

И. И. Беседина
ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

ВВЕДЕНИЕ

Экономическая реформа и переход народного хозяйства к рыночным отношениям обуславливают новый подход к проблеме самореализации личности в профессиональной деятельности. Прежде всего это касается социально-профессиональных вопросов самореализации молодежи. Молодым людям не достает социального опыта, умения применять полученные знания в реальной жизни, найти себя в обществе. Положение усугубляется слабой профессиональной подготовленностью выпускников, их неконкурентоспособностью на рынке труда.

Специфика контингента выпускников учебных заведений на рынке труда состоит в следующем:

- низкий уровень информированности о рынке труда, об условиях дальнейшего обучения, об условиях занятости;
- отсутствие опыта работы, а часто и специального образования;
- массовая правовая безграмотность в области подросткового труда;
- низкий уровень активности, инициативности, мотивированности собственного трудоустройства, психологическая неготовность к самостоятельным действиям.

Расширение возможностей выбора профессионального пути, вида занятости (работа по найму, самозанятость, предпринимательство), повышение собственной ответственности за принятие индивидуального решения, повышение «стоимости» неверного решения создают объективные предпосылки для повышения значимости квалифицированной помощи в процессе профессионального становления. В последнее время тенденция такова, что все большее число молодых людей осознают необходимость получения квалифицированной помощи, рекомендаций специалиста по профориентации (81,1 % по результатам социологического опроса проведенного ВЦИОМ) ¹.

Специалисты районных центров занятости могут оказывать помощь молодым людям, имеющим статус безработных, только с 16 лет. Профессиональная ориентация же в школах (в учреждениях народного образования), призванная помочь учащимся в выборе жизненного пути и построения профессионального плана либо отсутствует совсем, либо не учитывает реальных жизненных условий, в частности положения на рынке труда, спроса на профессии, наличия вакантных мест и т.п.

¹ Мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень. 1997. I 5.

Необходимо отметить слабость существующей методической базы для проведения профориентационной работы в школе, в частности, такого важного ее раздела как профинформация. В последние годы этим вопросам не уделялось должного внимания. Школьный курс по выбору профессии из-за отсутствия подготовленных кадров не ведется в полном объеме. Система профессиональной ориентации нуждается сегодня в согласовании профориентационных программ служб занятости с отделами народного образования.

Одним из факторов снижения остроты проблемы молодежной занятости является реализация опережающей, адаптационной, активной программы профориентации учащихся и выпускников школ. При построении профориентационной работы со школьниками важно реализовать три основных момента:

- обеспечение единства профессиональной и жизненной перспективы молодежи;
- обеспечение профессиональной и социальной мобильности, смены профессиональных ролей в течение жизни как естественного процесса;
- формирование психологической готовности к реализации индивидуальных и жизненных моделей.

Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения заключается в постепенном формировании у школьника внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно-значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности.

Разработанное методическое пособие предлагает новый подход в профориентации учащихся, направленный на усиление индивидуальных ресурсов и возможностей личности, ее активизацию и развитие, формирование социальной компетентности. Программа структурируется в виде модулей, объединенных по функциональным и деятельным признакам.

Первый модуль дает общие сведения о профессии. Способы квалификации, условия выбора и т.п.

Второй модуль направлен на формирование образа «Я», диагностику личностных особенностей, выявление профессиональных склонностей и интересов, соотнесение индивидуальных качеств с требованиями выбранной профессии. Материалы модуля способствуют изучению и формированию адекватной самооценки подростка, оказывают помощь в осознании ближайших жизненных планов с точки зрения долговременных целей и ожиданий, касающихся не только профессиональной, но и других сфер жизни.

Третий модуль знакомит школьников с сегодняшним рынком труда и его требованиями, предъявляемыми к профессионалу. Изучаются структура, функции Федеральной службы занятости, перечень предоставляемых услуг.

Четвертый модуль направлен на изучение технологии поиска работы, формирование механизма принятия решений. Помощь в постановке цели и построения профессионального плана. Пути поиска информации о трудоустройстве. Комплектование пакета документов.

По каждой теме даются подробные рекомендации по содержанию и методам преподавания, специальная литература. Разработана система методов и средств контроля изучаемого материала в виде промежуточных тестов.

Методическое пособие предназначено для профориентаторов и профконсультантов служб занятости, занимающихся профориентационной работой со старшеклассниками, а также рассчитано на педагогов, социальных работников, психологов, работающих над этими проблемами в школе.

Глава 1. ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В ШКОЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ

Проблема включения молодежи в рыночно-трудовые отношения тесно связана с проблемой ее трудовых ориентаций, определением ее приоритетов и потребностей, желаний и возможностей.

В ценностной структуре молодежи, в ее сознании и поведении появляется все больше асоциальных личностных элементов (криминализация, агрессивность, социальная апатия). Традиционные нравственные нормы отходят на второй план, уступая место идеологии прагматизма: ценно лишь то, что в дальнейшем может обеспечить жизненный успех. В молодежной среде происходит «массовизация» сознания: «то, что хорошо для всех, хорошо и для меня». Все это ведет к столкновению представлений молодежи о жизненных стандартах с реальной жизненной ситуацией, увеличивает противоречие между молодежью и общественными ценностями. Во многих случаях на сегодняшнем рынке труда дилетантский подход в профессиональной деятельности оказывается более успешным. Отсутствие четких социальных ориентиров в сфере труда приводит к уходу части молодежи в сферу, не требующую профессиональной подготовки.

Положение усугубляется тем, что, во-первых, имеется серьезный дефицит позитивного воздействия на подрастающее поколение всех институтов социализации – семьи, учреждений культуры, средств массовой информации, образовательно-воспитательных учреждений и др. Во-вторых, в социуме отсутствует эффективно действующая система нравственных норм,

устанавливаемая взрослым сообществом по отношению к подрастающему поколению.

В наиболее трудном положении в современной ситуации оказались растущие люди, находящиеся в подростковом и юношеском возрасте. При этом потребность молодежи в самоопределении, стремление к самоутверждению, самосовершенствованию, с одной стороны, стимулируются происходящими сейчас процессами, с другой – жестко сталкиваются с отсутствием условий в определении своего места в системе общественных отношений.

Данное противоречие приводит к острому внутреннему конфликту, лишая их возможности занять активную социальную позицию, интенсифицируя, с одной стороны, откровенно накопительскую психологию, с другой – чувство раздражения не только по отношению к окружающим, но и к самому себе.

По результатам социологических исследований, проведенных ВЦИОМ, уровень трудовой мотивации у молодежи не является более прогрессивным по сравнению с мотивацией труда людей старшего возраста. Молодежь признает, что для успеха больше всего ей не хватает инициативы и активности, самостоятельности и независимости, знаний и квалификации, настойчивости и трудолюбия. Не помешало бы, на взгляд молодых, побольше ловкости и нахальства. Хотя уровень трудовой мотивации является сейчас недостаточно высоким, большинством опрошенных (молодыми даже в гораздо большей степени, чем старшими) работа, профессия осознаются как нечто очень важное в жизни. После резкого, но краткосрочного падения значимости образовательных ценностей в начале экономических реформ (уход молодежи в коммерцию) происходит постепенное восстановление престижа образования, понимания его роли для повышения конкурентоспособности индивида на рынке труда.

Мотивационная структура в сфере труда формируется под влиянием двух групп факторов:

первая – внутренние факторы, связанные и порожденные самой трудовой деятельностью, включают содержание труда, сознание своих достижений, признание их окружающими, стремление к продвижению, чувство ответственности, самореализация в труде. На основе этих мотивов труд приносит наибольшее удовлетворение и не требует жестких форм контроля;

вторая – внешние факторы, находящиеся вне пределов труда как такового. К ним относятся политика вышестоящих органов, стиль руководства, компетентность руководителей, денежное вознаграждение, общественный и профессиональный статус, гарантированность сохранения рабочего места и т.п.

Высокая степень удовлетворенности трудом и вообще жизнью и, соответственно, высокая эффективность труда возможны только тогда, когда внутренние мотивации являются определяющими. Если же определяющей

является внешняя мотивация, труд выступает как «инструментальная ценность». В каждый отдельный момент у человека в структуре ценностей и трудовых мотивов комбинируются различные типы мотиваций. В зависимости от уровня развития работника в структуре его трудовых мотивов акценты перемещаются в направлении от преобладания внешних к преобладанию внутренних мотивов.

С точки зрения стремления человека быть реальным субъектом самоопределения и хозяином своей жизни также выделяются две противоположные установки:

первая – профессиональное самоопределение, как следование судьбы, предназначено року, что предполагает меньшую активность человека, ведь кем-то (или чем-то) уже все предопределено;

вторая – профессиональное самоопределение как «выход за пределы самого себя» (по В.Франклу), что означает не только реализацию того, что уже заложено в человеке, но и расширение возможностей самоопределения, предполагающее значительную внутреннюю активность и творчество. Готовность работников к «адаптации к динамическому производству, легкому переходу от одного вида труда к другому», а также «обладание способностями, необходимыми для широкого круга профессий»².

В условиях рыночных отношений любая государственная программа, в том числе опережающая профориентация молодежи, становится элементом поддержки, но никак не панацеей от возможных рыночных бед, способной решить все проблемы нового поколения. Свой шаг навстречу должны сделать и сами молодые люди. Перемены необходимы в отношении к проблемам рынка труда как со стороны общества, так и со стороны будущих работников.

Глава 2. ПРОГРАММА ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО КУРСА ДЛЯ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ

Основные задачи курса:

– повышение уровня информированности о социально-экономической ситуации и тенденции на рынке труда;

– формирование информационной основы принятия решения о выборе профессионального пути, психологической готовности к деятельности в условиях рыночных отношений, мотивации к профессиональной переориентации и переподготовке как средству повышения конкурентоспособности;

– коррекция представлений о профессиональных перспективах и адекватных социальных установках и ориентаций;

² Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.

– получение учащимися конкретных знаний о себе и освоение ими некоторых методов и приемов психологического познания себя и другого человека.

Содействие выбору профессии, оставаясь важным элементом программы по профессиональной ориентации, не решает весь комплекс проблем профессионального становления молодого человека.

Разработанная программа направлена на формирование жизненных моделей, включающих трудовую деятельность в качестве основного элемента социальной компетентности, поведенческих установок и ценностных ориентаций, отражающих новые социальные и экономические реалии, на обеспечение социальной и профессиональной мобильности молодого поколения.

Программа включает 20 тем и рассчитана на 33 часа. Необходимо соблюдать последовательность и взаимосвязь между темами и усвоением навыков. Перед началом реализации программы профориентационной работы полезно провести беседы, консультационные семинары с родителями или совместно родителей с детьми. Объем, детализация, формы и методы изложения материала приводятся в соответствии с потребностями и возможностями школьников данного возраста конкретного (класса), а также с их предшествующим знаниями по теме:

– в 9-м классе – общая ориентировка в мире профессий и человеческих возможностей;

– в 10-м классе – самопознание в соответствии с интересами и склонностями учащихся;

– в 11-м классе – соотнесение требований будущей профессии с индивидуальными желаниями и возможностями учащихся.

Для школьников 9-х классов основной задачей является формирование общей готовности к самоопределению (в особых случаях это может быть выбор специализированных школ), а для старшеклассников и выпускников школ – это помощь в конкретном выборе. В то же время при работе со школьниками-подростками, кроме помощи в принятии конкретных решений, важное место занимает и формирование общей готовности к самоопределению.

1. Социальные ориентации и жизненные ценности (1 час).

Социальные ценности и их классификация. Социальные ценности в сфере труда. Жизненная позиция. Изменение жизненных ценностей и позиций в современных условиях.

2. Формирование образа "Я" и проблема выбора профессии (2 часа).

Образ «Я» как система представлений о себе. Структура образа «Я» (знания о себе, оценка себя).

3. Многообразие мира профессий (1 час).

Понятие профессии. Разнообразие профессий. Основные признаки профессиональной деятельности. Описание и характер трудовой деятельности. Современные требования к трудовой деятельности.

4. Анализ профессий (1 час).

Способы классификации профессий. Основные классы профессий. Характеристика профессий по общим признакам профессиональной деятельности.

5. Условия выбора профессии («хочу», «могу», «надо») (2 часа).

«Хочу» – склонности, желания, интересы личности.

«Могу» – человеческие возможности (физиологические и психологические ресурсы личности), профессиональные способности.

«Надо» – потребности рынка труда в кадрах.

6. Склонности и интересы в профессиональном выборе («хочу») (2 часа).

Индивидуальные интересы. Профессиональные намерения. Потребности и мотивы как условие активности личности, виды мотивов.

7. Возможности личности в профессиональной деятельности («могу») (2 часа).

Понятие профпригодности. Профессионально важные качества. Способности общие, специальные.

8. Роль темперамента в профессиональном становлении личности (2 часа).

Общее представление о темпераменте. Психологическая характеристика основных типов темперамента, особенности их проявления в учебной и профессиональной деятельности.

9. Свойства нервной системы в профессиональной деятельности. Здоровье и выбор профессии (2 часа).

Общее представление о нервной системе и ее свойствах (сила, подвижность, уравновешенность). Ограничения при выборе некоторых профессий, обусловленные свойствами нервной системы. Типы профессий по медицинским противопоказаниям. Здоровье и профессионализм.

10. Интеллектуальные способности и успешность профессионального труда (4 часа).

Понятие интеллекта. Уровень развития интеллекта. Тип интеллекта. Роль познавательных процессов в развитии интеллекта. Общее представление о памяти. Виды памяти. Внимание. Основные свойства внимания (объем, устойчивость, распределение, избирательность). Мышление. Виды мышления.

11. Формирование адекватного образа «Я». Ассертивность поведения (2 часа).

Типы поведения. Понятие асертивности. Критерии асертивного поведения. Препятствия и барьеры асертивного поведения. Понятие адекватной самооценки.

12. Развитие компетентности в общении (2 часа).

Компетентность в общении: общие понятия, психологические закономерности, структурный анализ общения. Способы эффективного общения. Вербальный и невербальный язык общения. Особенности приема и передачи информации. Техники активного слушания.

13. Социальные проблемы труда («надо») (1 час).

Кадровое планирование. Банки данных о рабочей силе (спрос и предложения). Prestиж и спрос на профессии.

14. Построение профессионального плана (2 часа).

Способы принятия решения. Типичные ошибки школьников при выборе профессии. Условия планирования профессионального будущего. Самонаблюдение. Сбор и оценка информации. Принятие и планирование достижения цели. Психологическая готовность к смене профессии.

15. Современный рынок труда и его требования к профессионалу (1 час).

Рынок труда, его функции, структура, особенности. Внутренний и внешний рынок. Субъективные и объективные факторы, влияющие на успешность адаптации к современному рынку труда.

16. Занятость населения. Безработица (1 час).

Федеральная служба занятости. Функции. Структура.

Перечень предоставляемых услуг. Права и обязанности безработного. Необходимые документы. Вопросы выплаты денежных пособий.

17. Пути получения профессий (для тех, кто собирается учиться) (1 час).

Система профессионального образования. Уровни образования. Формы образования. Образовательные стандарты. Средние специальные учебные заведения. Типы высших учебных заведений, условия приема и обучения.

18. Пути получения профессий (для тех, кто собирается работать) (1 час).

Трудоустройство как правовой, законодательный акт. Права и обязанности подростка при устройстве на работу. Контракты. Правила заполнения контрактов.

19. Технология поиска работы (2 часа).

Пути поиска информации о трудоустройстве. Правильное комплектование пакета документов. Автобиография, резюме. Телефонный путь поиска работы. Собеседование. Факторы, влияющие на его успешность. Конкурсный отбор. Необходимые сведения о психологическом тестировании.

20. Профессиональная карьера (1 час).

Понятие о профессиональной карьере. Критерии профессионализма. Профессиональное прогнозирование и профессиональное самоопределение.

Тема 1. Социальные ориентации и жизненные ценности

Социальные ценности и их классификация. Социальные ценности в сфере труда. Жизненная позиция. Изменение жизненных ценностей и позиций в современных условиях. Соотнесение личного жизненного и профессионального планов.

Цель:

- дать понятие жизненных стратегий;
- помочь в осознании и корректировке своих жизненных ценностей, жизненных ориентаций.

Методическое обеспечение – бланки методик.

Рекомендуемая форма проведения – дискуссия.

Методические рекомендации

Первое занятие проводится как вводная часть ко всему курсу. Знакомство, представление цели и задач курса. Главная задача этой темы – помощь в осознании ближайших жизненных планов с точки зрения долговременных целей и ожиданий, касающихся не только профессиональной, но и других сфер жизни. При этом следует учитывать возрастную специфику: «образы будущего» в юности ориентированы прежде всего на результат, а не на средства его достижения, то есть жизненные цели не подкрепляются в конкретной мере жизненными планами. «Ядром» жизненной перспективы являются ценностные ориентации, жизненные цели и жизненные планы. Система ценностей – это совокупность представлений о том, что наиболее важно, приоритетно для конкретной личности. Шкала ценностей – это последовательность, в которой они классифицируются. Ценности довольно трудно выявить, так как о них не принято говорить. Они бывают достаточно смутны и не всегда совпадают с официально пропагандируемыми в обществе. Практика показывает, что не все учащиеся в одинаковой степени могут четко представить, чего они хотят, чаще могут сказать, что они отвергают.

Учащимся необходимо осознать различие между этими понятиями и уметь согласовать их при формировании жизненной перспективы.

Для определения типа ценностной ориентации рекомендуется использовать методику Е.И.Головахи, опросник Н.С.Пряжникова. Методика Е.И.Головахи содержит ряд суждений о ценностях, которые реализуются в профессиональной, за счет профессиональной, вне профессиональной деятельности. Список предлагаемых ценностей соответствует критерию отношения ценности к сфере профессиональной деятельности. Активизирующий опросник «Личная профессиональная перспектива» Н.С.Пряжникова представляет собой открытый опросник (14 вопросов), используемый для обобщения и оценки (самооценки) перспектив профессионального и личностного развития. Работа с методикой занимает около 30 минут.

На основе полученных результатов целесообразно построить дискуссионное обсуждение. Хорошим началом для дискуссии могут послужить вопросы из методики Н.С.Пряжникова, где часть вопросов сформулирована в эмоционально провокационном плане. Особенность активизирующих методик Н.С.Пряжникова заключается и в том, что они позволяют проговаривать (кратко обозначать) в аудитории подростков те вопросы, которые в непосредственном общении могут восприниматься как морализаторство. При обсуждении стоит обратить внимание на такие вопросы: *какие жизненные ценности сегодня являются доминирующими для большинства людей? изменились ли они за последние годы?* Важно показать школьникам, что они и сами немало знают. Для достижения этой цели нужно задавать активизирующие вопросы типа: «Что вы об этом думаете?», «Подскажите, как это называется?»

ЛИТЕРАТУРА

1. Как построить свое «Я» / Под. ред. В.П.Зинченко. М., 1991.
2. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.
3. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное определение. М.; Воронеж, 1996.
4. Тест сложной жизненных ситуаций. М., 1995.
5. Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990.
6. Пряжников Н.С. Активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения. М.; Воронеж, 1977.

Тема 2. Формирование образа «Я» и проблема выбора профессии

Образ «Я» как система представлений о себе. Структура образа «Я» (знания о себе, оценка себя).

Цель:

- прояснить понятие адекватной самооценки;
- диагностика личностных особенностей.

Методическое обеспечение – бланки тестов.

Методические рекомендации

Главная задача этой темы – психологическое просвещение, направленное на формирование образа «Я», представление о себе как личности и субъекте профессиональной деятельности. Особенно это важно для молодежи, так как молодым людям необходимо оценить ближайшие жизненные планы с точки зрения долговременных целей и ожиданий, касающихся не только профессиональных, но и других сфер жизни. Разделение между этой темой и предыдущей весьма условно, они тесно взаимосвязаны.

Образ «Я» – система представлений личности о себе как о субъекте деятельности. Включает три основные составляющие:

- а) совокупность знаний о своих индивидуальных психологических особенностях;
- б) наличие определенного оценочного отношения к себе;
- в) возможность управления собственным поведением.

Прямым следствием неадекватного восприятия образа «Я» является неправильная самооценка, завышенный или заниженный уровень притязаний, которые опосредованно влияют на выбор, в том числе и в сфере труда. У молодежи самооценка несколько завышена, что, в целом, играет положительную роль, позволяя ставить цели более высокого уровня и активно стремиться к их достижению. Однако существенно завышенная или заниженная самооценка негативно влияет на адекватность профессионального выбора.

С помощью методики «Самооценка индивидуальных особенностей», разработанной Л.Н.Кабардовой, можно выявить образ «Я» учащегося и соотнести его с профессиональными сферами труда. Анкета самооценки содержит 25 вопросов. В ней описаны различные жизненные ситуации, виды деятельности человека, которые прямо или косвенно связаны с определенными профессиональными сферами. Каждое качество необходимо оценить по шкале от 1 до 10 баллов.

Для более глубокого психологического исследования и в зависимости от возраста учащихся (10–11-е классы) провести тестирование по личностным опросникам (Кеттел, Люшер, подростковый вариант ММРІ).

Можно предложить школьникам мини-игру. Двум группам учащихся предлагается выбрать из своих групп двух школьников, определить для них

подходящую профессию или сферу профессиональной деятельности и обосновать свой выбор. Описать особенности этой профессии, соотнести индивидуальные качества с требованиями названной профессии. Проанализировать, насколько собственная самооценка совпадает с мнением своих сверстников.

Прогнозы школьников относительно профессионального будущего своих одноклассников нередко оказываются более точными, чем прогнозы их учителей и родителей. Вероятно, нужно больше доверять мнению одноклассников о своих профессиональных перспективах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зинченко В.П. Как построить свое «Я». М., 1991.
2. Климов Е. Как выбирать профессию. М., 1990.
3. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости / Рос. учеб. центр. М., 1995.
4. Самоукина Н. Игры на работе и дома // Психотехнические упражнения и коррекционные программы. М.: Новая школа, 1993.
5. Степанов А. Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
6. Пряжников Н. Профориентационные игры, проблемные ситуации, задачи, карточные методики. М., 1991.
7. Руководство практического психолога (психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте) / Под. ред. И.В.Дубровиной. М., 1997.

Тема 3. Многообразие мира профессий

Понятие профессии. Многообразие профессий. Основные признаки профессиональной деятельности. Описание и характер труда. Современные требования к труду.

Цель:

- дать определение профессии;
- показать критерии различия между профессиональной деятельностью и трудовой.

Методическое обеспечение – плакаты, схемы, доска, раздаточный материал, видеомагнитофон, видеопрофессиограммы.

Методические рекомендации

Дать подробное определение профессии. Сделать небольшой обзор истории возникновения понятия «профессия». Если позволяет техническая оснащенность школы, то рекомендуется использовать видеопрофессиограммы профессий.

Рассказать, что принадлежность к определенной профессии – это один из многих общественных признаков человека, наряду с национальной или семейной принадлежностью. На примере показать, что по профессиональному признаку люди могут объединяться в категории или группы людей, занимающихся одинаковым видом трудовой деятельности. Следовательно, выбрать себе профессию – значит не только выбрать себе работу, но и быть принятым в определенную группу людей, принять ее этические нормы, правила, принципы, ценности, образ жизни.

В ходе беседы, дискуссии выяснить, чем отличается трудовая деятельность от профессиональной? чем профессионал отличается от дилетанта и любителя? какие новые профессии появились сейчас? каковы условия профессиональной деятельности? какая деятельность в условиях рыночных отношений будет цениться дороже? Материалы по этой теме представлены в «Азбуке профориентации» (С. 17–33).

ЛИТЕРАТУРА

1. Климов Е. Введение в психологию труда. М., 1988.
2. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
3. Хараш А. Человек рынка // Общественные науки и современность. 1992. I 5.
4. Климов Е. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. М., 1984.
5. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов, 1996.

Тема 4. Анализ профессий

Основные признаки профессиональной деятельности. Предмет труда. Цели труда. Средства труда. Классификация профессий. Способы классификации профессий. Характеристика профессий по общим признакам профессиональной деятельности.

Цель:

– ознакомить учащихся с пятью типами профессий (по предмету труда) («человек–человек», «человек–техника», «человек–художественный образ», «человек–природа»);

– по характеру труда (исполнительские, творческие).

Методическое обеспечение – плакаты, схемы.

Методические рекомендации

Разделение между этой темой и предыдущей весьма условно, так как они тесно взаимосвязаны. Целесообразнее построить предыдущую тему как теорию с последующим практическим заданием. Предложить учащимся самостоятельно заполнить следующую таблицу:

I п/п	Типы и подтипы профессий	Перечислить профессии данного типа	Перечислить требования, предъявляемые профессией к человеку
Пример	«человек-природа»	микробиолог, ветеринар, лесовод, агроном	наблюдательность, способность ориентироваться в условиях напряженности, выносливость, терпимость к недостаткам комфорта и др.

По собственному желанию школьники разбиваются на две группы. Каждая группа коллективно заполняет таблицу, обсуждая внутри группы все связанные с этим вопросы. Результаты выполненного задания обсуждаются при участии профориентатора.

Помощь учащимся в заполнении таблицы может оказать Приложение 2 («Азбука профориентации»), где подробно представлена общая характеристика профессий, требования к индивидуальным особенностям специалиста, медицинские противопоказания, требования к профессиональной подготовке, пути получения профессии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Самоукина Н. Игры на работе и дома // Психотехнические упражнения и коррекционные программы. М.: Новая школа, 1993.
2. Климов Е. Как выбирать профессию. М., 1984.
3. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
4. Климов Е. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
5. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов, 1996.

Тема 5. Условия выбора профессии («хочу», «могу», «надо»)

«Хочу» – склонности, желания, интересы личности. «Могу» -человеческие возможности (физиологические и психологические ресурсы личности), профессиональные способности. «Надо» – потребности рынка в кадрах. Общее понятие о профессии, специальности, должности.

Цель:

- дать общее представление об основах выбора профессии;
- практическая оценка своих склонностей и возможностей.

Методическое обеспечение – схема основных условий выбора профессии «хочу», «могу», «надо».

Методические рекомендации

Ознакомить учащихся с основными составляющими выбора профессии «хочу», «могу», «надо». Рассказать, что побуждением к деятельности человека выступают его потребности. Так, намерение получить профессию продиктовано интересом к ней и потребностью этот интерес удовлетворить. То есть «хочу» – это интересы, склонности к определенной деятельности, желания. Интересы могут переходить в склонности-стремления заниматься определенной деятельностью. Между интересами и склонностями много общего, но есть и различие. Например, когда есть интерес к живописи, но нет стремления стать художником. Это значит, что есть интерес, а склонность отсутствует. Интересы можно выразить формулой «хочу знать», а склонность – «хочу сделать». Профессию необходимо выбирать с устойчивыми интересами и склонностями.

«Могу» – указывает на свойства личности, которые являются потенциальными и актуальными способностями для определенной профессии. «Могу» – личные качества, обеспечивающие успешность профессионального обучения, его результативность. Любая специальность имеет свой специфический набор профессионально важных качеств. Чтобы объективно решить вопрос о своей профессиональной пригодности и ответить на вопрос «Что я могу?», необходимо реально оценить свое «Я», свои способности и недостатки. «Могу» – способности (умственные, организаторские, волевые качества), темперамент, состояние здоровья.

К «надо» относятся знания необходимых путей и средств достижения целей, потребность рынка труда в специалистах по выбранной профессии.

В качестве наглядного пособия можно использовать схему условия выбора профессии, которая представлена в «Азбуке профориентации» (С. 50). Дана схема условий выбора профессии «хочу», «могу», «надо».

Для того, чтобы узнать о своих профессиональных склонностях, а также какое представление имеют учащиеся о своих профессиональных способностях,

необходимо предложить заполнить анкету «Ориентация». Она позволяет достаточно быстро узнать насколько желания подростков по выбранной профессии совпадают или разнятся с уровнем развития способностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
2. Климов Е. Как выбирать профессию: Книга для учащихся старших классов средней школы. М., 1990.
3. Климов Е. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
4. Овчарова Р. Справочная книга школьного психолога. М., 1993.
5. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов, 1996.

Тема 6. Склонности и интересы в профессиональном выборе («хочу»)

Индивидуальные интересы. Профессиональные намерения. Потребности и мотивы как условия активности личности. Виды мотивов.

Цель:

- выявить профессиональную направленность учащихся;
- дать представление о мотивах выбора профессии.

Методическое обеспечение – бланки тестов.

Методические рекомендации

При изучении личности в целях профессиональной ориентации большое внимание следует уделить изучению профессиональной направленности. Направленность личности проявляется в ее интересах, склонностях, потребностях, мотивах. Необходимо особо остановиться на таких вопросах: чем отличаются интересы от способностей? что между ними общего?

С помощью методик ДДО, ОПГ выявить направленность учащихся на один или несколько типов профессий, соответствующих классификации профессий по предмету труда. Кроме того, они позволяют составить «карты интересов» или «веер возможностей». Методика Дж.Хол-ланда, основанная на классификации типов личности, соответствующих определенной профессиональной среде, дает возможность выявить профессиональную направленность школьников через степень выраженности у него того или иного типа личности.

Прогнозируемая степень удовлетворенности человека своей деятельностью во многом зависит от того, насколько его ожидания соответствуют реальным особенностям профессии. Обмануться в своих ожиданиях легче всего в молодом возрасте. Для того, чтобы понять мотивацию и помочь осознать, что движет выбором молодого человека, необходимо выявить мотивационные факторы. Для экспресс-диагностики мотивов выбора профессии можно воспользоваться опросником «Мотивы выбора профессии» (автор Р.В.Овчарова), позволяющим выявить внутреннюю и внешнюю мотивацию, а также положительные и отрицательные мотивы. К положительным мотивам относятся заработок, стремление к престижу, возможность продвижения по службе, а к отрицательным – боязнь осуждения, наказания, давления, критики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Павлюченков Е. Формирование мотивов выбора профессии. Киев, 1980.
2. Психологические средства выявления особенностей личностного развития подростков и юношества: Сб. науч. тр. М., 1990.
3. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости. М., 1995.
4. Комплексная методика диагностики профессионального самоопределения личности школьника. Ярославль, 1993.

Тема 7. Возможности личности в профессиональной деятельности («могу»)

Способности общие, специальные. Понятие профпригодности. Профессионально важные качества.

Цель:

- дать определение профпригодности;
- помощь в определении профессионально важных качеств исходя из профессиональной направленности учащихся и требований конкретной профессии.

Рекомендуемая форма проведения – тестирование, беседа, дискуссия.

Методическое обеспечение – бланки тестов.

Методические рекомендации

Рекомендуется в ходе обсуждения с учащимися повторить из чего складывается одна из составляющих выбора профессии «могу». Выяснить, чем отличаются общие способности от специальных.

Профессионально важные качества – индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности. Любая профессия имеет свой специфический набор профессионально важных качеств. При заполнении на предыдущих занятиях профориентационных методик ДДО, ОПГ, Холланда были выявлены один или несколько типов профессий («человек–человек», «человек–знак», «человек–техника», «человек–художественный образ», «человек–природа»).

Исходя из полученных результатов необходимо выделить, какие требования предъявляют профессии этой группы к психическим функциям человека и какие профессионально важные качества необходимы для успешного освоения профессий этого типа.

Определяя личностные особенности подростков, ориентированных на группу профессий «человек–техника», «человек–человек», «человек–знак», необходимо использовать методики, направленные на выявление соответствующих ей личностных качеств: тест Кеттела, личностный опросник Айзенка, КОС (Б.Федоришин и В.Синявский).

Психологическая пригодность определяется по соответствию индивидуальных психологических и психофизиологических особенностей человека требованиям определенной профессии, позволяющая при наличии специальных знаний, умений, навыков успешно осуществлять профессиональную деятельность.

Используя описание профессий, представленных в Приложении 2 («Азбука профориентации»), вместе с учащимися выяснить, насколько их выбор профессии соответствует требованиям, предъявляемым к индивидуальным особенностям специалиста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости. М., 1995.
2. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
3. Система методов профессиональной ориентации. Кн. 2. Методы профориентационной работы. Киев, 1993.

Тема 8. Роль темперамента в профессиональном становлении личности

Общее представление о темпераменте. Психологическая характеристика основных типов темперамента, особенности их проявления в учебной и профессиональной деятельности.

Цель:

- дать представление о темпераменте;
- определение типа темперамента и соотнесение его с трудовой и учебной деятельностью.

Рекомендуемая форма проведения – беседа, дискуссия.

Методическое обеспечение – бланки тестов.

Методические рекомендации

Рассказать о типах темперамента. Дать психологическую характеристику каждому типу. Выявить психологические различия между экстравертами и интровертами (типичные эмоции, преобладающее настроение, обучение и память, особенности принятия решения, характер общения, отношение к новому, содержание неблагоприятных обстоятельств). Дать определение эмоциональности. Описать признаки высокой и низкой эмоциональности у экстравертов, интровертов.

Указать на ряд качеств личности, которые могут осложнить работу по профессиям «человек–человек», «человек–знак», «человек–техника». К ним относятся сильно выраженные экстраверсия или интроверсия, а также тревожность, импульсивность, излишняя медлительность или, наоборот, суетливость и т.д. Обсудить, какой отпечаток накладывает профессия на характер человека. Требования профессии к человеку. Вместе с учащимися выяснить, каковы типичные представления о характере учителя, следователя, бухгалтера, музыканта и т.д.

Темой для обсуждения могут служить результаты, полученные по личностному опроснику Айзенка, типологическому опроснику темперамента Д.Кейрси (для выявления типологических особенностей), методике Х.Сми-шека. В основу методики взята концепция К.Леонгарда акцентуированных личностей. Опросник Смишека может успешно применяться на подростках 14–16 лет с целью выявления склонности характера к различным видам деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
2. Система методов профессиональной ориентации. Кн. 2. Методы профориентационной работы. Киев, 1993.
3. Знаете ли вы себя? (55 популярных тестов). М., 1989.

4. Комплексная методика диагностики профессионального самоопределения личности школьника. Ярославль, 1993.

5. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов, 1996.

Тема 9. Интеллектуальные способности и успешность профессиональной деятельности

Понятие интеллекта. Уровень развития интеллекта. Тип интеллекта. Роль познавательных процессов в развитии интеллекта. Общее представление о памяти. Виды памяти. Внимание. Основные свойства внимания (объем, устойчивость, распределение, избирательность). Мышление. Виды мышления.

Цель:

- ознакомить с понятием интеллекта;
- дать общее представление об основных психических процессах (мышление, память, внимание);
- ознакомить учащихся с требованиями, предъявляемыми профессией к психическим функциям человека.

Методическое обеспечение – бланки тестов.

Методические рекомендации

Ознакомить учащихся с понятием интеллекта. Важно подчеркнуть, что группа способностей, связанная с умственным развитием, необходима, во-первых, для успешного обучения, усвоения знаний, приобретения навыков внимания, памяти и мышления, которые нужны для овладения широким кругом профессий, во-вторых, для успешного решения профессиональных задач в области творческих специальностей.

Обратить внимание учащихся на тот факт, что уровень интеллекта не является постоянным. С одной стороны, он зависит от природных задатков, с другой – он определяется жизненным опытом, знаниями, навыками, содержанием, уровнем образования, мотивами, чертами характера. Уровень интеллекта можно измерить с помощью краткого ориентировочного теста оценки общих умственных способностей (КОТ) (адаптация методики Вандерлика), теста оценки интеллекта Д.Векслера, психологических тестов оценки типа интеллекта («Аналогии», «Числовые ряды», «Узоры»), представленных в книге «Азбука профориентации».

Многие профессии предъявляют повышенные требования и к различным психическим функциям человека. По желанию учащихся можно провести

дополнительное тестирование. Например, для изучения свойств памяти (как кратковременной, так и долговременной) важных для группы профессий «человек–знак», «человек–техника», используются такие методики, как «Механическая память», «Память на слова», «Смысловая память», субтест «шифровка» из теста Д.Векслера.

Для определения свойств внимания рекомендуется использовать «Корректирную пробу» (таблицы Бурдона), черно-красные таблицы (Шульце) «Перепутанные линии». Эти методики дают возможность исследовать такие важные характеристики внимания, как объем, распределение, переключение, устойчивость. Многие профессии группы («человек-знак», «человек-техника») предъявляют специфические требования к особенностям мышления, таким, как аналитические способности, критичность в отношении перерабатываемого материала, поиск логических взаимосвязей и т.д. В зависимости от интереса к конкретной профессии, особенности мышления можно исследовать при помощи либо теста технической сообразительности Беннета, либо «Числовые ряды» (для определения особенностей одного из основных видов мышления – вербального), либо «Отыскания закономерностей» (для исследования логического мышления).

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
2. Система методов профессиональной ориентации // Методы профориентационной работы. Кн. 2. Киев, 1993.
3. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости. М., 1995.
4. Комплексная методика диагностики профессионального самоопределения личности школьника. Ярославль, 1993.
5. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов, 1996.

Тема 10. Свойства нервной системы в профессиональной деятельности.

Здоровье и выбор профессии

Общее представление о нервной системе и ее свойствах (сила, подвижность, уравновешенность). Ограничения при выборе некоторых профессий,

обусловленные свойствами нервной системы. Типы профессий по медицинским противопоказаниям. Здоровье и профессионализм.

Цель:

- ознакомить с особенностями и свойствами нервной системы;
- ознакомить с комплексами требований, предъявляемых различными специальностями к человеку.

Методическое обеспечение – бланк теста.

Рекомендуемая форма проведения – тестирование, беседа.

Методические рекомендации

Дать общее представление о нервной системе и ее особенностях (сила, уравновешенность процессов возбуждения-торможения, подвижность). Вместе с учащимися, исходя из полученных ранее знаний по различным типам профессий, выяснить, какие профессии наиболее подвержены психоэмоциональным нагрузкам.

Например, при обсуждении отрицательных последствий выбора конкретной профессии, можно ознакомить учащихся с результатами научных исследований. В частности, с результатами исследования английских ученых, которые установили, в какой степени представители различных профессий подвержены стрессам и некоторым заболеваниям. Ознакомить учащихся с понятием «стресс». Распространенность заболеваний сердечно-сосудистой системы наиболее высока среди административно-управленческого персонала. Ведущим фактором при этом являются психоэмоциональные перегрузки. Именно для этих профессий (предприниматели, управленческий персонал, инженерно-технические работники) свойственна большая продолжительность рабочего дня, эмоциональная, информационная и интеллектуальная перегрузки.

Для исследования свойств нервной системы рекомендуется применять: опросник определения основных свойств нервной системы человека: уровень процесса возбуждения, торможения, уровень подвижности, силы по возбуждению (Я.Стреляу), методику определения импульсивности В.А.Лосенкова. Методика предназначена для измерения импульсивности как относительно устойчивой личностной черты. Опросник включает 20 утверждений, согласие или несогласие с которыми должен высказать испытуемый.

Практически все профессии содержат определенный комплекс требований к функциям органов и систем человека, избыточный их уровень может ограничить профессиональную пригодность.

На конкретных примерах («Азбука профориентации», Приложение 2) определить группы профессий, неразрывно связанных с неблагоприятными

факторами воздействия на организм. Необходимо учащимся показать, что здоровье и карьера в условиях рыночной экономики тесно связаны между собой.

ЛИТЕРАТУРА

1. Система методов профессиональной ориентации. Киев, 1993.
2. Каппони В., Новак Т. Сам себе психолог. СПб., 1994.
3. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М., 1970.
4. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
5. Психолого-физиологические и медицинские основы профориентации и профотбора молодежи на рабочие специальности. М., 1989.
6. Первичная психологическая профконсультация. Врачебная профконсультация. Метод. реком. Л., 1988.
7. Холдеева Л. Физические критерии профессиональной пригодности здоровых подростков к различным профессиям. М., 1968.

Тема 11. Формирование адекватной самооценки. Ассертивность поведения

Понятие адекватной самооценки. Понятие ассертивности, типы поведения, критерии ассертивного поведения. Препятствия и барьеры ассертивного поведения.

Цель:

- определить понятие адекватной самооценки и ассертивного поведения;
- развить умение формирования положительной самооценки;
- ознакомить с техникой ассертивного поведения;
- формирование навыков ассертивного поведения в сфере труда.

Рекомендуемая форма проведения – беседа, мини-игра.

Методические рекомендации

Занятие проводится как подведение итогов того, что о себе узнали учащиеся. Дать представление о видах самооценки (завышенный или заниженный уровень притязаний).

Личные права человека создают основу для ассертивного (уверенного) поведения человека. Ассертивное поведение – это уверенное выражение того, что человек думает, чувствует, во что верит, и отстаивание (утверждение) своих прав

при уважении прав других. Рассказать о барьерах, препятствующих асертивному поведению. Например, неумение или страх уверенно выражать свои мысли, чувства и позволение другим нарушать свои права. Агрессивное поведение – это выражение себя посредством запугивания, унижения других людей, попрания их прав.

Привести примеры ситуаций, в которых необходимо проявить асертивное поведение. Это ситуации, когда необходимо предъявить требования к другим людям; высказать просьбу о чем-либо для себя; найти правильную стратегию поведения в ситуации отказа в чем либо; при негативной оценке (работы, личности, деятельности); в ситуации, когда вы подвергаетесь агрессии со стороны других. С помощью упражнений стимулируется потребность заново оценить свои слабые и сильные стороны, с помощью игровых упражнений отрабатываются навыки асертивного поведения. Пример упражнения: «Кто я?» В течение 10–15 минут, используя для этой цели 20 слов или предложений, каждый член группы должен рассказать о своих положительных качествах. О том, что он любит, ценит, принимает в себе, что дает ему чувство внутренней уверенности. Чем больше слов или предложений, тем выше уровень самопрезентации. Преподаватель и все остальные должны следить за тем, чтобы говорящий не допускал самокритики и самоосуждения. Руководитель объясняет, почему при этом у говорящего возникают трудности, что мешает ему быть уверенным в себе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Байярд Р., Байярд Д. Ваш беспокойный подросток. М., 1991.
2. Каппони В., Новак Т. Как обрести уверенность в себе. СПб., 1994.
3. Каппони В., Новак Т. Сам себе психолог. СПб., 1994.
4. Паркинсон С.Н. Законы Паркинсона. М., 1989.
5. Прихожан А.М. Психологический справочник как обрести уверенность в себе. СПб., 1994.
6. Бернс Р. Развитие «Я-концепции» и воспитание. М.: Прогресс, 1986.
7. Руководство практического психолога (психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте) / Под ред. И.В.Дубровиной. М., 1997.

Тема 12. Развитие компетентности в общении

Компетентность в общении: общие понятия, психологические закономерности, структурный анализ общения. Способы эффективного общения.

Вербальный и невербальный языки общения. Особенности приема и передачи информации. Техники активного слушания.

Цель:

- ознакомить с психологическими закономерностями общения;
- освоение невербальных средств общения;
- развитие способности эффективного взаимодействия;
- формирование умения адекватно выражать свои чувства.

Методическое обеспечение – набор диалогов на карточках, отражающих различные позиции «Я» (по Э.Берну).

Рекомендуемая форма проведения – тренинг общения, ролевые игры.

Методические рекомендации

Рассказать о разных состояниях «Я» человека в процессе общения и их основных особенностях, демонстрируя диаграммы взаимодействия (Родитель, Взрослый, Дитя) и иллюстрируя их примерами. Это можно сделать следующим образом. Каждый учащийся зачитывает диалог на карточке и анализирует его с позиций тех или иных состояний, определяя характер взаимодействия. Остальные либо соглашаются с его аргументацией, либо предлагают свою. Преподаватель должен высказать свое мнение, четко обосновывая его. Вместе с учащимися обсуждают важность ролевого взаимодействия, анализируют свое ролевое поведение в повседневной жизни, насколько оно оправдано и адекватно (роли «обиженного», «козла отпущения», «взрослого», «ребенка», «лидера» и т.д.). Учащимся предлагается обратить внимание в общении на следующие элементы и запомнить их: позы, жесты, произвольное движение рук, мимика и т.д.

Занятие по этой теме можно провести в форме традиционного тренинга общения, методика которого хорошо разработана. Рекомендуется наряду с обычными для формирования навыков коммуникационной культуры играми и упражнениями выбирать и такие, которые имели бы отношение к сфере труда (начальник – подчиненный, собеседование при приеме на работу и др.).

ЛИТЕРАТУРА

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди... М.: Прогресс, 1988.
2. Добрович А.Б. Общение: наука и искусство. М., 1971.
3. Иствуд А. Я вас слушаю. М., 1988.
4. Крижанская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения. Л., 1990.
5. Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. М., 1990.
6. Толстых А.В. Наедине со всеми: о психологии общения. М., 1990.

7. Руководство практического психолога (психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте) / Под ред. И.В.Дубровиной. М., 1997.

Тема 13. Социальные проблемы труда («надо»)

Кадровое планирование. Банки данных о рабочей силе (спрос и предложение).
Престиж и спрос на профессии.

Цель:

- ознакомить с основными условиями, действующими на рынке труда;
- ознакомить с профессиями, пользующимися спросом и невостребованными на современном рынке труда.

Методические рекомендации

Ознакомить учащихся с четырьмя условиями действующими на современном рынке труда:

- а) соотношение предложения и спроса рабочей силы,
- б) цена товара – рабочей силы,
- в) конкуренция «работоискателей»,
- г) динамичность, изменчивость условий на рынке труда.

Раньше экономика была плановой, и учебные заведения набирали столько учащихся, сколько государство могло трудоустроить. Теперь экономика стала рыночной, и гарантировать трудоустройство может только спрос со стороны работодателей. А этот спрос может изменяться. Сегодня невозможно с уверенностью сказать, какие профессии перестанут пользоваться спросом через 5 или 10 лет. Но уже сейчас можно точно узнать, какие специалисты на сегодняшний день требуются, а какие нет.

Узнать об этом можно из вакансий, которые есть в каждом районном центре занятости. Необходимо выделить те профессии, которые пользуются постоянным спросом и определить какие специалисты не востребованы. К какому классу профессий они относятся? Что нужно для того, чтобы овладеть этой профессией (знания, образование, опыт)?

Показать какие существуют расхождения между популярностью, модой на профессии и реальным спросом на них.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
2. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Ищу работу. СПб., 1995.

Тема 14. Построение профессионального плана

Способы принятия решения. Типичные ошибки школьников при выборе профессии. Условия планирования профессионального будущего. Самонаблюдение. Сбор и оценка информации. Принятие и планирование достижения цели. Психологическая готовность к смене профессии.

Цель:

- показать способы принятия решений при построении своего профессионального плана;
- указать на типичные ошибки при выборе профессии;
- формирование навыков построения профессионального плана.

Методические рекомендации

Рекомендуется в ходе группового обсуждения повторить те знания об условиях выбора профессии («хочу», «могу», «надо»), которые были получены на предыдущих занятиях, но теперь с точки зрения построения профессионального плана. Разобрать, что входит в первый этап:

1. Самонаблюдение (определение и оценка своих «хочу» и «могу») – определение профессии.
2. Сбор и оценка информации (о профессиях и содержании труда, о трудоустройстве, о перспективах, об обучении и т.д.).
3. Принятие решения и планирование достижения цели (определить цель, определить средства, возможные варианты, возможность неудачи и дальнейшие действия, принятие решения, обсуждение с авторитетным человеком, принятие окончательного решения).

Следует обратить внимание учащихся на ошибки, которые имеют место при подготовке и принятии решения о выборе профессии. Все ошибки, допускаемые обычно учащимися, можно разделить на две группы:

- неправильное отношение к труду и выбору профессии (неуважительное отношение к одним и преклонение перед другими профессиями, перенос отношения к человеку на саму профессию, увлечение внешней стороной профессии, не учитывая ее содержания);
- недостаток знаний, необходимых для правильного выбора, отсутствие жизненного опыта (ориентация сразу на высокую квалификацию, выбор

профессии «за компанию», отождествление учебного процесса с профессией, соответствие желаниям родителей).

Разбирать наиболее часто встречающиеся ошибки рекомендуется с помощью деловых игр. Например, в двух группах учащиеся осуществляют выбор определенной профессии, пользующейся спросом на рынке труда. При этом они ориентируются на этапы «узнать – подумать – попробовать». На общем обсуждении каждая группа рассказывает о профессии, которую она выбрала, и анализирует причины выбора.

Особое внимание следует уделить проблеме формирования мотивации и постоянной психологической готовности человека к смене профессии, переориентации на новую деятельность. Выбирая профессию, нужно расширять диапазон своих профессиональных возможностей, иметь представление о сквозных, смежных профессиях. Ориентация на одну профессию недостаточна, а профессиональная переориентация должна стать обязательной составляющей всего профессионального пути человека.

Большую помощь в подготовке к занятию окажет «Аз-бука профориентации» (Гл. 6, С. 132, Гл. 7, С. 143), в которой приведены анкеты, где поэтапно описаны основные шаги, которые должны помочь учащемуся правильно обосновать и принять решение в конкретном выборе профессии.

Итогом занятия является составление профессионального личностного плана.

ЛИТЕРАТУРА

1. Климов Е. Как выбирать профессию. М., 1984.
2. Степанов А., Ткачев М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
3. Самоукина Н. Игры на работе и дома // Психотехнические упражнения и коррекционные программы. М., 1993.
4. Пряжников Н. Профессиональное и личностное самоопределение. М.; Воронеж, 1996.
5. Науман Э. Принять решение – но как? М., 1987.
6. Голубев Е. Какое принять решение. М., 1990.
7. Как построить свое «Я» / Под ред. В.П.Зинченко. М., 1991.
8. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 1996.
- 9.

Тема 15. Современный рынок труда и его требования к профессионалу

Рынок труда, его функции, структура, особенности. Внутренний и внешний рынок. Субъективные и объективные факторы, влияющие на успешность адаптации к современному рынку труда.

Цель:

- дать представление о рынке труда и его современных особенностях;
- дать представление о возможных видах предприятий и формах собственности;
- ознакомить с факторами конкурентоспособности на рынке труда.

Рекомендуемая форма проведения – лекция, беседа.

Методические рекомендации

Дать представление о современном рынке труда и его особенностях. Показать различия между внутренним рынком труда (город, район: потребности в тех или иных профессиях) и внешним (страна, регион). Обсудить в группе факторы, влияющие на конкурентоспособность на рынке труда, разделить их на объективные и субъективные. Рассказать о новых формах социально-экономического поведения: самозанятость, предпринимательство. Специальная информация адресуется тем, кто хотел бы завести собственное дело и тем, кто хотел бы работать за границей.

Рыночные отношения меняют характер и цели труда: возрастает его интенсивность, усиливается напряженность, требуется высокий профессионализм, выносливость, ответственность. Обратит внимание подростков на необходимость овладения универсальными знаниями и навыками, которые необходимы для достижения успеха во многих сферах профессиональной деятельности. Обсудить, какие для этого нужны знания и умения. Рассмотреть профессиограммы некоторых профессий. Например, профессия секретаря-референта подразумевает владение следующими навыками: машинопись, компьютерная грамотность, знание офисной техники, делопроизводство, искусство делового общения, владение иностранными языками. И уровень требований к специалистам постоянно растет.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Ищу работу. СПб., 1995.
2. Поляков В. Технология карьеры. М., 1995.
3. Социальные ориентиры обновления: общества и человека / Под ред. Т.И.Заславской. М., 1990.
4. Хараш А. Человек рынка // Общественные науки и современность. 1992. I
- 5.

Тема 16. Занятость населения. Безработица

Федеральная служба занятости. Функции. Структура. Перечень предоставляемых услуг. Права и обязанности безработного. Необходимые документы. Вопросы выплаты денежных пособий.

Цель:

- ознакомить учащихся со структурой службы занятости (областная, районные);
- рассказать о перечне предоставляемых услуг;
- ознакомить с правами и обязанностями безработного в соответствии с Законом о занятости.

Методические рекомендации

На занятие по этой теме можно пригласить работника службы занятости или проконсультироваться со специалистом по профориентации молодежи, чтобы подробно узнать, кто является клиентом службы занятости, какие услуги может получить подросток в районных центрах занятости, в каком порядке подросток может получить статус безработного, может ли служба занятости направлять на обучение, какие документы необходимо предъявить для получения статуса безработного, права на получение подростком пособия по безработице, какие профессии сейчас пользуются наибольшим спросом и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Ищу работу. СПб., 1995.
2. Кодекс законов о труде Российской Федерации. М., 1995.
3. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» // Человек и труд. 1996. I 6. С. 4–15.

Тема 17. Пути получения профессий (для тех, кто собирается учиться)

Система профессионального образования. Уровни образования. Формы образования. Образовательные стандарты. Средние специальные учебные заведения. Типы высших учебных заведений, условия приема и обучения.

Цель:

- ознакомить с основными формами образования;
- дать информацию о путях получения среднего специального, высшего образования.

Методические рекомендации

В этой теме целесообразно рассказать о потребностях рынка труда в специалистах со средним специальным и высшим образованием. Попытаться вместе с учащимися проанализировать востребованность той или иной выбранной профессии через 5–10 лет.

Даются разъяснения по поводу различных форм дальнейшего профессионального обучения. Остановиться на основных формах образования: начальное (общее, среднее) и профессиональное (начальное, среднее, высшее). В форме свободной беседы вместе с учащимися уточнить: что такое государственные и негосударственные профессиональные учебные заведения? какие бывают формы профессионального образования? что такое государственные стандарты? где можно получить информацию о профессиональных образовательных учреждениях? что необходимо знать при выборе учебного заведения? Ответы на эти вопросы можно найти в «Азбуке профориентации» (Гл. 4).

ЛИТЕРАТУРА

1. Бендюков М., Соломин И., Ткачев М. Азбука профориентации. СПб., 1997.
2. Справочник профессий (специальностей) учебных заведений Саратовской области. Саратов, 1993.
3. Справочник для поступающих в высшие учебные заведения. М.: Высшая школа, 1997.

Тема 18. Пути получения профессий (для тех, кто собирается работать)

Трудоустройство как правовой, законодательный акт. Права и обязанности подростка при устройстве на работу. Контракты. Правила заполнения трудовых контрактов.

Цель:

- ознакомить с правами и обязанностями подростка при устройстве на работу;
- ознакомить с правилами заполнения контрактов.

Методическое обеспечение – бланки трудовых контрактов.

Методические рекомендации

Ознакомить учащихся с льготами для подростков при устройстве на работу, предусмотренными Законом о труде Российской Федерации («Азбука профориентации», Глава 9).

Рассказать о том, где можно получить специальность за короткий срок обучения. Адреса учебных центров для профессиональной подготовки и переподготовки незанятого населения.

Обратить особое внимание учащихся на содержание трудового контракта. Разобрать его содержание. Остановиться на практических рекомендациях по его составлению и заключению. Примерную форму трудового контракта можно найти в «Азбуке профориентации». Вместе с учащимися заполнить его.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Ищу работу. СПб., 1995.
2. Гостюшин А. Индивидуальная защита от безработицы. М., 1992.
3. Парунов А. Клуб ищущих работу (пособие для руководителей). Н. Новгород, 1995.
4. Как добиться успеха / Под общ. ред. В.Хруцкого. М., 1991.

Тема 19. Технология поиска работы

Пути поиска информации о трудоустройстве. Правильное комплектование пакета документов. Резюме. Телефонный путь поиска работы. Собеседование, факторы, влияющие на его успешность. Конкурсный отбор. Необходимые сведения о психологическом тестировании.

Цель:

- развить навыки эффективного общения с работодателем по телефону и на собеседовании;
- дать представление о структуре и содержании резюме.

Методическое обеспечение – образец резюме.

Рекомендуемая форма проведения – дискуссия, ролевая игра.

Методические рекомендации

Рассмотреть основные источники информации о вакантных рабочих местах: государственная служба занятости, коммерческие биржи труда, средства массовой информации, специальные издания «Трудинформ», «Работа для Вас», «Кому что», «Карьера» и т.д. Например, свежий список предприятий и организаций можно найти в телефонном справочнике «Весь Саратов». Рассказать

как можно большему числу людей об имеющейся проблеме, причем из различных сфер деятельности.

Обсудить важность оформления документов при поиске работы. Дать представление о том, что такое резюме, структура его написания. Это может быть либо плакат, либо раздаточный материал в виде примерного образца для каждого. Текст должен быть машинописным или набранным на компьютере. Особое внимание следует обратить на трудности при написании резюме у выпускников, студентов, так как у них небольшой опыт работы. Можно указать в резюме временную работу, работу по совместительству, курсы, например, операторов ЭВМ, знание иностранного языка и др. Так как резюме не является юридическим документом, то следует обратить внимание на то, что возможны варианты, главное, чтобы кратко, конкретно, выгодно и эффективно представляло бы положительные стороны кандидата. Важно отметить, что чем больше знаний, умений он будет иметь, тем выше его конкурентоспособность.

Обратить внимание учащихся на две основные фазы поиска работы: пассивную подготовительную (сбор информации, подготовка пакета документов) и активную (организация встреч с работодателем).

В режиме дискуссии возможно обсудить, как использовать все знания и навыки, полученные на предыдущих занятиях. Важность самопрезентации при поиске работы.

Обсудить пути поиска работы. Достоинства и недостатки телефонных звонков. Желательно отработать навыки общения по телефону при собеседовании. Провести ролевую мини-игру «Прием на работу». Ролевая игра приема на работу может отрабатываться в парах. Каждый учащийся может пройти ее в роли «безработного»; в роли «работодателя» может выступить либо преподаватель, либо сами учащиеся. Разобрать ошибки. Возможно применение видеотехники.

В режиме дискуссии обсудить вопрос «Что такое собеседование?».

Собеседование при приеме на работу – это спланированный диалог между работодателем и претендентом на рабочее место. В результате дискуссии необходимо прийти к выводу, что собеседование в достаточной степени предсказуемо и к нему можно подготовиться. Собеседование может быть отсеивающее (из всех соискателей выбирают реальных кандидатов, то есть это предварительный разговор, после которого приглашаются на следующее собеседование). Отборочное – это решающая беседа, к которой работодатель оценивает квалификацию, цели, решимость, энтузиазм. Это самое подробное и всеобъемлющее собеседование. Групповое собеседование проводит группа лиц, оно проводится для того, чтобы выявить поведение соискателя в напряженной обстановке. Это собеседование с реальными кандидатами на рабочее место.

Необходимые сведения о собеседовании (внешний вид, возможные вопросы и др.) в конкурсном отборе, психологическом тестировании можно найти в книге «Азбука профориентации» (Глава 8, С. 173–187).

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
2. Поляков В. Технология карьеры. М.: Дело Лтд, 1995.
3. Как добиться успеха / Под общ. ред. В.Е.Хруцкого. М., 1991.
4. Индивидуальная защита от безработицы. М., 1992.

Тема 20. Профессиональная карьера

Понятие о профессиональной карьере. Критерии профессионализма. Профессиональное прогнозирование и профессиональное самоопределение.

Цель:

- ознакомить с понятием профессиональной карьеры;
- определить условия успешной карьеры;
- ознакомить с критериями профессионализма.

Рекомендуемая форма проведения – беседа, дискуссия.

Методические рекомендации

Рассказать, что при условии рынка труда работа по специальности среди обучившейся молодежи и дальнейшая профессионализация будут составлять лишь небольшой процент. Экономисты пришли к выводу, что в дальнейшем будет происходить сдвиг от менее квалифицированного и низкооплачиваемого труда к высокооплачиваемым профессиям, требующим большого профессионализма. Поэтому, чтобы достичь профессиональных высот и соответственно быть востребованным, необходимы три составляющие: образование, квалификация (постоянный профессиональный рост), карьера (принятие и осуществление новых решений для дальнейшего успеха).

Вместе с учащимися на основе полученных знаний перечислить основные условия успешной карьеры:

- правильно определять свои профессиональные склонности;
- верно оценивать свои реальные способности, чтобы не ставить завышенных или заниженных целей;
- учитывать конъюнктуру рынка труда и ее ожидаемые изменения, в том числе региональные особенности;

– определять реальные возможности получения образования, переобучения и повышения квалификации.

Подробнее остановиться на основных факторах профессионализма:

1. Специальные знания и навыки в своей предметной области.
2. Владение информацией: сбор, структурирование, использование.
3. Организация коммуникационной сети – завоевание репутации, отношения с коллегами, смежниками, работодателями, клиентами и заказчиками.
4. Владение основами менеджмента и самоменеджмента (организация своего труда и работы других).
5. Владение искусством делового общения, особенностями и правилами этикета в своей профессиональной среде.

Предложить в качестве практического задания проследить профессиональный путь известного политика, менеджера, врача и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ксенчук Е., Киянова М. Технология успеха. М.: Дело ЛТД, 1993.
2. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность. Карьера. Успех. (Психология бизнеса). М.: Прогресс, 1993.
3. Морган Р. Искусство продавать: как стать профессионалом. М.: КОНСЭКО, 1994.
4. Поляков В. Технология карьеры. М.: Дело Лтд, 1995.

Глава 3. ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ И ФОРМЫ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Профориентационная работа со школьниками предполагает решение следующих основных групп консультационных задач.

Информационно-справочная – (первая группа задач) может быть решена с помощью профессиограмм, видеопрофессиограмм, специальной справочной литературы, компьютерных или «ручных» информационно-поисковых систем и т.п.

При решении информационно-справочной задачи желательно не просто сообщать подростку ту или иную информацию, но и знакомить его с путями и средствами получения и самостоятельного анализа (осмысления) такой информации.

Диагностическая – (вторая группа задач) направлена в идеале на самопознание подростка, может быть решена с использованием несложных, понятных подростку психодиагностических методик. В крайних случаях, при

рассмотрении профессий с особыми условиями труда, возможно использование сложных и малопонятных подростку психодиагностических средств.

Третья группа задач связана с психологической поддержкой самоопределяющегося школьника. К таким методам, которые могут быть использованы как в групповой, так и в индивидуальной профконсультации можно отнести приемы и технологии, заимствованные из психотерапии и консультативной психологии. При использовании таких методов происходит проигрывание в специальных процедурах сложных моментов, связанных с самоопределением, что приводит к повышению уверенности подростка.

Четвертая группа задач связана с принятием конкретного решения и может быть обеспечена различными схемами принятия решения, например, схемой альтернативного уровня, методикой уточнения выбираемой специальности, профессионального учебного заведения, уровнями профессиональной подготовки.

Удельный вес тех или иных этапов зависит от конкретной ситуации. Если подросток с самого начала четко формулирует и обосновывает свою проблему, то взаимодействие с ним организуется почти сразу, без подготовительных этапов.

В профориентационном курсе следует свести к минимуму чисто лекционные материалы. Важно, чтобы теоретические положения осознавались учащимися в ходе выполнения практических заданий и проведения с ними разнообразных активизирующих методик. При планировании и проведении занятий необходимо чаще использовать методику чередования различных форм и методов работы.

Занятия профориентационного курса могут проходить в форме лекций, лекций-обсуждений, групповых обсуждений, дискуссий, разыгрываний ситуаций, профориентационных игр.

Лекция позволяет за короткий срок представить максимум информации, а также «обслужить» большие группы людей. Этот метод может использоваться как предисловие к последующим активным формам освоения материала.

Лекция-обсуждение предполагает некоторую активность со стороны слушателей. Для этого в ходе лекций делаются перерывы для вопросов, обсуждений, выражений мнений. Целью является доведение информации до слушателей с одновременным получением от них новых идей. Руководитель объединяет всю новую информацию и идеи в единое целое и подводит аудиторию к необходимому выводу.

Групповые обсуждения – руководитель организует обсуждение темы, контролирует его ход, обеспечивает комфортную психологическую обстановку в группе. Руководитель должен стремиться к тому, чтобы обсуждение пришло к заранее определенному результату, а это не всегда бывает просто сделать в силу различных жизненных ситуаций.

Активизирующие профориентационные методы предполагают непосредственное включение учащегося в процесс прогнозирования и планирования (построения) своего профессионального будущего таким образом, чтобы этот процесс был интересным и лично значимым для школьника, а также, чтобы он был обеспечен определенными средствами для самостоятельного и осмысленного действия при решении своих проблем, связанных с профессиональным самоопределением, и чтобы эти средства постепенно становились его внутренними средствами.

Разыгрывание ситуаций (профориентационные игры) – наилучшим образом, этот метод работает тогда, когда ситуации близки к жизненным, обеспечивает связь между теорией и практикой, позволяет учащимся освоить новые навыки, понять и осознать самих себя, разработать и опробовать варианты поведения в ситуации выбора, предполагающие своеобразный мысленный эксперимент (воображаемую деятельность, «прогнозирование того, чего еще нет») по планированию собственной жизни и профессионального развития. Профориентационные игры предназначены для учащихся 7–11-х классов. Они могут быть использованы в дополнение к диагностическим процедурам, дискуссиям, индивидуальным консультациям и лекционным формам работы.

Преподавателю рекомендуется владеть некоторым набором специальных психологических методов, позволяющих наиболее эффективно проводить как групповые, так и индивидуальные профконсультации.

Метод динамического наблюдения

Наблюдение проводится в течение всего процесса занятий или индивидуального консультирования и позволяет получать непосредственную психологическую информацию о реакциях, состояниях и личностных особенностях человека. Психолог или педагог при этом выступает в качестве эксперта и может целенаправленно моделировать проблемные ситуации в ходе беседы. Следует обращать внимание на тон речи и невербальные реакции, вегетативные проявления, детали одежды, внешность, манеру общения, особенности психомоторного реагирования и пр. Квалифицированное наблюдение должно проходить незаметно для учащихся.

Метод убеждения

Суть метода убеждения состоит в развернутой логической аргументации приводимых доводов и положений, передаваемых на фоне уравновешенного эмоционального состояния человека. Метод можно считать базовым для всех форм проведения занятий и стадий консультирования. Успешное владение этим методом предполагает хорошее развитие образного и абстрактного мышления, долговременной памяти и внимания. Кроме того, необходимо правильно

понимать и интерпретировать высказывания учащихся, находить с ним общий язык, то есть обладать коммуникативной компетентностью.

Метод психологического информирования

Этот метод по сути является мини-лекцией в процессе занятий или индивидуальной консультации. Применяется с целью повышения психологической компетентности (грамотности) в области обсуждаемых проблем. Предлагаемые разъяснения должны быть простыми по форме, а по содержанию приближены к конкретным жизненным ситуациям.

Метод художественных аналогий

Метод предназначен для косвенного воздействия на мировоззренческие установки, стереотипы, мнения учащихся. Суть этой техники состоит в привлечении конкретных случаев из практики, жизни, анекдотов, примеров из художественной литературы, притч, сказок, пословиц и поговорок. Эти истории дают возможность взглянуть на похожую проблему как бы со стороны, часто с неожиданной и даже юмористической. Благодаря этому снижается субъективная значимость и ложное ощущение уникальности проблемы. Кроме того, удается разрядить излишне напряженную атмосферу при проведении занятий, например, ролевых игр. Метод может применяться на всех стадиях индивидуального консультирования.

Метод мини-тренинга

Суть метода – в формировании необходимых конкретных навыков путем тренировок, органично включаемых в процесс проведения занятий. Например, психолог предлагает «проиграть» ситуацию конфликта с какой-либо значимой для учащегося личностью, после этого обсуждаются ошибки и ограничения в поведении. Метод рекомендуется применять на стадии «расширения целей», когда молодой человек осознает дефицит определенных психологических умений и навыков и желает немедленно его восполнить. Этому методу может предшествовать или сопутствовать метод информирования.

Глава 4. ПРИНЦИПЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ В ГРУППЕ

Подростки, в своем большинстве, стремятся к групповому объединению, что обуславливается многими причинами. В группе подростку легче проявить свою независимость, утвердить свою самостоятельность, а главное, заявить о себе, удовлетворив глубинную потребность в разрывании социальных связей. У подростков в общении с ровесниками, с одной стороны, кумулируется стремление иметь поддержку, с другой – добиться самовыражения, получить в обществе признание своей социальной значимости. За внешней картиной

доминирования отношений со сверстниками кроется глубинно скрытая психологическая ориентация – быть социально приобщенным к обществу взрослых. Эта ориентация обусловлена развитием самосознания подростка, своего «Я» в системе социальных отношений, выражаясь в форме самоутверждения, что и определяет содержание его мыслей, желаний, мотивационных структур.

В этом плане весьма показательны данные, полученные в исследованиях Д.И.Фельдштейна (Психологический институт РАО). Поставленные перед необходимостью выбора наиболее значимого для них мнения 59 % детей (13–14 лет) выбрали мнение абстрактных взрослых – общественное мнение; 20 % – мнение когорты сверстников. В сознании подростка доминируют ни учеба, ни отдых, ни развлечения, а общество, его устройство, его проблемы, иногда в неожиданных и опосредованных формах.

Согласно концепции Л.С.Выготского, психическое развитие ребенка определяется социальными формами общения.

В психологических исследованиях изучалась специфика форм кооперации ребенка со сверстниками. Установлено, что специальная организация совместной деятельности детей друг с другом приводит к перестройке мотивационной сферы, формированию рефлексивного компонента, овладению учащимися новых способов действия.

Совместная деятельность подростков в группе основывается на выявлении и столкновении различных позиций учащихся, их взглядов на один и тот же объект при групповой работе.

Эффективность достигается благодаря тому, что разброс точек зрения неизбежно приводит к их сопоставлению и обсуждению для выбора наиболее оптимальной.

Нередко подростку легче освоиться в ситуации, если он видит, что с проблемами выбора профессии сталкивается не только он, но и другие его сверстники. Кроме того, чувство коллектива (что очень важно в этом возрасте) помогает ему предпринимать какие-то действия, которые считают целесообразными и другие члены группы.

В соответствии с особенностями возрастного развития, в частности младших школьников, у них слабо представлена способность встать на точку зрения другого человека. Общение со сверстниками приводит к явному или скрытому конфликту позиций детей. Это позволяет им обнаружить сам факт существования другой точки зрения на одну и ту же проблему, например, проблему самоопределения.

Одним из объяснительных механизмов эффекта групповой работы стала идея конструктивного конфликта. Разрешение такого конфликта в группе способствует не только обнаружению оптимальных стратегий решения задач, но

и формированию уважительного отношения к другим точкам зрения. Из этого следует сделать вывод о необходимости строить работу в группах так, чтобы провоцировать когнитивный конфликт. При этом распределение разных позиций между учащимися и обмен ими формируют умение рассматривать собственное действие как бы со стороны, глазами другого человека. Это приводит к коррекции сложившейся у школьника точки зрения, она уточняется и обогащается. Различие точек зрения может быть обусловлено как несовпадением исходных интеллектуальных уровней учащихся, так и разбросом мнений, имеющих один и тот же уровень развития.

В рамках исследований было обнаружено, что эффективность совместной деятельности зависит не столько от способности группы выбрать точку зрения, принимаемую большинством участников, сколько от умения упорядочить и скоординировать высказанные предложения. Подростки сравнивают свои мнения, при этом в группе возникает когнитивный конфликт. Разрешая его, они в процессе выработки единства координируют разные точки зрения, что и приводит к развитию интеллекта в ходе интериоризации этого согласования. В результате, развивающее воздействие оказывается на ученика не только с более низким уровнем развития, но и с более высоким. В качестве одной из эффективных групповых форм кооперации предлагается использовать групповую и общеклассную дискуссии, ролевые игры в различных сочетаниях и модификациях. Работая с группой, необходимо знать, что возможна организация групп трех разных типов.

Руководимая группа – в этом случае руководитель определяет тему и ставит на обсуждение ряд вопросов. Он влияет на ход обсуждения, задавая наводящие вопросы, делая промежуточные выводы и заключения. Руководитель не доминирует на обсуждении, но стремится к этому, оставляя участникам большую часть обсуждения.

Группа «синдикат» – в этом случае создаются две группы по 6–8 человек и каждой из них предоставляется время для обсуждения одного и того же вопроса. Обсуждение свободное и независимое. По завершении обсуждения представитель каждой из групп должен суметь защитить точку зрения группы. Однако контролировать ход такого обсуждения весьма трудно.

«Разговорная» группа – в этом случае во время лекции- обсуждения руководитель обращается к нескольким группам по 2–3 человека с просьбой высказать обобщенное мнение по тому или иному вопросу. Такой разговор с участниками группы помогает уяснить насколько хорошо усваивается тема занятия и стоит ли продолжать его в виде лекции или следует перейти к другим формам подачи материала. Групповые обсуждения полезны тем, что они:

- усиливают общность участников;

- позволяют высказываться всем желающим, что повышает их самооценку;
- вовлекают учащихся в учебный процесс, в условия, когда возможны исправления ошибок;
- позволяют участнику понять и осознать самого себя, благодаря замечаниям руководителя и своих ровесников;
- позволяют всем членам группы поделиться мыслями и разработать оптимальный вариант поведения.

При работе с группой, состоящей из учащихся старших классов, целесообразно исходя из целей задания строить отношения по типу «взрослый – взрослый», стимулируя участников к обретению активной жизненной позиции.

Особо следует остановиться на поведении ведущего группы. Прежде всего руководитель группы, психолог или педагог, должны заражать их своей эмоциональностью. Образно говоря, ведущий группы является эмоциональным донором для ее участников. Эмоциональный фон, сопровождающий занятия, очень важен еще и потому, что он способствует усвоению информации, идущей от взрослого. Чем разнообразней поведение последнего (мимика, жесты, интонация речи и т.д.), тем легче и быстрее усваивается передаваемая им информация, поскольку фон, на котором преподносится некоторое содержание, постоянно вызывает ориентировочную реакцию у слушателей.

Дискуссия, как один из активных методов групповой работы, предполагает расширение и углубление уже имеющейся у учащихся информации, формирует, развивает, корректирует отношение к ней, тогда как монолог ведущего может быть воспринят как нудная проповедь.

Дискуссия выполняет следующие функции:

- дает возможность конкретизировать свои идеи, гипотезы, развивает коммуникативные качества;
- способствует расширению кругозора, способствует формированию аргументационных и дискуссионных навыков;
- представляет возможным пересмотреть свою собственную точку зрения в свете услышанного во время дискуссии.

Для того, чтобы успешно использовать дискуссии в своей практике, руководителю следует по возможности полнее использовать следующие рекомендации:

- ознакомьте учащихся с предметом обсуждения. Сделайте это таким образом, чтобы слушатели почувствовали желание принять участие в дискуссии. Не торопитесь представить цель обсуждения;
- представьте первый вопрос как в устной, так и в письменной форме на доске.

– сядьте и выдержите паузу, дайте возможность слушателям начать самим дискуссию. В том случае, если станет очевидной вся тщетность ожидания, откройте дискуссию сами;

– организовав дискуссию, старайтесь как можно меньше участвовать в ней. Руководитель должен быть катализатором, способствующим вовлечению членов группы в дискуссию;

– следите за тем, чтобы в дискуссии участвовали все и чтобы всех выслушивали;

– старайтесь не допускать диалогов ни между двумя членами группы, ни между вами и отдельным участником группы;

– защищайте и поощряйте к работе тех, кто находится в меньшинстве;

– следите за тем, чтобы дискуссия шла оживленно. Имейте наготове новые вопросы или мнение;

– если дискуссия идет так как надо, позвольте группе поговорить о том, что они считают важным, и в то же время не позволяйте им уходить далеко в сторону от темы;

– завершая занятие, подводите итоги той дискуссии, что проходила на занятии, а не той, что вы планировали провести.

Необходимо помнить, что совсем не обязательно достигать общего согласия и не всегда мнение большинства – единственно правильное.

Для того, чтобы достичь желаемых результатов, руководителю дискуссии необходимо владеть целой гаммой профессиональных навыков:

– **инструктора**, правомочного принимать конечное решение;

– **консультанта**, проводящего официальную концептуальную линию;

– **участника дискуссии**, чье влияние на ход обсуждения ни в какой мере не является доминирующим;

– **моделью**, демонстрирующей искренность, целеустремленность, готовность к восприятию взглядов, идей своих оппонентов;

– **провокатора**, стимулирующего дискуссию провокационными вопросами;

– **председателя**, сохраняющего спокойствие и нейтралитет в любой ситуации, контролирующего ситуацию, готового к обобщению и конкретизации обсуждаемого предмета;

– **созерцателя**, пассивно наблюдающего за происходящим, но владеющего вопросом и способного гармонично влиться в ход дискуссии.

Глава 5. ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ С «ПРОБЛЕМНЫМИ» УЧАСТНИКАМИ ГРУППЫ

Основными критериями, по которым слушатель может быть отнесен к категории «проблемный», являются:

- отсутствие активности;
- невнимательность;
- высмеивание любой реплики преподавателя;
- привлечение внимание группы к себе;
- готовность начать обсуждать вопрос, ничего общего не имеющий с тем, что происходит на уроке;
- опоздание на занятие.

Стратегия поведения по отношению к «проблемным» слушателям

Молчаливые – пользуйтесь парными упражнениями:

- задавайте прямые вопросы или спрашивайте их мнение;
- поощряйте любое высказывание;
- не заставляйте высказываться против воли.

Застенчивые – сажайте их вместе с друзьями:

- не сосредотачивайте на них много внимания, поощряйте исподволь;
- дайте достаточно времени, чтобы обрести уверенность в своих силах.

Отвлекающиеся – проанализируйте их поведение и укажите, что желательно в нем изменить:

- посадите среди участников, которые не будут отвлекаться;
- если их влияние на окружающих слишком велико – отстраните от занятий.

Разговорчивые – избегайте контакта взглядом:

- хвалите за активность, но укажите, что другим тоже нужно проявить себя;
- посадите с другими активными членами группы, чтобы они нейтрализовали друг друга.

Скусающие, замкнутые – используйте задания требующие активного участия:

- дайте индивидуальное задание – записывать, засекайте время, пусть работает один;
- выясните причину такого поведения;
- посадите с друзьями;
- не скупитесь на похвалу, если он начал работать.

Агрессивные – выявите причины поведения, обсудите их, дайте человеку выговориться:

- прореагируйте на поведение, укажите как оно влияет на других;
- избегайте обострение конфликта;
- используйте стратегию сглаживания «острых моментов».

Прогульщики – подчеркните важность и пользу занятий:

- выясните, в чем причина нежелания посещать занятия;
- выясните, не может ли помочь группа;

– дайте индивидуальное поручение.

Очень уязвимые – обеспечьте максимальную поддержку группы:

– избегайте тем, которые могут вызвать негативную реакцию;

– держите их под своим контролем.

При реализации каких-либо форм занятий, групповой или индивидуальной консультации, необходимо учитывать основные принципы работы со школьниками.

Принцип самораскрытия

При проведении занятий профориентационного курса каждый учащийся должен иметь возможность выразить свои, реальные, истинные чувства, мысли, переживания, а не только образцы поведения, которые навязаны социальными ролями.

Принцип доброжелательности

Все взаимоотношения в учебных группах (между преподавателем и учащимися, между каждым учащимся и группой, между отдельными учащимися) должны быть дружескими. Какие-либо проявления неприязни, агрессии, обидных критических замечаний, психологических травм должны быть исключены.

Принцип психокоррекционного эффекта

Помощь учащемуся как личности в избавлении от различных комплексов, психологических «искривлений», всевозможных страхов, неверных представлений о себе, заниженной или завышенной самооценки, невротических проявлений, трудностей в общении со взрослыми и т.д. Это требует от преподавателя психологической проницательности, умения использовать различные психотерапевтические приемы и методы.

Принцип добровольной активности

В выполнении различных заданий, игр, упражнений принимают участие все члены учебной группы (в том числе и учитель). Но это участие всех членов группы достигается не за счет давления и явного принуждения, а за счет поощрения при выполнении ими заданий, даже явно не совсем удачных. Все это должно происходить в атмосфере полной доброжелательности.

Принцип индивидуального подхода

При проведении заданий необходимо учитывать индивидуально-психологические, возрастные особенности учащихся, уровень их реальных возможностей, степень открытости в общении и т.д. Учитывая имеющиеся у них проблемы пытаться вместе отыскать способы их разрешения.

Принцип безоценочности

Все оценки, адресованные учащимся, должны быть позитивно направленными и должны отражать динамику в освоении тех или иных элементов поведения. То есть оценки должны носить побуждающе-качественный характер: «Смелее!», «Это уже лучше!» и т.д.

Принцип учета жизненного опыта детей

Содержание занятий, упражнения, игровые ситуации и примеры должны соответствовать реальному жизненному опыту учащихся, должны быть им доступны и понятны. Имеется в виду опыт, связанный с их возрастом, а также социальными условиями жизни.

Глава 6. ОЦЕНКА УСВОЕНИЯ ПРОЙДЕННОГО МАТЕРИАЛА

При проведении профориентационного курса или профессиональной переподготовки молодежи правильная организация контроля обучения приобретает значительную роль. Курс должен предусматривать возможность выбора контрольного задания самим обучающимся, способа его выполнения и сроков индивидуальной сдачи на проверку (не только проверку теоретических знаний, но и практических навыков обучающихся).

Существуют пять последовательных уровней обученности:

1. *Различие (распознавание)* – низшая степень обученности – учащийся отличает конкретный объект, процесс или действие от их аналогов. Он формально знаком с объектом, процессом или явлением, с поверхностными характеристиками.

2. *Запоминание* – учащийся может пересказать содержание определенного текста, закона или правила, но это не служит доказательством его понимания.

3. *Понимание (знание теории)* – учащийся на основе анализа и синтеза, применения правила логического умозаключения может сопоставлять полученную информацию с имеющимися данными.

4. *Простейшие умения и навыки (репродуктивный метод)* – учащийся проявляет умение применять на практике теоретические знания в простейших, типовых, стандартных заданиях.

5. *Перенос – высшая степень обучения* – учащийся умеет творчески применять полученные теоретические познания на практике, в новой ситуации. С точки зрения профессионального самоопределения это способность рефлексировать социальную действительность и переносить эти знания в систему регуляции собственного социального действия (формирование социальной компетентности человека).

Оценка результатов усвоения материала может быть традиционной или выступать в виде рейтинга, позволяющего оценивать не только уровень усвоения знаний, но и творческие способности обучающихся, умение применять теоретические знания в решении профессиональных задач.

Оценка эффективности обучения:

– дает информацию организаторам программы о потребности и рентабельности обучения;

– дает информацию преподавателю об успехах учащихся, о слабых и сильных сторонах предлагаемой программы;

– дает информацию учащимся о собственных знаниях.

Критерии оценки должны быть:

1) научно обоснованными (как можно более объективными);

2) экономическими (не требовать слишком больших расходов времени и денег).

В последнее время все чаще идет речь о «непрерывности оценки». Во многих случаях с этим связывают тесты или короткие контрольные опросы, даваемые в конце каждой недели или какого-то другого короткого временного периода. Метод не получил пока должного распространения из-за сложности построения всей системы контроля, но, по-видимому, является более эффективным, особенно для молодежи, в сравнении с контролем в виде экзаменов по окончании всего курса, когда происходит разрыв между процессом обучения и контроля.

Тест (в психологии, в педагогике) – стандартизированные задания, результат выполнения которых позволяет измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки.

Тесты бывают диагностические и тесты стандартизации. Диагностические выявляют личностные характеристики человека, выражаемые через количественные показатели. Тесты стандартизации – разрабатываются на основе анализа результатов подобных тестов по большой выборке слушателей одного уровня.

Классификация тестовых вопросов

1. Тесты с короткими ответами.

Пример: Какие бывают психологические типы профессий?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

2. Многовариантные тесты.

Пример: Сколько ног у верблюда?

1. Две
2. Шесть
3. Четыре

3. Тесты с ответами типа «верно / неверно».

Пример: Контракт – соглашение между работодателем и работником.

Да / нет (ненужное зачеркнуть).

4. Тесты с поиском соответствия.

Пример: Найти правильное соответствие

_____ – профессиональный и служебный путь человека, изменение им своего профессионального и служебного положения:

а) квалификация; б) карьера; в) образование.

5. Тесты на завершение.

Требуют не только распознавания, но и восстановления в памяти. Кроме того, они дают намного больше возможностей для ответа, показывающего наличие у тестируемого воображения и широты знаний.

Пример: Стресс – это...

6. Интерпретационные тесты.

Слушателю предоставляется большое количество информации и он должен дать ответы на вопросы, опираясь на нее, а также оценить правильность информации и принять решение. Часто этот вид тестов принимает форму работы по изучению реальных ситуаций и охватывает определенную тематическую область в рамках программы по данному предмету.

По завершении тематического раздела (блока) проверяется уровень усвоенного материала.

Первый промежуточный тест включает темы с 1 по 5 и выявляет знания о мире профессий. Результат правильных ответов по первому промежуточному тесту (процент правильных ответов) должен составлять 50 % – 3 ответа из 6.

Второй промежуточный тест включает темы с 6 по 13 и позволяет правильно оценить свои интересы, способности и другие личностные качества. Процент правильных ответов должен составлять 70 % – 4 ответа из 7.

Третий промежуточный тест включает темы с 14 по 18 и позволяет оценить уровень полученных знаний в области трудового законодательства, современного рынка труда. Процент правильных ответов – 70 %.

Четвертый промежуточный тест рекомендуется проводить с учащимися 11-х классов и полностью посвящен технологии поиска работы и самопрезентации.

При отрицательном результате тестирования возможна консультация с преподавателем и устный зачет.

Предложенные тестовые вопросы и объем промежуточных тестов не являются строго регламентированными и привязанными именно к этим темам. Но тестовые вопросы должны быть ключевыми и должны соответствовать полученным знаниям для определенных возрастных категорий школьников. В частности, рекомендуем проводить тестирование для учащихся выпускных 9-х, 11-х классов.

По окончании всего профориентационного курса рекомендуется предложить учащимся старших классов анкету мнений (Приложение 5) для оценки качества, стиля преподавания. Мнение учащихся может оказаться полезным для подтверждения целесообразности и дальнейшей корректировки профориентационного курса.

Приложение 1

Промежуточный тест 1

Фамилия, имя, класс

Дата _____

1. Найти правильное соответствие:

_____ - вид трудовой деятельности человека, который требует определенного уровня специальных знаний, умений и может служить источником доходов.

- а) карьера;
- б) профессия;
- в) профессиограмма.

2. Перечислить средства труда:

- а)
- б)
- в)

3. Тип профессий - группа профессий, сходных по предмету труда.

да / нет (ненужное зачеркнуть).

4. По характеру труда выделяют _____ класса(ов) профессий.

- а) два
- б) три
- в) пять

5. Какие бывают психологические типы профессий?

- а) _____ б) _____
- в) _____ д) _____

6. Перечислить основные условия выбора профессии:

- а) «хочу» -
- б) «могу» -
- в) «надо» -

7. Работа - трудовая деятельность человека, занимающего определенную должность.

да / нет (ненужное зачеркнуть).

Приложение 2

Промежуточный тест 2

Фамилия, имя, класс

Дата _____

1. Найти правильное соответствие:

_____ - ум или совокупность способностей человека к обучению и познавательной деятельности:

- а) интеллект;
- б) профессия;
- в) образование.

2. Что в первую очередь определяет стиль поведения человека:

- а) характер;
- б) темперамент;
- в) мотивация;
- г) все вышеперечисленное.

3. Какой темперамент характеризуется данным типом нервной системы:
сильный, уравновешенный, подвижный:

4. Перечислить основные типы темперамента:

- а)
- б)
- в)
- г)

5. Ассертивное поведение – это уверенное выражение того, что человек думает, чувствует, во что верит и отстаивание (утверждение) своих прав, одновременно уважая права других.
да / нет (ненужное зачеркнуть).

6. Средства общения:

- а)
- б)

7. Стресс связан:

- а) со способностью каждого идти на риск;
- б) с быстрой переменой настроения;
- в) с неожиданной и острой ситуацией;
- г) все ответы верны.

Приложение 3

Промежуточный тест 3

Фамилия, имя, класс

Дата _____

1. Выбрать правильный ответ:

_____ – система отношений между работодателями и работниками, регулируемая соотношением спроса на рабочую силу и ее предложением. Характеризуется количеством специалистов, количеством рабочих мест и заработной платой специалистов.

- а) трудовая деятельность; б) рынок труда; в) центр занятости.

2. Профессиональная пригодность – это _____

3. Центр занятости населения предоставляет бесплатные услуги населению по содействию в трудоустройстве:

- а) информирование о наличии вакантных мест;
- б) регистрация и учет безработных;
- в) выплата пособий безработным;
- г) направление безработных на обучение новым профессиям;
- д) помощь в профориентации, психологической поддержке безработных;
- е) консультирование по вопросам занятости и трудового законодательства;
- ж) все выше перечисленное.

4. Возраст, с которого допускается прием на работу:

- а) 14 лет; б) 15 лет; в) 18 лет.

5. Найти правильное соответствие:

_____ – профессиональный и служебный путь человека, изменение им своего профессионального и служебного положения:

- а) квалификация; б) карьера; в) образование.

6. Какое образование можно получить в техникуме, колледже:

- а) высшее профессиональное;
- б) среднее профессиональное;
- в) начальное профессиональное;
- г) полное (среднее) общее;
- д) основное общее.

Приложение 4

Промежуточный тест 4

Фамилия, имя, класс _____

Дата _____

1. Основные фазы поиска работы:

- а) _____ б) _____

2. Выбрать правильный ответ:

_____ – проверка уровня развития общих и специальных способностей человека, особенностей интеллекта и характера с помощью тестов:

- а) психологическое тестирование;
б) профессиональная пригодность;
в) образование.

3. Резюме – документ, представляющий собой краткую историю карьеры и описание профессионально важных качеств, по определенной форме напечатанный человеком, который ищет работу.

да / нет (ненужное зачеркнуть)

4. Основные составные части написания резюме (выбрать правильный ответ):

- а) Ф.И.О;
б) образование;
в) профессиональный опыт;
г) специальные знания;
д) другие профессиональные навыки;
е) знание языков;
ж) интересы.

5. Перечислить основные виды собеседования:

- а) _____
б) _____
в) _____

Приложение 5

Ответы на промежуточные тесты

Тест 1

1. б;
2. Ручное, механизированное, автоматизированное;
3. Да;
4. а;
5. «Человек-человек», «человек-природа», «человек-техника», «человек-знак», «человек-художественный образ»;
6. «Хочу» – склонности, интересы. «Могу» – способности, умения, здоровье. «Надо» – рынок труда;
7. Да.

Тест 2

1. Интеллект;
2. б;
3. Сангвиник;
4. Холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик;
5. Да;
6. Вербальное, невербальное;
7. в.

Тест 3

1. б;

2. Степень соответствия профессиональных возможностей человека требованиям профессии;
3. г;
4. 15 лет;
5. б;
6. б, г.

Тест 4

1. Активная, пассивная;
2. а;
3. да;
4. а, б, в, г;
5. Отсеивающее, отборочное, групповое.

Приложение 6

Анкета мнений

Обведите цифру, которая соответствует Вашей оценке:

1 – неудовлетворительно, 5 – отлично.

Предоставьте дополнительный комментарий, где это возможно.

1. Каково Ваше мнение об организации, полезности данного курса?
- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

Комментарии:

2. Каково Ваше мнение об учебной программе?
- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

Комментарии:

3. Каково Ваше мнение о методах преподавания?
- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

Комментарии:

4. Каково Ваше мнение об используемых материалах?
- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

Комментарии:

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беседина И.И. Профориентационная работа со школьниками в современных условиях. Саратов, 1996.
2. Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. 1996. I 3, 4.
3. Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. 1997. I 1.
4. Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. 1998. I 3.
5. Климов Е.А. Психология профессионала. М.; Воронеж, 1996.
6. Мир психологии и психология в мире. 1994.
7. Мониторинг общественного мнения. Сентябрь-октябрь. 1995. I 5.
8. Психологическая наука и образование. 1996. I 2, 3.
9. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.; Воронеж, 1996.
10. Попова З.Н., Федотова Н.Н. Адаптационный аспект профориентации. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 1997.
11. Парунов А.Ю. Клуб ищущих работу (пособие для руководителя). Н. Новгород, 1995.
12. Психологическая наука и образование. 1997. I 1, 4.
13. Психолого-физиологические и медицинские основы профориентации и профотбора молодежи на рабочие профессии. М.: Высшая школа, 1989.
14. Руководство практического психолога (психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте) / Под ред. И.В.Дубровиной. М., 1997.
15. Степанов А.Н., Бендюков М.А., Соломин Н.Л. Азбука профориентации. СПб., 1995.
16. Технологии профессионального консультирования молодежи в службе занятости / Российский учебный центр. М., 1995.