, как вы рады своим успехам – человек не чувствует усталости. Наша мечта – вознаграждение за работу. И за хорошее вознаграждение человек готов преодолеть многое!

МЕЧТА ДАЕТ СИЛУ.

Главная проблема многих в том, что у них нет силы. Однако, если бы у них была мечта -было бы к чему стремиться. И они сделали бы в жизни намного больше, добились бы больших успехов.

МЕЧТА НЕ ПОЗВОЛЯЕТ ТРАТИТЬ ВРЕМЯ В ПУСТУЮ
И ЗАЩИЩАЮТ ОТ НАПРАСНОЙ ТРАТЫ
СОБСТВЕННОЙ ЖИЗНИ.

Имеется в виду напрасную трату своих талантов, способностей, творческих возможностей. Каждому человеку необходима мечта, которая поведет его к высоким свершениям.

НЕОБХОДИМО МЕЧТАТЬ: НУЖНО НЕЧТО,
ЧТО БУДЕТ ВЕСТИ, ТЯНУТЬ,
ТОЛКАТЬ НАС К ДОСТИЖЕНИЯМ.

Возможно, вы спросите, как я могу постоянно думать о мечте, ведь проблем намного больше, они со всех сторон, а мечта одна. Как постоянно думать о своей мечте, не потерять ее из виду? Тут помогает воля и дисциплина. Приучите себя думать о мечте утром, как только открываете глаза, вечером перед сном, время от времени вспоминать о ней в течение дня. Вам также поможет процесс визуализации. Вся наша жизнь наполнена мечтами. Все то, что мы видим вокруг себя, является чьей-то сбывшейся мечтой. Каждое здание, которое вы видите, сначала было всего лишь видением одного человека. Оно выросло из его воображения. Каждая марка автомобиля – плод чьего-то воображения. Подумайте, все,

к чему мы прикасаемся, является результатом мечтаний, которые стали явью. А какие у вас мечты? Вудро Вильсон говорил: «Мы стали великими благодаря мечтам». Все великие люди мечтатели. Сначала эти мечты появляются всего лишь как мимолетные пожелания, которые вырастают со временем в страстное желание, когда мы начинаем верить, что мы можем их осуществить. А после долгой и кропотливой работы мечты сбываются. Поверьте, что вы можете, примите решение начать действовать. И затем цель за целью двигаемся к заветной мечте. Некоторые люди позволяют, чтоб эти великие мечты умерли, их так заваливают всяким хламом в виде проблем, что они теряют их из виду. Представьте наше подсознание в виде подвала, где вы храните разные вещи. В любом случае вы заполните свой подвал до предела, потому постарайтесь хранить мечты сразу у входа, чтоб их было легко найти. И здесь очень важно развить у себя позитивное воображение. Оно является картой на пути к успеху. Никто не поедет в далекое путешествие в незнакомый город, не посмотрев предварительно на карту. Подобным образом те, у кого нет ни мечты, ни цели, к которым бы они стремились, путешествуют без карты и никогда не достигают ничего по-настоящему ценного. Дайте своей мечте шанс и никогда не позволяйте, чтобы кто-то принимал вместо вас решение уничтожить ее!

Примерный перечень выполняемых заданий и рассматриваемых вопросов:

1). Дайте краткое описание мечты всей своей жизни в любой удобной для Вас форме.

2). Составьте список того, что Вас больше всего радует, доставляет наибольшее удовольствие.

Все успешные люди обладают видением перспективы. Они всегда видят внутренним взором куда идут и живут этим видением успеха. Без видения будущего тяжело жить в настоящем. Людей без видения перспективы очень легко распознать – они грустные, их работа не приносит радости и потому их моральный дух очень низок. А видели ли вы людей, которые заняты достижением своей мечты? Видели их восхищенные, полные энтузиазма глаза? И все это благодаря тому, что они имеют красочное видение своего будущего, которое не ограничивается лишь надеждами, но поддерживается работой и верой в достижение своей мечты. Видение успеха является очень важным, потому что в направление вашего видения будет развиваться ваша жизнь. Не думайте, что одно лишь видение

изменит вашу жизнь. Её изменят только и исключительно ваши действия. Видение успеха поможет вам действовать в правильном направлении. Если имея видение сидеть на месте, то жизнь разочарует вас и лишит дальнейшей силы что-либо предпринимать в будущем. Перспективное видение – фундамент дома. Самая важная часть. Мощный фундамент дает мощное строение, слабый фундамент может разрушить весь дом. Постройте мощное представление о своей жизни и все остальное придет, выстроится пропорционально приложенным усилиям.

Примерный перечень выполняемых заданий и рассматриваемых вопросов:

3) Постарайтесь придать описанию своей мечты форму видения – вдохновляющего, побуждающего к действию образа желаемого будущего, мобилизующего и других людей к участию в достижении Ваших замыслов. Перспективное видение должно быть максимально четким. Используйте свое воображение. Ваше видение должно стать частью вас, оно должно крепко укорениться в подсознании.

4) Обсуждение в группах из 3–5 человек свое видение собственной мечты.

Упражнение 2. «Дерево жизненно важных целей».

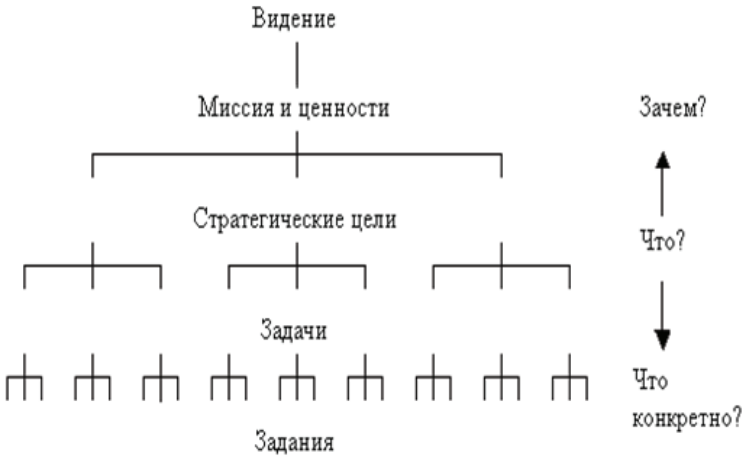
Цель: построить персональное дерево жизненно важных целей.

«Дерево целей» представляет собой структурированную, построенную по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей проекта. В нем также выделены генеральная цель проекта («вершина дерева») и подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»).

«Дерево целей» связывает между собой перспективные цели и конкретные задачи на каждом уровне иерархии. При этом цель высшего порядка соответствует вершине дерева. Нижние ярусы «дерева целей» образуют локальные цели (задачи), с помощью которых обеспечивается достижение целей верхнего уровня.

На приведенном далее рисунке представлен вариант построения «дерева целей» проекта в ориентации на долгосрочную перспективу.

На рисунке вершине данного варианта «дерева целей» соответствует т. н. видение. Видение (предвидение) – это то, что представляется наиболее желанным итогом реализации проекта. Это внушающий доверие образ будущего, которое наступит в случае успешного завер-



шения проекта. Видение выполняет роль путеводной звезды, придавая смысл настоящему и стимулируя команду проекта к преодолению трудностей в их работе. Далее следует миссия – предназначение проекта. Миссию можно описать как ответы на вопросы: «Зачем проект нужен тем, кому предназначены результаты его реализации; зачем он нужен людям, которые его выполняют?». Затем следуют стратегические цели, задачи и отдельные задания.

Примерный перечень выполняемых заданий и рассматриваемых вопросов:

1). Что для Вас будет максимальным успехом в плане личного самосовершенствования, в работе, в семье, в общении с близкими людьми, во взаимодействии с социумом спустя 1 год, 3, 5, 10 и 15 лет?

2). Уточните свое описание жизненно важных целей с помощью SMART-теста (см. Приложение №3).

Постарайтесь придать своим целям вид аффирмаций – ярких, эмоционально насыщенных позитивных ориентиров, регулярное обращение к которым повышает вероятность воплощения желаемого в действительность.

3). С учетом логических взаимосвязей Ваших основных намерений с Вашей мечтой постройте целостную картину собственных стратегических ориентиров в виде дерева жизненно важных целей.

4). Обсуждение в группах из 3–5 человек своего дерева жизненно важных целей.

Разминка (при необходимости).

Упражнение 3. Мотивация достижения и одобрения.

Цель: определить уровень мотивации достижения и одобрения.

Мотивация достижения – стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении своих целей, стремление добиться своего во чтобы то ни стало – является одним из ядерных свойств личности, оказывающих влияние на всю человеческую жизнь. Многочисленные исследования показали тесную связь между уровнем мотивации достижения и успехом в жизнедеятельности. И это не случайно, ибо доказано, что люди, обладающие высоким уровнем этой самой мотивации, ищут ситуации достижения, уверены в успешном исходе, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями.

Шкала теста – опросника измерения уровня мотивации достижения состоит из 22 суждений, по поводу которых возможны два варианта ответов – «да» или «нет» (часть 1). Ответы, совпадающие с ключевыми (по коду), суммируются (по 1 баллу за каждый такой ответ).

В отличие от мотивации достижения уровень мотивации одобрения – стремления заслужить одобрение значимых окружающих людей, гораздо меньше определяет успех в делах и свершениях. Однако весьма существенно влияет он и на нечто другое, также весьма важное – на качество взаимоотношений с другими людьми и со своим будущим спутником в жизни в частности.

Для определения уровня мотивации одобрения используется часть 2, составленная на основе сопряженного варианта шкалы Д. Крауна и Д. Марлоу, состоящей из 20 суждений, на которые возможны опять-таки два варианта ответов – «да» или «нет». Ответы, совпадающие с ключом, кодируются в один балл. Общая сумма (min = 0, max = 20) говорит о выраженности мотивации одобрения (Приложение).

Рефлексия занятия. Подведение итогов, делаем выводы. Ритуал прощания.

Занятие 4. Ресурсы личности

Цель:

– проанализировать личностные особенности как факторы жизненного успеха;

– определить персональные ресурсы для обеспечения благополучия, эффективного решения наиболее значимых для задач.

Оборудование: ручки, карандаши, рабочая тетрадь.

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Упражнение 1. «SWOT-анализ собственной личности».

Цель: проанализировать личностные особенности как факторы жизненного успеха, определить персональные ресурсы для обеспечения благополучия, эффективного решения наиболее значимых для человека задач.

При подготовке любого проекта, при оценке жизнеспособности любого начинания после формулировки целей следует определить условия их достижения. В случае определения условий достижения жизненно важных целей в числе важнейших ресурсов важно рассмотреть качества личности как субъекта жизнедеятельности. При определении условий достижения жизненно важных целей ряд зарубежных исследователей выделили наиболее существенные качества личности как субъекта жизнедеятельности, которые были определены ими как добродетели и достоинства человека. Они были обнаружены у большинства успешных людей, живших в разные исторические эпохи и действовавшие в различных социально-экономических условиях. В число этих качеств вошли:

Мудрость и знание	**Справедливость**
1. Любознательность	12. Коллективизм
2. Любовь к знаниям	13. Справедливость
3. Способность к суждению	14. Лидерские качества
4. Изобретательность, творческий подход	**Умеренность**
	15. Самоконтроль
5. Умение общаться	16. Благоразумие
6. Умение видеть перспективу	17. Смирение

Мужество 7. Храбрость 8. Упорство 9. Цельность характера **Гуманизм и любовь** 10. Доброта 11. Способность любить и быть любимым	**Трансцендентность (духовность)** 18. Чувство прекрасного 19. Благодарность 20. Надежда 21. Вера 22. Прощение 23. Юмор 24. Увлеченность

Для построения и реализации жизненных планов Вам необходимо провести анализ персональных компетенций как главного ресурса личности.

Примерный перечень выполняемых заданий и рассматриваемых вопросов:

1) Чем Вам необходимо располагать для достижения намеченных целей?

2) Какие качества Вам нужно развивать в себе для достижения моей мечты?

Какие личностные особенности мне следует учитывать в первую очередь? На какие персональные качества Вам следует опираться, какие нужно развивать, каких опасаться? Для повышения эффективности работы воспользуйтесь SWOT-анализом собственной личности (см. Приложение).

3) Оцените степень выраженности у Вас качеств, входящих в VIA-классификатор сильных сторон личности (см. Приложение).

4) Обсуждение в группах из 3–5 человек своих персональных ресурсов.

Упражнение 2. «Программа моего саморазвития».

Цель: построить план саморазвития личности как основной составляющей ресурсного обеспечения движения к своей мечте и жизненному успеху.

Основной составляющей ресурсного обеспечения движения к своей мечте и жизненному успеху является составление плана саморазвития личности. Большинство людей, так или иначе, задумываются о саморазвитии, но боятся сделать первый шаг из-за того, что не понимают с чего начать, как составить свой личный

план саморазвития. Существует пять основных этапов составления плана саморазвития – осознание необходимости, изучение потребностей, познание себя, составление стратегии и действия. Начнем по порядку. *Осознание необходимости.* Прежде, чем начать процесс саморазвития, необходимо разобраться – зачем это нужно и нужно ли вообще. На данном этапе не так важно, хотите ли вы разбогатеть, или научиться более грамотному общению с людьми – намного важнее наличие сильного желания изменить свою жизнь к лучшему и прикладывать к этому определенные усилия. Если Вы готовы выйти из зоны комфорта и не боитесь перемен в жизни, тогда переходим к следующему пункту. *Изучение потребностей.* На этом этапе вам необходимо четко понять, что именно Вы хотите изменить в своей жизни к лучшему – от того, что вы выберите, будут зависеть ваши дальнейшие действия. Задайтесь вопросом: «Чего я хочу от жизни, что мне следует в ней изменить?». Вы должны ясно представлять, каких именно целей хотите достичь. Не следует сразу пытаться коренным образом изменить свою жизнь, слишком велик шанс все бросить и вернуться обратно в зону комфорта. Саморазвитием лучше заниматься постепенно. Поставили цель – достигли, перешли к следующей и т. д. по нарастающей. Для начала научиться хотя бы вставать пораньше. Следующий шаг – *Познание себя.* После того, как Вы определились с целями, займитесь самоанализом. Что вам мешает достичь поставленных целей, а что может помочь. Какие черты характера вы считаете отрицательными, а какие – положительными. Здесь очень важно не заниматься самообманом, а честно и открыто посмотреть на свою жизнь критическим взглядом. Лучше, если вы напишите список всех своих достоинств и недостатков. Также можно попросить близкого друга, родителей оценить, насколько ваши изыскания совпадают с мнением окружающих. Первые три шага Вы уже выполнили. Следующий шаг – *Составление стратегии.* Вы уже точно решили заняться саморазвитием, выяснили, что именно хотите изменить и оценили все свои возможности. Теперь нужно составить стратегию ваших действий, т. е. то, как вы будете достигать поставленных целей. Здесь, к сожалению, советы сторонних людей вам вряд ли помогут – это вы должны сделать сами. На этом этапе важно не переоценить собственные силы и составить реалистичный план. Лучше всего зафиксировать свой план на бумаге (как вариант – в виде текстового документа) и повесить на самое видное место. И последний шаг – *Действия.* Самое глав-

ное – начинайте работу над собой прямо сейчас! Никаких отговорок «со следующей недели», а прямо сегодня. Все предыдущие пункты были лишь подготовкой, и без реальных действий они ничего не стоят. Отбросьте все страхи и сомнения и сделайте, наконец, первый шаг по дороге саморазвития. По ходу движения обязательно записывайте результаты и сравнивайте их с первоначальным планом – чего удалось достичь, а чем стоило бы заняться более плотно.

Примерный перечень выполняемых заданий и рассматриваемых вопросов:

1) Составьте персональную программу саморазвития и иного ресурсного обеспечения работы по достижению своей мечты. Программа должна отвечать на следующие вопросы:

– Что конкретно Вам нужно сделать для получения каждого из необходимых ресурсов?

– Какие недостающие качества и как следует развивать, если они входят в число необходимых ресурсов?

– Какие ресурсы, где и как именно следует получить для достижения моей мечты? Что для этого сделаете лично Вы?

2) В группах по 3–5 человек проведите обсуждение составленной программы саморазвития и иного ресурсного обеспечения работы по достижению своей мечты.

Рефлексия занятия. Подведение итогов, делаем выводы. Ритуал прощания.

Занятие 5 . Рациональная организация жизнедеятельности

Цель:

– учиться строить реалистичные планы достижения стратегически значимых целей;

– способствовать оптимизации плана реализации жизненно важных намерений.

Оборудование: ручки, карандаши, рабочая тетрадь, презентация.

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Упражнение 1. «План жизни (по вехам)».

Цель: разработать индивидуальный план достижения значимых целей.

Примерный перечень выполняемых заданий и рассматриваемых вопросов:

1) Ориентируясь на дерево жизненно важных целей, каждый участник занятия описывает свой персональный план жизни (по вехам).

2) Автор плана своей жизни проводит оценку степени его реалистичности с использованием десятибалльной шкалы оценок уверенности в том, что намеченное будет действительно выполнено. При необходимости вносит в план или любой из намеченных ранее ориентиров корректировку для повышения реалистичности своих замыслов.

3) В индивидуальном режиме каждый участник занятия составляет список примеров успешного решения аналогичных задач им самим или кем-то другим. С учетом этих примеров проводится анализ плана жизни и при необходимости в него вносятся дополнительные улучшения

4) В малых группах численностью 5–7человек организуется обмен опытом использования позитивных аналогов.

5) Вновь в индивидуальном режиме участники занятия анализируют возможные последствия выполнения каждого пункта плана с точки зрения его влияния на привычной уклад собственной жизни. При необходимости вносятся уточнения для обеспечения реалистичности своих намерений.

6) В группах численностью 3–5 человек организуется обсуждение результатов проведенного анализа.

7) Каждый участник индивидуально определяет для себя, какие действия будет предпринимать в случае провала плана своей жизни. Таких вариантов должно быть намечено не менее трех. Из них выбирается наилучший. Для него составляется план реализации по вехам. С его учетом рассматривается возможность улучшить основной план жизни.

8) В малых группах проводится обсуждение полученных результатов.

Упражнение 2. «Траектория успеха».

Цель: построение персональной траектории успеха.

Комплексная взаимосвязь решаемых проблем, намечаемых целей с построением плана по вехам часто организуется как логическая последовательность шагов. Каждый шаг представляет собой

поиск ответа на определенные вопросы. В качестве такой последовательности могут быть использованы вопросы, вошедшие в состав технологии организационного развития – ТОР.

Содержание и последовательность приведенных ниже вопросов служат надежной основой для эффективной разработки укрупненного плана проекта по вехам. При использовании технологии ТОР разработка плана происходит путем последовательных ответов на указанные ниже вопросы:

1. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМНОГО ПОЛЯ

• Что входит в перечень основных проблем, на решение которых будет направлен разрабатываемый проект? *(ответ должен содержать описание целостного проблемного поля, в котором приходится жить и работать)* .

2. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

• Какие проблемы волнуют на сегодняшний день в первую очередь? *(ответ может быть оформлен в виде оценки по таким параметрам, как степень неотложности(актуальности), степень значимости для качества жизни в целом, степень сложности; для оценок можно использовать такие три степени выраженности каждого из параметров, как «высокая», «средняя», «низкая»).*

3. РАЗВЕРНУТАЯ ФОРМУЛИРОВКА ПРОБЛЕМЫ

• на этом этапе необходимо определиться, Над решением какой именно проблемы хотелось бы поработать прямо сейчас? А также • Что при этом конкретно я хочу изменить? *(ответ должен содержать такое описание проблемы, которое настраивает на поиск конструктивного разрешения противоречий между тем, в чем нуждается личность и тем, что имеет в настоящий момент).*

4. СМЫСЛ РАЗРЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

• Зачем, для чего я хочу этих изменений? *(ответ должен характеризовать степень личной значимости, смысл разрешения намеченной проблемы).*

5. ФОРМУЛИРОВКА ЦЕЛИ

• Что конкретно я хочу получить (цель) и как я об этом узнаю (ключевые ориентиры для контроля)? *(ответ должен характеризовать образ конечного результата*)

6. РЕСУРСЫ

• Что конкретно требуется для достижения указанной цели? Какие затраты необходимы для получения намеченного результата? *(ответ должен содержать реалистичное описание имеющихся ресур-*

сов; это создает основу для реалистичной постановки задач и позволяет уточнить смысл намечаемых преобразований).

7. ВЫЯВЛЕНИЕ ПОМЕХ И ИХ ИСТОЧНИКОВ

• необходимо проанализировать и ответить на следующий вопрос: Какие возможны помехи на пути к намеченной цели: – с моей стороны; – со стороны окружения? *(ответ на этот вопрос служит профилактикой тех сбоев, которые могут возникнуть вследствие неожиданного столкновения с препятствиями).*

Для реализации этого шага предлагаем воспользоваться методом SWOT-анализа.

8. ПРОФИЛАКТИКА ПОМЕХ

• Как помехи можно нейтрализовать?

В рамках этого этапа необходимо сопоставить сильные и слабые стороны с возможностями, угрозами и ограничениями, стремясь при этом ответить на следующие вопросы:

– как сильные стороны можно использовать для реализации возможностей?

– как возможности можно использовать для нейтрализации слабых сторон?

– как сильные стороны могут быть использованы для преодоления угроз и ограничений?

– какие из слабых сторон наиболее опасны в контексте угроз и ограничений?

(Ответы на поставленные вопросы должны содержать конкретные меры по осуществлению данного шага).

9. ПЛАН

• Когда и какие результаты я ожидаю?

(Необходимо составить предварительный план, на основе которого обычно принимается решение о том, следует проект реализовывать или нет. Наилучший вариант ответа на этот вопрос – составление графика всей работы, который содержит описание ее главных составляющих (вех). Предварительный план может содержать описание 7±2 вехи – имеющие решающее значение для итогов проекта с указанием конкретных результатов, а также конкретных сроков их достижения).

Для реализации данного шага Участнику предлагается составить карту значимых для себя людей, организаций и сообществ. В этой карте рекомендуется отразить следующие сведения:

Кто?	На что может повлиять?	Что нужно мне?	Что нужно ему (им)?	Когда приму решение, как действовать?
1	2	3	4	5

10. ВЫЯВЛЕНИЕ ПОЛЕЗНЫХ АНАЛОГИЙ.

• необходимо проанализировать какие аналогичные задачи решались мною или кем-либо другим раньше, насколько они были успешными и почему? А также

• Что я могу сделать для применения этого опыта при решении данной проблемы? *(выявление полезных аналогий необходимо, т. к. наилучшие результаты дают примеры успешного решения и ориентации на реализацию собственного замысла).*

11. АНАЛИЗ ВОЗМОЖНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ

• Каких последствий я ожидаю от своих действий в связи с работой над проектом по намеченному плану?

(Ориентируясь на свою цель, необходимо проанализировать политические, финансово-экономические, социально – психологические, юридические, морально-этические и любые другие последствия, существенные для каждого из участников проекта, и имеющие непосредственное отношение к успешному разрешению проблемы. В качестве обобщенного критерия оценки последствий конкретного вида и всей последующей ситуации в целом можно использовать ответ на вопрос: «Будет ли в дальнейшем этот вариант удачным, захочу ли я потом упоминать его как пример удачного решения проблем подобного рода?»).

12. АЛЬТЕРНАТИВЫ

На этом завершающем этапе необходимо рассмотреть не менее трех вариантов возможных действий. Из них выбирается наилучший. Для него составляется график ключевых событий с указанием конкретных результатов, конкретных сроков их достижения, а также значимых людей, организаций и сообществ. Далее этот план сопоставляется с предварительным планом проекта. По итогам сопоставления производится корректировка предварительного плана проекта, если это позволяет увеличить жизнеспособность проекта в целом.

13. В малых группах проводится обсуждение полученных результатов.

Рефлексия занятия. Подведение итогов, делаем выводы. Ритуал прощания.

Занятие 6. Я и общество.

Цель:

– осуществить социальное позиционирование личности;

– разработать проекты переговоров по согласованию интересов.

Оборудование: ручки, карандаши, рабочая тетрадь, презентация.

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Упражнение 1. «Самоэффективность»

Цель: определить уровень самоэффективности в общении и деятельности.

В настоящее время психологическая наука переносит акцент с проблем слабости индивида на развитие потенциала личности и нахождение внутреннего ресурса, позволяющего ему быть подлинным субъектом жизнедеятельности. Современному обществу требуются высокоэффективные люди, способные правильно оценить и собственные возможности, и результаты своей деятельности (в том числе профессиональной). Субъективное отношение к выполняемой деятельности реализуется в обращенности человека к своим внутренним резервам, потенциалам развития, возможностям выбора средств действий и построения определенной стратегии деятельности, поведения и жизни в целом. А это определяется самоэффективностью личности. Самоэффективность – это сочетание представлений человека о своих возможностях и способностях быть продуктивным при осуществлении предстоящих деятельности, общении и его уверенность в том, что он сумеет реализовать себя в них и достичь ожидаемого объективного и субъективного эффекта (Гайдар К.М.). Группой американских психологов во главе с М. Шеером и Дж. Маддуксом [5] были выделены такие виды самоэффективиости, как самоэффективность в сфере деятельности и в сфере общения. Рассмотрим эти виды самоэффективности:

Самоэффективность в деятельности – это представления и уверенность человека в том, что свои знания, умения, навыки, опыт, выработанные ранее в конкретном виде деятельности, он сможет применить в аналогичной деятельности в будущем и добьется при этом успеха.

Самоэффективность в общении – это сочетание представлений человека о том, что он компетентен в общении, и его уверен-

ности в том, что он сможет быть успешным коммуникатором, конструктивно решающим коммуникативные задачи.

С целью изучения уровня самоэффективности предлагаем провести методику М. Шеера и Дж. Маддукса. Данная методика позволяет выявить уровень сомоэффективности личности, предоставляет возможность получить информацию о самооценке личности, о степени ее самореализации (см. Приложение №7).

Рекомендации по развитию самоэффективности для студентов:

1) формировать у себя потребность в саморазвитии и самопроектировании профессионального становления, осмыслить ценность развития, поскольку готовность к саморазвитию и самосовершенствованию, реализация своей субъектности дают возможность достижения уверенности в своих силах и способностях;

2) активно включаться в освоение профессиональной деятельности уже на этапе вузовского обучения, используя для этого как условия образовательного процесса, так и возможности самостоятельной работы во внеучебное время, систематически проводить самоанализ результативности своей деятельности с целью осмысления и структурирования и собственного профессионального опыта, и опыта других (преподавателей, однокурсников);

3) заниматься самодиагностикой, раскрывая свои личностные и профессиональные ресурсы с последующим построением программы профессионального самовоспитания, что позволит почувствовать собственную ответственность за свои профессиональные успехи и неудачи, создаст психологическую основу для повышения уверенности в себе.

Упражнение 2. «Переговоры как инструмент разрешения конфликтов»

Цель: формировать приемы и методы согласования различных интересов.

Принимая решение о вступлении в переговоры, их участники выражают готовность обсуждать вполне определенный круг вопросов. Переговоры используют для налаживания партнерских отношений между возможными или действующими участниками какого-либо дела, а также как инструмент разрешения конфликтов.

Этот вид делового общения используют для выявления и согласования позиций различных сторон, способных оказать суще-

ственное влияние на результат определенного взаимодействия. Обычно в отдельном переговорном акте принимают участие представители не более двух заинтересованных сторон. Иногда к ним добавляются посредники.

Проект будущих переговоров.

«Для упорядочения своих действий по разрешению конкретного злободневного конфликта рекомендуем использовать модифицированный вариант ТОР как технологию проектирования переговорного процесса. Избегайте формального отношения к работе, оправданий бездействия, разлагающей Ваш настрой на активную работу неконструктивной критики. Стремитесь к получению продуктивных ответов, ведущих Вас к успеху.

1. ЧТО ПРОИЗОШЛО

• Что произошло?

Описание проводится на поведенческом уровне: что, где, когда и с кем произошло все то, из чего складывается данный конфликт. В случае необходимости для конструктивного разрешения конфликта кратко описывается его предыстория.

2. ТИП КОНФЛИКТА

• С каким типом конфликта мы имеем дело?

В ходе анализа конфликтной ситуации:

– проводится ее аттестация с точки зрения субъективных и объективных факторов (соответственно указывается, является ли в этом смысле конфликт полным, потенциальным или мнимым);

– определяются социально – ролевые позиции, в которых находятся участники конфликта и производится соотнесение возникших межличностных отношений с основной деятельностью организации;

– оценивается тип динамики протекания конфликта (игровой, взрывной, лавинообразный);

– определяются выбранные участниками стратегии конфликтного взаимодействия (сотрудничество, соперничество, компромисс, избегание, приспособление) и оценивается степень их эффективности в данной ситуации;

– формулируются аргументированные гипотезы о причинах конфликта (т. е. об актуальных потребностях, угроза которым составляет ядро конфликта).

3. ОСОБЕННОСТИ УЧАСТНИКОВ

• Какие характерные особенности участников конфликта следует учитывать?

Основное внимание уделяется качествам, учет которых наиболее значим для конструктивного разрешения возникших противоречий.

4. ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЯ

• Какие возможны варианты разрешения конфликта?

Кратко излагаются, по меньшей мере, три различных варианта разрешения конфликта. Каждый из них анализируется с учетом возможных последствий для каждого участника конфликта (экономических, юридических и т. д.). Для глубокой проработки выбирается наилучший из вариантов.

5. КАК ОРГАНИЗОВАТЬ

• Что конкретно нужно учесть и сделать для организации переговоров?

Формулируются принципы его организации – основные ориентиры для собственного поведения во время переговоров, для оценки выдвигаемых предложений, действий других сторон, определения значимости получаемых результатов.

Определяются критерии оценки хода и результатов переговоров для получения однозначных ответов на вопросы о справедливости, правомочности, продуктивности, эффективности совершаемых действий.

Указываются место, время, продолжительность, круг участников.

6. ПОСРЕДНИК

• Если использовать посредника, то, что именно он мог бы сделать и кто мог бы выступить в этой роли?

Определяются функции, которые мог бы взять на себя посредник, возможные кандидатуры на эту роль.

7. ВАРИАНТЫ ДЕЙСТВИЙ ПРИ ПРОВАЛЕ ПЕРЕГОВОРОВ

• Что следует делать в случае провала переговоров?

Разрабатывается не менее трех вариантов реагирования на провал переговоров и предлагается не менее трех возможных вариантов реагирования других сторон. Из этих вариантов выбирается по одному наилучшему и проводится их детальный анализ для ответа на вопросы:

– Кому провал более выгоден?

– Как уменьшить свои возможные потери в этом случае?

– Что, почему, с какой целью, в какой последовательности надо делать, если переговоры будут сорваны?

8. В малых группах проводится обсуждение полученных результатов.

Рефлексия занятия. Подведение итогов, делаем выводы. Ритуал прощания.

Занятие 7. Волевая саморегуляция

Цель:

– составить список внешних и внутренних орудий воли;

– разработать модель идеального дня.

Оборудование: ручки, карандаши, рабочая тетрадь, ватман, маркеры.

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Упражнение 1. «Мое идеальное Я».

Цель: формировать приемы и методы самодетерминации человеком собственной жизнедеятельности.

Примерный перечень выполняемых заданий и рассматриваемых вопросов:

1) Каждый участник занятия составляет описание личности, которой планирует стать в результате воплощения своей мечты, реализации жизненно важных целей, выполнения программы саморазвития, успешного противостояния помехам, осуществления плана жизни. Рекомендуется ответить на следующие вопросы:

– Что обычно буду чувствовать, какой эмоциональный настрой будет у меня преобладать?

– Как я буду выглядеть, как буду восприниматься окружающими, какое впечатление буду на них производить?

– Как я чаще всего буду себя вести, какая манера общения и работы будет для меня характерна в случае достижения моей мечты?

2) Разбившись на 5–7 человек, участники занятий поочередно знакомят остальных членов малой группы с видением своей мечты в роли своего «идеального Я».

3) Члены группы обсуждают, как именно воспринималось то, что делал каждый из выступавших, как это выглядело, как воспринималось.

4) На втором этапе группового обсуждения каждый член группы сообщает, что именно он хотел передать, какие чувства, отношения к себе старался вызвать. Группа обсуждает, что для этого можно развить, что нужно сделать в будущем.

5) Проводится новое деление на подгруппы так, чтобы их численность составляла 3–5 человек. По возможности в эти группы нужно собрать вместе только тех участников занятий, которые вместе еще не работали. В новых группах участники в роли «Я-идеальное» пред-

ставляют как свой проект реализацию всего того, что будет направлено на осуществление своей мечты. Их задача – сделать остальных слушателей заинтересованными участниками этого проекта.

Упражнение 2. «Модель эффективного дня»

Цель: проанализировать типичные затруднения реализации жизненно важных намерений и способы их преодоления.

Примерный перечень выполняемых заданий и рассматриваемых вопросов:

1) В начале занятия участники отвечают на вопросы:

– Что именно нужно делать ежедневно для достижения жизненно важных целей, реализации Вашей мечты?

– Что Вы уже сделали за эти дни для достижения своей мечты?

– Что Вы могли сделать еще, какие возможности Вами упущены? Что надо сделать, чтобы это не повторялось?

2) Что нужно изменить в списке ежедневных дел, чтобы добиться баланса между такими сферами жизнедеятельности, как работа, семья, общение с близкими, общественная жизнь, физическая активность, саморазвитие, хобби, отдых?

3) Участников просят еще раз соотнести планируемые дела с деревом жизненно важных целей. Затем просят еще раз дать реалистичное описание эталонной модели эффективного дня как развернутый ответ на вопросы:

– Какие виды работ, в какой пропорции должны делаться регулярно?

– Какой должна быть разумная пропорция между различными делами?

– От кого зависит успешность реализации плана типового дня и что нужно сделать, чтобы эти люди помогали реализовывать задуманное?

4) Организуется обсуждение построенных моделей в группах из 5–7 человек. Автор должен обсуждать свою модель с обязательной увязкой с реализуемой мечтой. Также желательно постараться воспроизвести в ходе такого обсуждения типичные особенности роли «мое идеальное Я».

5) После группового обсуждения участники занятий в индивидуальном режиме в письменной форме дают ответ на вопросы:

– Что конкретно Вы сделаете в течение следующей недели, 2, 3 недель для достижении своей мечты?

– Кого Вы хотели бы попросить стать своим «внешним орудием воли», с кем, как и когда будете делиться своими успехами?

6) В заключительной части занятия участникам предлагается согласовать прямо здесь и сейчас свои намерения с теми, кого они выбрали при выполнении предыдущего задания в качестве партнеров в реализации планов по осуществлению своей мечты.

Разминка (при необходимости).

Упражнение 3. Алгоритм выхода из отрицательных эмоциональных ситуаций.

Цель: освоить алгоритм выхода из отрицательных эмоциональных ситуаций.

В состоянии чрезмерного эмоционального возбуждения, дискомфорта целесообразно воспользоваться следующей схемой самоанализа, которая представляет собой поиск ответов на следующие вопросы.

1. Как я сейчас дышу? Мое дыхание поверхностное или глубокое? Что длиннее – период вдоха или выдоха?

2. Что происходит с моей мимикой, пантомимикой, мышцами рук и ног? Что из выявленных реакций целесообразно, а что – нет? Что я могу сделать для корректировки этих реакций?

3. Анализ возникшей ситуации как поиск ответов на следующие пять вопросов.

1) Что я чувству (боль, обиду, печаль, разочарование, гнев, страх, досаду, бессилие ...)?

2) Является ли это чувство аутентичным, подлинным? Какое из переживаемых сейчас чувств является самым глубинным?

3) Кто или что стало поводом для моих переживаний? В чем в данной ситуации состоит моя роль?

4. Рефлексивный анализ путем ответа на вопросы типа:

– Что за внутренний диалог происходит сейчас во мне?

– Какую часть другого я активизирую посредством моего внутреннего Родителя? Как, посредством чего я это делаю?

– Какой составляющей своего внутреннего Ребенка я реагирую? Как я это делаю?

5. Поиск конструктивного выхода из возникшей ситуации, организуемый посредством ответов на вопросы типа: Что я могу сделать для улучшения своего самочувствия (прямо сейчас; в другой раз)?

Примечательно, Джон Уитмор – один из хорошо известных в нашей стране популяризаторов коучинга как вида персональной саморегуляции – наиболее эффективными для коучинга считает вопросы, которые начинаются со слов «Что», «Когда», «Кто», «Сколько». Такое начало побуждает говорить о фактах, описывать реально происходящее. А, как было показано выше, подобного рода поведение и образ мыслей свойственны нам, когда мы находимся в состоянии внутреннего Взрослого.

При составлении подобных алгоритмов можно использовать рекомендации Джона Уитмора, согласно которым эффективные вопросы:

– ориентируют человека на анализ реальности;

– помогают концентрировать внимание на происходящем «здесь и сейчас»;

– побуждают описывать, а не оценивать происходящее;

– содействуют объективной проверке точности ответов.

Рефлексия занятия. Подведение итогов, делаем выводы. Ритуал прощания.

Занятие 8. Моя будущая профессия

Цель:

– продолжить самораскрытие и осознание сильных сторон своей личности, т. е. таких качеств, навыков, умений, которые человек принимает и ценит, которые дают чувство внутренней устойчивости и доверия к самому себе;

– проанализировать особенности профессиональной деятельности (исходя из специальности);

– развить у студентов чувство собственного достоинства, научить преодолевать неуверенность и страх, повышенное волнение в различных ситуациях.

Оборудование: ручки, листы, карточки с фразами, схема для составления «Формулы профессии».

Для проведения данного занятия тренеру необходимо подготовить информацию о специфике профессиональной деятельности, обобщенную психологическую характеристику представителей профессий типа «Человек – ....»(исходя из той специальности, которую получают в вузе студенты, с которыми проводится тренинг).

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Упражнение 1. «Комплимент»

Цель: формирование положительного эмоционального настроя.

Мы начинаем нашу встречу взаимными приветствиями. Сейчас вы по очереди будете здороваться друг с другом, обязательно подчеркивая индивидуальные особенности того, к кому вы обращаетесь, произнося комплимент. Разумеется, обращение начинается с имени, которое написано на визитке данного человека, а затем можно, например, сказать: «Здравствуй, Алина, я рад тебя видеть! Я помню, что ты отличаешься от всех нас своей принципиальностью».

Рекомендации ведущему: участники садятся в большой круг и по очереди приветствуют друг друга, обязательно подчеркивая индивидуальность партнера. Член группы обращается к конкретному человеку. Следует обращать особое внимание на то, какими словами каждый участник приветствует своего партнера, на его манеру устанавливать контакт.

Упражнение 2. «Без маски» (Прудченков Г., модификация)

Цель: самораскрытие и осознание особенностей своей личности, вербализация профессиональных планов, опасений.

Мы уже убедились, что в этой группе можно быть откровенными. Давайте еще раз попробуем доверить друг другу что-то о себе без всякой предварительной подготовки. Перед вами в центре круга стопка карточек. Вы будете по очереди брать по одной карточке и сразу продолжать фразу, начало которой написано в этой карточке. Ваше высказывание должно быть предельно искренним и откровенным! Члены группы будут внимательно слушать вас, и если они почувствуют, что вы неискренни и неоткровенны, вам придется взять другую карточку с новым текстом, и попробовать ответить еще раз.

«Особенно мне нравится, когда мои сокурсники ...»

«Мне очень трудно в университете...»

«Чего мне иногда по-настоящему хочется, чтобы в будущем ...»

«Особенно меня пугает в будущей профессиональной деятельности...»

«Мне особенно нравится в будущей профессии ...»

«Знаю, что это очень трудно, но я (все, что касается будущей профессиональной деятельности) ...»

«Иногда люди не понимают меня, потому что я ...»

«Верю, что я обязательно буду (все, что касается будущей профессиональной деятельности) ...»

«Думаю, что самое важное в будущей работе для меня ...»

«Когда я был маленький, я мечтал быть ...»

«Мои родители мечтают, что бы я ...»

«Я жалею, что выбрал данную специальность, потому что ..., но я не жалею потому что...»

«Я считаю, что годы, потраченные на обучение в вузе, прошли не зря, потому что....»

Обсуждение: легко ли было продолжить начатое высказывание? Как вам показалось, другим участникам это упражнение было выполнять тяжелее или легче чем вам? Чей ответ вам показался более искренним? Что нового узнали? Какие чаще всего эмоции вызывает будущая профессиональная деятельность? Почему? Какие ответы преобладали: уверенные или не уверенные? Что такое уверенность в себе и нужно ли быть уверенным человеком?

Упражнение 3. «Человек-Человек» (Е.А. Климов)

Цель: развивать ориентацию в мире профессий, более глубоко понимать специфику своей профессии**.**

Участники знакомятся с обобщенной психологической характеристикой представителей профессий типа «Человек-....»(исходя из той специальности, которую они получают в вузе). Обсуждается информация, предложенная Е.А. Климовым.

Разминка (при необходимости).

Упражнение 4. «Формула профессии» (Н.С. Пряжников, модификация).

Цель: способствовать более глубокому осознанию особенностей будущей проф. деятельности.

Внимательно прочитайте признаки профессий и подчеркните те цели, предметы, средства и условия труда, которые соответствуют вашей будущей профессиональной деятельности.

1. Цели труда:	**2. Предмет труда:**
1.1. Оценивать, проверять.	2.1. Человек.
1.2. Исследовать что-либо, делать открытия.	2.2. Информация.
	2.3. Финансы.

Окончание таблицы

1.3. Перевозить, перемещать людей, грузы. 1.4. Изготавливать какие-нибудь предметы. 1.5. Учить, воспитывать, консультировать. 1.6. Создавать произведения искусства. 1.7. Руководить людьми. 1.8. Обслуживать кого-либо или чего-либо.	2.4. Техника. 2.5. Искусство. 2.6. Животные и растения. 2.7. Изделия и продукты. 2.8. Природные ресурсы.
3. Средства труда: 3.1. Ручные. 3.2. Механические. 3.3. Автоматические. 3.4. Компьютерные. 3.5. Мышление. 3.6. Голос, мимика, пантомимика. 3.7. Физические возможности организма. 3.8. Органы чувств.	**4. Условия труда:** 4.1. Бытовой микроклимат. 4.2. Помещения с большим числом людей. 4.3. Разъезды и командировки. 4.4. Открытый воздух. 4.5. Экстремальные условия 4.6. Работа на дому. 4.7. Особые условия. 4.8. Повышенная ответственность.

Обсуждение: знаете ли вы особенности вашей будущей профессиональной деятельности? Были ли трудности при выполнении данного задания? Далее идет обсуждение по всем пунктам: предмет, цели, средства и условия труда. Тренер должен заранее подготовиться, что бы знать специфику профессиональной деятельности и при необходимости помочь студентам составить «формулу профессии».

Упражнение 5. «Коридор просветления» (С.В. Петрушин)

Цель: развитие социальной и профессиональной уверенности.

Поочередно каждый из участников должен пройти от одной стены до противоположной, туда и обратно, несколько раз. В пути его должна сопровождать группа. Сначала группа, сопровождая участника, всячески восхваляет его, говорит о тех качествах, кото-

рые будут способствовать успешной профессиональной деятельность, прогнозируя радужные перспективы, затем говорит о недостатках, которые могут помешать в реализации профессиональных целей. Заканчивать нужно на позитиве. Задача участника спокойно, молча и с одинаковой скоростью ходить от одной стене к другой, не реагируя на высказывания.

Обсуждение: чьи высказывания мешали ходить? Какие переживания возникли? Что нового узнали о себе? Что помогало сохранению спокойствия?

Рефлексия занятия. Подведение итогов, делаем выводы. Ритуал прощания.

Занятие 9. На пути профессионального самоопределения

ЦЕЛЬ:

– расширить представления о себе, об особенностях профессионального самоопределения, определить цели и приоритеты;

– осознать, проанализировать мотивы выбора профессии, профессиональные ценности.

*Материалы***:** мяч, копии бланков «Факторы работы» для каждого участника, ручки и карандаши, тест «Мотивы выбора профессии»

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Разминка

Упражнение 1. «Ретроспекция» (Е.А.Климов)

Цель: реориентация во внешнем и внутреннем мире себя и другого.

Работа проводится в парах. Каждый участник составляет программу беседы с партнером, чтобы выявить такие обстоятельства во внешнем и внутреннем мире участника привели его к выбору данного профессионального учебного заведения и соответствующему образу, проекту своего профессионального пути в будущем. Затем в паре меняются ролями.

Беседа может предусматривать до 10 вопросов. По материалам беседы каждый участник (обследующий) воспроизводит группе, как он его понял, рассказ об обоснованности (рациональной, моральной) или случайности выбора профессии, о тех обстоятель-

ствах, которые оказали наибольшее влияние на выбор данной профессии партнером.

Упражнение 2. «Мотив выбора профессии»

Цель: анализ самомотивирования в работе.

Доска делится на 2 части. На одой половине доски пишется «Внутренние мотивы», на другой «Внешние мотивы». Тренер просит участников вспомнить временной период, когда они были абитуриентами, как они осуществляли профессиональный выбор. Какие цели они ставили перед собой, поступая в вуз? Что интересно в выбранной специальности? Ответы участников фиксируются тренером на доске, распределяясь по группам.

Тест «Мотив выбора профессии» (Приложение 8). [9]

Обсуждение полученных результатов.

Теоретическая часть. Информация о мотивах, пирамида Маслоу, мотивация выбора профессии, направленность личности студентов (по Э.Ф. Зееру), влияние направленности личности и мотивации на процесс профессионального становления.

Разминка

Упражнение 3. «Карта профессионального самоопределения»

Цель: упражнение помогает расширить представления о себе, о возможных кризисах профессионального становления, определить цели и приоритеты.

Материалы: бумага и письменные принадлежности для каждого участника

Комментарии психолога. *Анализ научных публикаций, в которых, так или иначе, затрагивается проблема профессионального становления, показывает единство мнений исследователей о том, что профессиональное становление есть динамический процесс преобразования личностных и профессиональных качеств, характеризующийся самоопределением, самосовершенствованием, самообразованием, самоактуализацией, самосознанием, самореализацией. Таким образом, под профессиональным становлением понимается процесс развития профессионально важных качеств личности, обеспечивающих формирование ценностного отношения к приобретаемой профессии и установку на усвоение специальных знаний, умений и навыков.*

Шаг 1. Объяснение упражнения. Упражнение помогает осознать прошлое и настоящее, выразить свои чувства с помощью «карты профессионального становления», на которой отражены значительные жизненные события и впечатления, связанные с процессом профессионального становления.

Шаг 2. Начните упражнение.

Раздайте бумагу и карандаши. Если у участников возникнут сложности с идеями, подскажите им один или два варианта.

Шаг 3. По истечении 20мин. соберите всю группу вместе. Каждый участник по очереди показывает свою карту и рассказывает, какие важные события, связанные с профессиональным самоопределением, становлением были в его жизни, с какими проблемами ему пришлось столкнуться, какие препятствия пришлось преодолеть. Слушатели могут задавать уточняющие вопросы.

Шаг 4. Проведите групповое обсуждение.

– Какие чувства вы испытали, рисуя свою «карту профессионального становления»?

– Если бы вам пришлось решать те давние проблемы сейчас, что бы сделали по-другому?

– Какой жизненный опыт вы извлекли из своего прошлого?»

Шаг 5. Подведение итогов.

Упражнение 4. «Процесс обучения» (К.Фопель , модификация)

Цель: проанализировать процесс получения знаний, упорядочить собственные мысли, помогая себе двигаться дальше.

Участникам предлагается сопоставить 3 разные аспекта своих знаний: что они узнали о специальности от других, что узнали из своего опыта, что еще бы хотели для себя прояснить.

Для этого берется чистый лист бумаги, делится на 4 части (+). *В первой* нужно в нескольких словах написать и в символической форме изобразить, чему научили другие (в области выбранной специальности), какое отношение к практической стороне специальности закладывается в процессе обучения? Какое представление о специальности получено от других людей?

Во втором прямоугольнике производится краткая запись и делается символическое изображение, чему научились самостоятельно. К чему участники пришли на основе собственного жизнен-

ного и проф. опыта? Что они прочитали, что узнали, наблюдая за собой и другими?

В третьем прямоугольнике записываются и символически изображаются, что еще остается не известным, что хочется изучить, понять, узнать, с чем связываются ожидания, то есть обозначается перспектива дальнейшего развития знаний.

Четвертый прямоугольник оставляют пустым. В него можно внести идеи, наблюдения, планы и проекты, которые возникнут в ходе работы с 3 первыми разделами, в процессе их сопоставления и размышлений по их поводу.

Обсуждение: на какие мысли подтолкнуло это упражнение? Для чего необходимо уметь анализировать процесс саморазвития? Вспомните, что мы говорили на втором занятии о самооценке? Как самооценка связана с уровнем уверенности в себе? Влияет ли уверенность в себе на процесс профессионального становления?

Разминка (при необходимости)

Упражнение 5. «Прототипы» (К. Фопель)

Цель: выяснение ценностных ориентаций в работе, позиций по отношению к значимым людям для выработки своего собственного профессионального стиля.

Ведущий предлагает участникам проанализировать опыт своей жизни, особенно опыт общения с людьми, которые казались им достойными уважения и подражания, служили своего рода идеалом. Для этого участникам следует вспомнить процесс профессионального самоопределения, может быть, даже начиная со школы. Записать имена тех, кто на той или иной ступени вашего профессионального развития является для вас примером и образцом для подражания. Участники отмечают, сколько им в это время было лет, что в этом человеке было для них важным. Также оказывают, переняли ли они что-нибудь такое, что и теперь помогает им в профессиональной подготовке. Затем следует подумать, кто является для них профессиональным образцом в настоящее время, чему они научились или хотели бы научиться у этого человека.

На этом этапе работы ведущий группы принимает участие в упражнении наравне со всеми. После общего обсуждения записей упражнение продолжается. Каждый участник садится перед группой, ведущий делает это первым, все остальные участники высказываются, какой профессиональный стиль ему наибо-

лее подходит и, по мнению участников, будет наиболее эффективным. Члены группы, выслушивают мнения других и дают по этому поводу обратную связь, подтверждая или опровергая все предположения.

Возможный вариант: сам участник, сидящий перед группой, начиная с ведущего, выражает представления о наиболее подходящем ему стиле профессиональной деятельности. Участники дают обратную связь, подтверждая, одобряя, опровергая или корректируя прозвучавшие представления.

Упражнение 6. «Что главное в работе» (Л.Б. Шнейдер)

Цель: убедить участников, что современному выпускнику вуза необходимо быть внимательным при изучении факторов работы.

Материалы: копии бланков «Факторы работы» для каждого участника, ручки и карандаши.

Каждый участник получает копии бланка «Факторы работы» и оценивает приведенные факторы по 12-балльной системе (1 – высшая, 12 – низшая).

1. Возможность карьерных перспектив и продвижения		
2. Контроль над объемом работы		
3. Свободный рабочий график		
4. Возможность профессионального развития и обучения		
5. Безопасность работы		
6. Открытое общение и хороший микроклимат в коллективе		
7. Заработная плата		
8. Размеры организации		
9. Стимул работы (поощрения)		
10. Возраст организации		
11. Сфера деятельности, область приложения усилий		
12. Тип деятельности		
Другое		

Обсуждение: насколько согласованными оказались мнения в оценке факторов работы? Что оказалось наиболее важным в приведенном списке факторов? Нужно ли учитывать данные факторы при принятии решения об устройстве на работу? Какая работа прошла лучше: индивидуальная или групповая?

Упражнение 7. «Тратим деньги на Дело» (Л.Б. Шнейдер)

Цель: дать возможность группе помечтать о реализации профессиональных целей без финансовых ограничений.

Ведущий сообщает группе, что какой-то неизвестный филантроп дал вам сумку, полную денег, для того чтобы участники могли потратить их на свое профессиональное развитие и реализацию профессиональных целей. В сумке находится 1 000 000 рублей с запиской, что нет никаких ограничений, кроме одного – все деньги должны быть потрачены для достижения профессиональных целей (на Дело и себя, способного его осуществить). Другими словами, не должно быть никаких путешествий на Гавайи и других вещей подобного рода. Каждый участник пишет на листке свои желания, которые возможно осуществить при наличии такой суммы денег. Далее ведущий формирует группы по 3 человека и поручает им написать «лист желаний» и необходимых расходах. Затем оглашаются результаты работы.

Обсуждение: кто изменил свои собственные мысли после совещания со своей командой? Был ли групповой лист предложений лучше, чем индивидуальные желания? Почему? Если ваше предложение действительно очень важно, как можно убедить в этом остальных?

Рефлексия занятия. Подведение итогов, делаем выводы. Ритуал прощания.

Занятие 10. Профессиональные ценности

ЦЕЛЬ:

– рефлексия и вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов.

Материалы: листы, ручки, фломастеры, определения понятий «человеческие ценности», «идеалы», «добро», «зло», «мировоззрение», «направленность личности», «ценностные ориентации».

Ритуал приветствия. Вспоминаем прошлое занятие. Рефлексия. Что понравилось, что запомнилось?

Разминка

Упражнение 1. «Мозговой штурм»

Цель: определение уровня информированности участников о понятии «ценность» и примерах основных человеческих ценностей.

Доска делится на три части. В первой части написаны термины, во второй, временно закрытой, даны определения из словаря психологических терминов, в третью часть доски записываются ответы участников на вопросы.

Тренер организует дискуссию, в которой затрагиваются такие понятия как: «человеческие ценности», «идеалы», «добро», «зло», «мировоззрение», «направленность личности», «ценностные ориентации». Какие ценности на сегодняшний день наиболее значимы для людей, разделяют ли их участники? Как изначально зарождались и развивались ценности? В чем характеристика профессиональных ценностей вообще и ценностей свойственным профессионалам данной направленности (исходя из специальности студентов)?

Определения, принятые участниками тренинга, сравниваются с имеющимися на закрытой части доски. Выясняется, какими критериями пользовались участники и создатели словаря для характеристики того или иного понятия.

Упражнение 2. «Ранжирование ценностей»

Цель: анализ ценностных ориентаций молодых людей и отождествление участников с предложенными ценностями.

Ведущий: «В 1974 году было опубликовано исследование системы ценностей молодых американцев в 70-е годы. В нашем упражнении мы рассмотрим, чего ждут современные молодые специалисты от своей работы».

Участникам предлагается список из 15 утверждений-ценностей, связанных с профессиональной деятельностью. Необходимо их расположить в соответствии с личными приоритетами.

1) видеть результаты своего труда;
2) возможность позже зарабатывать большие деньги;
3) возможность не слишком утруждать себя;
4) возможность проявить умственные способности;
5) интересная работа;
6) от меня не ждут, что буду делать то, за что не заплатят;
7) участие в перспективном деле (области);
8) хорошая оплата;
9) не требует тяжелой физической работы;
10) возможность обучаться профессиональному ремеслу, развивать свои способности;

11) признание хорошо исполненного дела;
12) общественно полезная работа;
13) участие в решениях, касающихся производства;
14) хорошее пенсионное обеспечение;
15) не стать винтиком в огромном безликом механизме.

Затем работа идет в микро-группах по 4–6 человек. Группы представляют свои обобщенные результаты. Идет обсуждение. Определяются общегрупповые ранги ценностей. Полученные данные сравниваются с показателями американских молодых специалистов (позиции 3, 8, 13, 4, 1, 14, 10, 2, 15, 5, 7, 11, 6, 9, 12 по списку). Устанавливаются основные различия и их причины.

Разминка (при необходимости).

Упражнение 3. «Семь ценностей»

Цель: анализ профессиональной деятельности, особенностей мировоззрения и ценностных ориентаций специалиста (исходя из специальности студентов).

Работа в группах по 5–6 человек. Каждая команда составляет список из 7 ценностей, которые кажутся наиболее важными для осуществления их будущей профессиональной деятельности. Затем каждая команда ранжирует полученные ценности по их значимости.

После этого команды сходятся вместе и представляют результаты своей деятельности.

Обсуждение: насколько слаженно смогли составить список? Быстро ли был найден приемлемый для всех вариант ценностной градации? О каких ценностях спорили долго? Какая конкретная профессиональная ценность лично вам кажется наиболее важной? Какая конкретная профессиональная ценность наиболее выражена у вас самих?

Упражнение 4. «Жизненный и профессиональный кодекс специалиста» (С.Ю. Смагина, модификация)

Цель: рефлексия и вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов.

Согласные и гласные буквы русского алфавита (кроме й,ь,ъ,ы,ю,щ) делятся между частниками группы. Задача участников сформулировать несколько значимых лично для них и для мира в целом жизненных и профессиональных правил, которые начинались

бы на те буквы, которые им достались. В завершении встречи группе предлагается организовать совместное прочтение правил. Соблюдая порядок букв русского алфавита, участники зачитывают сформулированные ими законы. Так получается единый жизненный и профессиональный кодек специалиста.

Упражнение 5. «Клубочек»

Завершение тренинговой работы должно обязательно проходить позитивно. Тренеру необходимо создать атмосферу доверия и открытости участников. Важна заключительная речь тренера. Он может выразить свое личное отношение к проведенной работе: что получилось хорошо, а что не так хорошо, как хотелось бы, что запомнилось. Может отметить каждого участника тренинга. Далее по кругу, передавая друг другу клубочек, участники подводят итог. Обсуждение: что дали данные встречи, произошли ли какие-либо изменения в представлении о будущей профессии, оправдались ли ожидания от тренинга и т. п.

6. Заполнение анкеты «Обратная связь»

Темы рефератов

1. История развития теории и практики профессиональной ориентации.
2. Современные тенденции развития профориентации. Анализ современного рынка труда, тенденции развития мира профессий.
3. Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии. Методы и формы профориентационной работы
4. Планирование и организация профориентационной работы в школе: на разных этапах обучения учащихся, критерии ее успешности. Нормативно-правовая основа профориентационной деятельности в школе.
5. Специфика организации профориентации с учащимися с ОВЗ.
6. Специфика профориентационного консультирования. Организация и проведение профконсультационной работы и профотбора.
7. Психолог-профконсультант как субъект организации сопровождения человека в профессиональном и личностном самоопределении. Этические проблемы деятельности профконсультанта
8. Профессиографические основы профконсультирования и профотбора. Информационное профессиографирование.
9. Индивидуально-типологические и характерологические особенности в выборе профессии.
10. Психофизиологические основы способностей. Учет психофизиологических особенностей при выборе профессии.
11. Общее представление о профессиональном самоопределении личности. Методы активизации профессионального самоопределения
12. Понятие карьеры, принципы и методы ее построения. Современные подходы к планированию профессиональной карьеры
13. Способности и склонности как необходимые условия профессионального самоопределения учащихся.
14. Мотивы, интересы, ценностные ориентации в профессиональном самоопределении.

15. Навыки самопрезентации при устройстве на работу. Виды резюме. Правила составления резюме.

16. Особенности профориентационной диагностики. Профориентационный диагностический инструментарий.

17. Профориентационное консультирование на основе психодиагностических материалов.

Примерные вопросы к зачету

1. Предмет, задачи и основные понятия профориентологии.
2. История развития теории и практики профессиональной ориентации.
3. Современный рынок труда.
4. Психология профессионального самоопределения.
5. Сущность профессионального самоопределения
6. Оптант как субъект профессионального и личностного самоопределения
7. Формы, методы и методики профориентации.
8. Профориентация, профконсультация, профессиография.
9. Основные факторы выбора профессии
10. Основные направления организации профессионального консультирования.
11. Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии
12. Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения учащихся
13. Общее представление об активизирующей профконсультационной методике. Методы активизации профессионального самоопределения
14. Этические проблемы деятельности профконсультанта
15. Профориентационная диагностика
16. Профориентационное просвещение учащихся
17. Планирование и организация профориентационной работы в школе на разных этапах обучения учащихся, критерии ее успешности
18. Психолог-профконсультант как субъект организации сопровождения человека в профессиональном и личностном самоопределении
19. Современные подходы к планированию карьеры
20. Профессиографические основы профконсультирования и профотбора

Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Лекции

1. Зеер Э.Ф. Профориентология: Теория и практика: учебное пособие / Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова. – М.: Академический проезд.; Екатеринбург: Деловая книга, 2004.

2. Барташев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. – СПб.: Речь, 2005. – 208 с.

3. Гончар С.Н. Психолого-педагогические условия формирования психологических механизмов разрешения проблем на начальном этапе вузовского обучения: дис. ...канд. психол.наук / Гончар С.Н. – Москва, 2015. – 158 с.

4. Дидактический материал по курсу «Твоя профессиональная карьера» / Под ред. С.Н.Чистяковой. – М.: Просвещение, 1998.

5. Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М., 1991.

6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.

7. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. – М.: Обнинск: МГУ, Центр «Детство», 1993.

8. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М., Воронеж, 2003.

9. Мухарлямова А.Ю. Основы профориентологии. http://tulpar.kfu.ru/course/view.php?id=1530

10. Основы профориентологии: учеб. пособие для студ. высших учебных заведений / С.И. Вершинин, М.С. Савина, Л.Ш. Махмудов, М.В. Борисова. – М.: Академия, 2009. – 176 с.

11. Профессиональная ориентация учащихся / Сост. О.А. Хаткевич. – Мн.: Изд. ООО «Красико-Принт», 2004.

12. Профориентация старшеклассников: сборник учебно-методических материалов / сост., ред. и коммент. Т.В. Черниковой. – Волгоград: Учитель, 2006.

13. Профессиональная ориентация учащихся: Учебное пособие для студентов пед. ин-тов / под ред. А.Д. Сазонова. – М.: Просвещение, 1988. – 223 с.

14. Прошицкая Е.Н. Выбирайте профессию: учеб. пособие для ст. кл. сред. шк. – М.: Просвещение, 1991.

15. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: Учебно-методическое пособие. – 2-е издание. – М., 2003. – 400 с.

16. Пряжников Н.С. Профориентация в школе и колледже: игры, упражнения, опросники (8–11классы). – М.: ВАКО, 2006.

17. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академия, 2003.

18. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Профориентация: Учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академия, 2003.

19. Резапкина Г.В. Отбор в профильные классы / Г.В. Резапкина. – М.: Генезис, 2005.

20. Резапкина Г.В. Секреты выбора профессии, или Путеводитель выпускника. – М.: Генезис, 2005.

21. Резапкина Г.В. Я и моя профессия. – М.: Генезис, 2004.

22. Савченко М.Ю. Профориентация. Личностное развитие. Тренинг готовности к экзаменам (9–11 класс): Практическое руководство для классных руководителей и школьных психологов / под ред. Л.А. Обуховой. – М.: ВАКО, 2005.

23. Система профориентационной работы в учреждениях образования: методические рекомендации. – Витебск: УО «ВОГ ИПК и ПРР и СО», 2007.

24. Снайдер Д. Практическая психология для подростков, или Как найти свое место в жизни. – М., 2000.

25. Твоя профессиональная карьера: Учебник / под ред. С.Н.Чистяковой, Т.И.Шалавиной. – М., 2000.

26. Тюшев Ю.В. Выбор профессии: тренинг для подростков. – СПб.: Питер, 2007.

27. Хаткевич О.А. Профессиональная ориентация учащихся. – Мн.: ИООО «Красико-Принт», 2004.

28. Хвостов В. Предпрофильная подготовка и профессиональная ориентация должны идти одновременно // Директор школы. – 2006. – № 6 – С. 83–85.

29. Человек и его профессия: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А.М.Кухарчук В.В. Лях, А.Б. Широкова. – Мн.: Современное слово, 2006.

30. Чистякова С. Профессиональная ориентация школьников на этапе перехода к профильному обучению // Народное образование. – 2006. – № 9.

31. Чистякова С.Н. Технология профессионального успеха. – М., 2003.

32. Энциклопедический справочник 2000 профессий. – Минск, 1986.

Практические (тренинговые занятия)

33. Анн Л. Психологический тренинг с подростками. – СПб., 2004. – С. 51.

34. Данилова Н.С., Н.В. Чурило. Психологические тренинги для студентов. – Минск, БГУ, 2004.

35. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. – СПб.: Речь, 2005.

36. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2006.

37. Макшанов С.И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография. – СПб.: Образование, 1997.

38. Маслаков С.И. Формирование ценностных ориентаций молодых преподавателей в начале трудовой деятельности // Вестник практической психологии образования, 2008, №3(16). – С. 122–127.

39. Митина Л.М. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение. – М, 2005.

40. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М., 2003.

41. Овчарова Р.В. Справочная книга школьного психолога. – М., 1993.

42. Огнев А.С. Жизненная навигация (электронное издание). – М.: Изд-во МГГУ им. М.А. Шолохова, 2009. – 165 с.

43. Огнев А.С., Гончаров Ю.Н. Рабочая книга организационного психолога. – Воронеж, 2000. – 299с.

44. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М., 2002.

45. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2005.

46. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники. – М.: ВАКО, 2005. – 288 с.

47. Психогимнастика в тренинге / Под редакцией Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, Институт тренинга, 2000.

48. Рудестам К. Групповая психотерапия. – М.: Прогресс, 1993.

49. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. – Москва-Воронеж, 2004.

Приложения

Приложение 1

SMART-тест

Для оценки проектной идеи и степени ее проработанности часто используют так называемый SMART-текст.. Название этого теста образовано первыми буквами английских слов, обозначающих следующие критерии оценки формулировки цели(ей) проекта:

1) конкретность (specific),
2) измеримость (measurable),
3) достижимость (achievable),
4) выгодность (rewarding),
5) временные рамки (time bound).

Проверка соответствия формулировки цели названным критериям производится путем ответов на следующий перечень вопросов.

1. Есть ли точное выражение того, что именно должно быть получено в итоге реализации части проекта, предназначенной для достижения данной цели? Четко ли определено, что именно относится к данной цели?

2. Можно ли цель однозначно определить с помощью графиков, показателей, статистических данных? Сможем ли мы увидеть и измерить результаты проекта в целом и его отдельных частей? Сможет ли третья сторона однозначно определить, достигнута цель или нет?

3. Реальна ли поставленная цель? Возможно ли достижение заявленной цели с учетом имеющихся ресурсов? Можно ли ее достичь при возникновении прогнозируемых затруднений?

4. Какая польза или выгода будет получена в результате достижения цели командой проекта, иными заинтересованными сторонами? Кто конкретно и какую конкретно выгоду сможет извлечь из достижения данной цели? Вносит ли достижение данной цели существенный вклад в достижение целей более высокого порядка?

5. Какое время отведено на достижение данной цели? Достаточно ли выделенного времени для реального достижения данной цели? Установлена ли точная дата, когда цель будет достигнута?

С учетом намеченных целей определяются ключевые события проекта, которые часто называют его вехами. Вехи играют роль контрольных точек. Их используют в качестве меры выполнения плана работ. Прохождение вех означает достижение промежуточных целей. План по вехам используется высшим руководством проекта для ознакомления с проектом, оценки общего объема работ, отслеживания состояния проектной деятельности.

Методика исследования мотивации достижения и одобрения

Часть 1

1. Думаю, что успех в жизни скорее зависит от случая, чем от расчета.

2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет всякий смысл.

3. Для меня в любом деле важнее не исполнение, а конечный результат.

4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.

5. По моему мнению, большинство людей живут далекими целями, а не близкими.

6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.

7. Эмоциональные люди нравятся мне больше, чем деятельные.

8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.

9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.

10. Мои близкие считают меня ленивым.

11. Думаю, что в моих неудачах повинны, скорее, обстоятельства, чем я сам.

12. Терпения во мне больше, чем способностей.

13. Мои родители слишком строго контролировали меня.

14. Лень, а не сомнения в успехе, вынуждает меня часто отказываться от своих намерений.

15. Думаю, что я уверенный в себе человек.

16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы не в мою пользу.

17. Я усердный человек.

18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.

19. Если бы я был журналистом, я писал бы, скорее всего, об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.

20. Мои близкие не разделяют обычно моих планов.

21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.

22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

Часть 2

1. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем вернуть ее в библиотеку.

2. Я не испытываю колебаний, когда кому-нибудь нужно помочь в беде.

3. Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет.

4. Дома я веду себя за столом также, как в столовой.

5. Я никогда ни к кому не испытывал антипатии.

6. Были случаи, когда я бросал что-то делать, потому что не был уверен в своих силах.

7. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих.

8. Я всегда внимательно слушаю собеседника, кто бы он ни был.

9. Был случай, когда я придумал «вескую» причину, чтобы оправдаться.

10. Случалось, я пользовался оплошностью человека.

11. Иногда вместо того, чтобы простить обидчика, я стараюсь отплатить ему тем же.

12. Я всегда охотно признаю свои ошибки.

13. Были случаи, когда я настаивал на том, чтобы делали по-моему.

14. У меня не возникает внутреннего протеста, когда просят оказать услугу.

15. У меня никогда не возникает досады, когда высказывают мнение, противоположное моему.

16. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять.

17. Были случаи, когда я завидовал удаче других.

18. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с просьбой.

19. Когда у людей неприятности, я иногда думаю, что они получили по заслугам.

20. Я никогда с улыбкой не говорил неприятных вещей.

Ключ к части 1: ответы «да» на вопросы 2, 3, 4, 6, 8, 9, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22; ответы «нет» на вопросы 1, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 20, 21.

Ключ к части 2: ср.13,7+/– 2 Код: ответы «да» на вопросы 1, 2, 3, 4, 5, 8, 14, 15, 16, 20; ответы «нет» на вопросы 6, 7, 9, 10, 11,12, 13, 17, 18, 19.

Интерпретация и ключи взяты из книги [11], с. 38–40.

Основы SWOT-анализа

Название метода образовано первыми буквами английских терминов, отражающих основные блоки анализа организации: сила (strength), слабость (weakness), возможности (opportunities), угрозы (threats).

При использовании SWOT-анализа необходимо осуществить анализ сильных и слабых сторон проекта в контексте факторов внешней среды (возможностей, угроз и ограничений). Прежде всего, мы должны понять, чем лучше данный проект относительно существующих или возможных аналогов. Он дешевле? Он позволяет получить уникальное качество продукции (услуги), лучше удовлетворяющую потребность (какую) потребителя? Он сопряжен с меньшими рисками? Он более экологичен? Также полезно понимать и слабости вашего проекта, чтобы уже на этапе инициации думать о преодолении или компенсации слабых сторон. При анализе сильных и слабых сторон полезно сравнивать свой проект с наиболее сильным конкурентом. При этом предметом анализа должны стать не только результаты проекта, но и условия его осуществления (команда, доступ к ресурсам, владение технологиями и т. д.)

Возможности, угрозы и ограничения – это факторы внешней среды, которые могут способствовать либо препятствовать реализации проекта. Если фактор благоприятен и мы намерены им воспользоваться, то мы относим его к числу возможностей проекта. Если фактор активно неблагоприятен (то есть его действие способно привести к разрушению проекта), то в данном случае мы говорим об угрозе. Если фактор пассивно неблагоприятен (то есть его действие само по себе не разрушает проект, но скорее препятствует его реализации, затрудняет ее), то в данном случае мы говорим об ограничении. К числу факторов среды, которые обычно подвергаются анализу относятся состояние спроса на продукт или услугу (растет, стабилен, падает), степень конкуренции на рынке (высокая, умеренная, низкая), наличие незанятой ниши (ниш), законодательство (на предмет наличия ограничений), проводимая государством политика (на предмет создаваемых ей возможностей и угроз для проекта), доступность необходимых ресурсов (финансовых, человеческих, технологических и т. д.), культурные,

экологические, морально-этические требования к такого рода проектам.

Для оформления итогов SWOT-анализа можно использовать приведенную ниже матрицу.

Внутренние факторы	Внешние факторы
Сильные стороны	**Возможности**
Внутренние факторы	Внешние факторы
Слабые стороны	**Угрозы**
Ограничения	

После заполнения предлагаемой выше матрицы иногда устраивают второй этап анализа – этап попарных сопоставлений. В рамках этого этапа мы сопоставляем сильные и слабые стороны с возможностями, угрозами и ограничения, стремясь при этом ответить на следующие вопросы:

– как сильные стороны проекта можно использовать для реализации возможностей?

– как возможности можно использовать для нейтрализации слабых сторон проекта?

– как сильные стороны проекта могут быть использованы для преодоления угроз и ограничений?

– какие из слабых сторон наиболее опасны в контексте угроз и ограничений?

Такого рода анализ позволяет породить новые интересные идеи по доработке проекта, лучше продумать стратегию его реализации. В целом проведение СВОТ-анализа позволяет осознанно подойти к принятию самого решения о старте проекта.

Приложение № 4

VIA-классификатор сильных сторон и талантов личности

При определении условий достижения жизненно важных целей ряд зарубежных исследователей выделили наиболее существенные качества личности как субъекта жизнедеятельности, которые были определены ими как добродетели и достоинства человека. В число этих качеств вошли:

Мудрость и знание	Справедливость
Любознательность	Коллективизм
Любовь к знаниям	Справедливость
Способность к суждению	Лидерские качества
Изобретательность, творческий подход	**Умеренность**
	Самоконтроль
Умение общаться	Благоразумие
Умение видеть перспективу	Смирение
	Трансцендентность (духовность)
Мужество	Чувство прекрасного
Храбрость	Благодарность
Упорство	Надежда
Цельность характера	Вера
Гуманизм и любовь	Прощение
Доброта	Юмор
Способность любить и быть любимым	24. Увлеченность

Диагностика самоэффективности. Методика Маддукса и Шеера

Методика определения уровня самоэффективности – одна из методик исследования самосознания и самооценки личности. Понятие самоэффективности ввел А. Бандура не столько для объяснения, сколько для целенаправленной работы по личностной коррекции. В данное понятие вкладывалась возможность оценивать умение людей осознавать свои способности и использовать их наилучшим образом. При этом особое внимание придавалось тому, что при более чем скромных способностях умелое их использование позволяет человеку достичь высоких результатов. В то же время присутствие высокого потенциала автоматически не гарантирует высокие результаты, если человек не верит в возможность применить этот потенциал на практике и не пытается воспользоваться всем тем, что дано ему природой и обществом.

Здесь приводится одна из конкретных диагностических методик, разработанных Маддуксом и Шеером, направленная на количественное определение уровня самоэффективности. Перевод теста и его модификация осуществлены Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского. Речь идет об оценке человеком своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он реально может воспользоваться. Тест состоит из 23 утверждений, с каждым из которых испытуемый оценивает степень своего согласия по 11-балльной шкале.

Таким образом, представления о самоэффективности, заложенные в данную методику, предоставляют возможность получить не только информацию о самооценке личности, не только сведения о степени ее самореализации, но и создают определенный импульс к саморазвитию. Тем самым методика позволяет операционализировать попытки личности достичь высоких результатов в предметной деятельности и межличностном общении.

Инструкция: Согласны ли вы с предлагаемыми утверждениями? Если абсолютно согласны, отметьте значение «+5», если абсолютно не согласны – значение «–5». В зависимости от степени своего согласия или несогласия с утверждениями используйте для ответа про-

межуточные оценки шкалы в области положительных или отрицательных значений, соответственно.

Таблица 1. Бланк теста

№ п/п	Список утверждений	Шкала ответа (степень согласия)
1	Когда я что-либо планирую, я всегда уверен(а), что могу выполнить данную работу	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
2	Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнегоv	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
3	Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ней	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
4	Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
5	Я часто бросаю дела, не закончив их	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
6	Я стараюсь избегать трудностей	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
7	Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хоть как-нибудь	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
8	Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
9	Если я решил(а) что-то сделать, буду идти напролом, до конца	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5

Продолжение табл. 1

№ п/п	Список утверждений	Шкала ответа (степень согласия)
10	Если мне не удается быстро выучить что-то новое, сразу бросаю это дело	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
11	Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удается справиться с ними	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
12	Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
13	Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
14	Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
15	Я вполне уверен(а) в себе	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
16	Я легко бросаю дела	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
17	Я не похож(а) на человека, который легко справляется с любыми проблемами в жизни	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
18	Мне трудно приобретать новых друзей	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
19	Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, иду к нему сам, не дожидаясь, пока он подойдет ко мне	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
20	Если мне не удастся стать близким другом интересного мне человека, я, скорее всего, прекращу попытки общения с ним	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5

Окончание табл. 1

№ п/п	Список утверждений	Шкала ответа (степень согласия)
21	Если я познакомился(-ась) с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, все равно не прекращаю сразу общения с ним	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
22	Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
23	Я приобрел(а) всех друзей благодаря своей способности устанавливать контакты	–5 –4 –3 –2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5

Сумма баллов первых 17 утверждений показывает уровень самоэффективности в сфере предметной деятельности, а с 18-го по 23-е утверждение – в сфере межличностного общения.

Подсчет баллов производится после изменения знака на обратный перед отмеченной цифрой в утверждениях: 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22.

Нормировка теста была проведена А. Огневым на выборке более 900 человек (школьники, студенты, работники госпредприятий, госслужащие, безработные). Средние значения уровня самоэффективности располагаются в интервале от –7 до +53 баллов, а в сфере общения – в интервале от +7 до +15. Таким образом, показатели, лежащие за указанными пределами, свидетельствуют либо о заниженной оценке потенциала в той или иной сфере жизнедеятельности, либо – о завышенной.

Таблица 2. Результаты нормирования тестовых показателей на российской выборке

Показатель	Самоэффективность в сфере:	
	предметной деятельности	межличностного общения
Среднее значение по шкале	30,6	3,8
Среднее квадратичное отклонение	23,8	11,1
Число испытуемых	927	927

Приложение №6

Методика «Мотивы выбора профессии» (Р.В. Овчарова)

Инструкция: «Ниже приведены утверждения, характеризующие любую профессию. Прочтите и оцените, в какой мере каждое из них повлияло на ваш выбор профессии. Назовите эту профессию, специальность».

№	Утверждения	Оценка	Тип мотивации
1	Требует общения с разными людьми		И
2	Нравится родителям		-
3	Предполагает высокое чувство ответственности		С
4	Требует переезда на новое место жительства		+
5	Соответствует моим способностям		И
6	Позволяет ограничиться имеющимся оборудованием		-
7	Дает возможность приносить пользу людям		С
8	Способствует умственному и физическому развитию		И
9	Является высокооплачиваемой		+
10	Позволяет работать близко от дома		-
11	Является престижной		+
12	Дает возможности для роста профессионального мастерства		С
13	Единственно возможная в сложившихся обстоятельствах		-
14	Позволяет реализовать способности к руководящей работе		С
15	Является привлекательной		И
16	Близка к любимому школьному предмету		+
17	Позволяет сразу получить хорошие результаты труда для других		С
18	Избрана моими друзьями		-
19	Позволяет использовать профессиональные умения вне работы		+
20	Дает большие возможности проявить творчество		И

Обработка результатов

Шкала оценок:

5 – очень сильно повлияло
4 – сильно
3 – средне
2 – слабо
1 – никак не повлияло

Условные обозначения:

«И» – внутренне индивидуально значимые мотивы

«С» – внутренне социально значимые мотивы

«+» – внешне положительные мотивы

«-» – внешне отрицательные мотивы

Максимальная сумма указывает на преобладающий вид мотивации.

Оглавление

Введение 3
Тексты лекционных занятий 6
Тема: Основы профориентологии 6
Тема: История развития теории и практики профессиональной ориентации 8
Тема: Анализ современного рынка труда 11
Тема: Тенденции развития мира профессий 14
Тема: Вопросы теории и методологии профориентации 17
Тема: Психология профессионального самоопределения 19
Тема: Этические принципы профконсультирования 29
Тема: Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии 31
Тема: Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения учащихся в организациях общего образования [23] 33
Тема: Современные подходы к планированию карьеры 50
Тематический план проведения практических занятий [4] 59
Материал для проведения практических (тренинговых) занятий [4] 66
Темы рефератов 108
Примерные вопросы к зачету 110
Учебно-методическое обеспечение дисциплины 111
Приложения 114

Учебное издание

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ УЧАЩИХСЯ
Учебно-методическое пособие

Составители:
Клименко Илона Васильевна, Гончар Светлана Николаевна

Издается в авторской редакции

ИЛ № 06150. Сер. АЮ от 21.02.2002.
Подписано в печать 12.12.2019. Формат 60 × 90/16.
Усл. печ. л. 8,0. Заказ № 866.

Подготовлено в Изд-ве Приднестр. ун-та. 3300, г. Тирасполь, ул. Мира, 18.
Опубликовано на Образовательном портале ПГУ им. Т.Г. Шевченко
http://moodle.spsu.ru