

**Белорусский государственный экономический университет  
Управление воспитательной работы с молодежью  
Социально-педагогическая и психологическая служба**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ КАК ВАЖНЕЙШИЙ  
ЭЛЕМЕНТ СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ**  
(занятие в логике инновационной модели)

Анташкевич Елена Геннадьевна  
магистр психологических наук,  
педагог-психолог

**Краткая аннотация работы:**

В проекте представлен материал проведения занятий в рамках кураторских часов и факультативных занятий среди студенческой молодежи с целью оказания помощи в определении и развитии способностей профессиональной сферы. Занятие имеет целью содействовать освоению навыков самообразования, развить умения анализа и обобщения психологического материала, сформировать у студентов представление об общих этапах развития профессиональной ориентации, проанализировать систему профориентации в отечественном и зарубежном опыте, выявить собственные сильные стороны личности.

**Минск 2017**

## Оглавление

### *История становления и развития профессиональной ориентации*

<i>Пояснительная записка</i> .....	3
<i>Теоретическая часть</i> .....	4
Становление профориентации .....	4
Теоретические модели и подходы к построению профориентационной работы за рубежом .....	7
Развитие профориентации в России (СССР).....	11
Концепция профессиональной ориентации и ее психологическая составляющая в Беларуси .....	15
Определение понятий: «профессиональное самоопределение» .....	20
Теория профессионального самоопределения компромисса с реальностью Э. Гинзберга .....	22
Типологическая теория Дж. Голланда .....	28
<i>Практическая часть</i> .....	34
Ролевая игра (проведение пресс-конференции) «Профориентация за рубежом» (см. Приложение А) .....	34
Проведение диагностики по методике Дж. Голланда (см. Приложение Б).....	34
<i>Вопросы для обсуждения</i> .....	34
<i>Задания и вопросы для самопроверки</i> .....	34
<i>Литература</i> .....	35
<i>Приложение А</i> .....	37
<i>Приложение Б</i> .....	55

## ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

*Форма проведения занятия:* семинарское занятие в логике инновационной модели (дискуссия с элементами пресс-конференции).

*Цель занятия:* проанализировать основные понятия отечественной и зарубежной профориентации и охарактеризовать этапность становления профориентации. Сформировать умения ведения дискуссии и участия в пресс-конференции.

*Задачи:*

*Обучающая:* сформировать у студентов представление об общих этапах развития профессиональной ориентации, проанализировать систему профориентации как отечественный и зарубежный опыт;

*Развивающая:* развить умения анализа и обобщения психологического материала; развить рефлексивные способности и навыки ведения дискуссии, умения выделять главное в потоке информации и аргументированно защищать свою точку зрения; содействовать систематизации полученных знаний;

*Воспитательная:* сформировать мотивацию к изучению профориентации, содействовать освоению навыков самообразования и умения рассуждать, способствовать освоению приемов выражения научным языком собственных мыслей.

*Основные понятия:* профориентация, теоретические модели и подходы к построению профориентационной работы в Западных странах: США, Франция, Великобритания, Япония, Швеция; профессиональная ориентация советского периода.

*Материально-техническое обеспечение:* план-конспект учебного занятия, доска, мел, вопросы для обсуждения; карточки и основной материал для проведения пресс-конференции.

*Методы работы:* работа в группах, проведение ролевой игры (пресс-конференция); устный опрос.

*Межпредметные связи:* общая психология, возрастная психология, детская психология, педагогическая психология, клиническая (медицинская) психология, психодиагностика, психология творчества, психоконсультирование, психопрофилактика, психогигиена; социология.

*Количество аудиторных часов:* 2 часа;

*Форма контроля знаний:* устный (фронтальный) опрос, письменный опрос.

# ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

*План и конспект учебного занятия.*

*Теоретическая часть:*

1. Становление профориентации.
2. Теоретические модели и подходы к построению профориентационной работы за рубежом.
3. Развитие профориентации в России (СССР).
4. Концепция профессиональной ориентации и ее психологическая составляющая в Беларуси;
5. Определение понятий: «профессиональное самоопределение»;
6. Теория профессионального самоопределения компромисса с реальностью Э. Гинзберга;
7. Типологическая теория Дж. Голланда;

*Практическая часть:*

- Ролевая игра (проведение пресс-конференции) «Профориентация за рубежом»;
  - Проведение диагностики по методике Дж. Голланда;
  - *Ответы на задания и вопросы;*
- Выводы и подведение итогов.*

## *Теоретическая часть*

### **1. Становление профориентации. Психологические причины возникновения профориентации**

#### ***Предыстория профориентации***

Профессиональная ориентация как направление в науке о труде возникла около ста лет назад. Некоторые авторы связывают ее рождение с именем основателя психотехники американского психолога *Гуго Мюнстерберга*, который в начале XX века впервые стал разрабатывать и использовать психологические тесты для оценки профессиональных способностей человека. В это же время появился новый раздел психологической науки – психология профессий. Но общепринятой точкой отсчета истории профориентации является создание *Фрэнком Парсонсом* первого кабинета профориентации в 1903 г. в Страсбурге (Франция) и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908 г. Возникновению профориентации как научно-обоснованного метода предшествовала длительная история развития общественного устройства, экономики, науки.

Первые примеры использования тестов для профессионального отбора можно встретить еще в древних легендах и притчах. Как, например, в библейской истории о воинах Гедеона: «И сказал Господь Гедеону: народа с тобой слишком много...веди их к воде, там я выберу»

их тебе... И сказал Господь Гедеону: кто будет лакать воду языком своим, как лакает пес, того ставь особо, так же как и тех, которые будут наклоняться на колена свои и пить...». Таким образом были отсеяны все лишние воины, а Гедеон получил 300 человек, которые пили, зачерпывая пригоршнями воду и не опускаясь на колени. Именно этими воинами и была одержана победа. Известно также, что проверка и отбор на те или иные виды труда в соответствии со способностями и качествами человека практиковались еще в середине третьего тысячелетия до нашей эры в Древнем Вавилоне, когда проводились испытания выпускников школ, где готовились писцы, а в Древнем Китае уже существовала система проверки способностей лиц, желавших занять должности правительственных чиновников и др.

*Платон* в своем учении об идеальном государстве предлагал осуществлять управление правителями, которые отбирались бы «бывшими старыми» из молодых людей до 30 лет. Отбор происходил бы по личным качествам, как интеллектуальным, так и нравственным.

В 1575 году в Испании вышла книга врача *Хуана Уарте* «Исследование способностей к наукам», принесшая автору европейскую славу. Это была первая в истории психологическая работа, ставящая в качестве специальной задачи изучение индивидуальных различий в способностях с целью профотбора. Уарте мечтал об организации профотбора в государственном масштабе: «Для того чтобы никто не ошибался в выборе той профессии, которая больше всего подходит его природе, государю следовало бы определить уполномоченных людей великого ума и знания, которые открыли бы у каждого его дарование еще в нежном возрасте; они тогда заставили бы его обязательно изучать ту область знания, которая ему подходит...». Нетрудно заметить, что все приведенные примеры являют собой профориентацию по типу профотбора. Во все времена самым простым и эффективным способом повысить качество выполняемой работы был поиск хорошего работника.

Принципиально новым к началу XX столетия (ко времени возникновения первых лабораторий профориентации) было то, что с проблемами выбора профессии столкнулось значительное число людей, которые стали мигрировать в города в поисках работы, что было связано с бурным ростом промышленного производства в ряде стран. Внедрение новой, более сложной техники и технологии привело к тому, что не все оказались способны на ней работать. С данной проблемой столкнулись, прежде всего, сами работодатели, перед которыми реально возник рынок рабочей силы, т.е. возможность выбирать наиболее достойных. Да и самим работникам в условиях разнообразия видов деятельности и конкуренции за рабочие места становилось все сложнее. Таким образом, к концу XIX – началу XX в. сложилась необходимость в развитии специальных профориентационных служб, которые обслуживали бы множество людей и отвечали бы потребностям как претендентов на новые рабочие места, так и предпринимателей, предлагающих эти места и, что важно, готовых оплачивать профориентационные услуги.

Первые лаборатории профориентации появились в 1903 г. в Страсбурге (Франция) и в 1908 г. в Бостоне (США). Обычно выделяют следующие причины появления этих первых профориентационных служб: бурный рост промышленности, миграция людей из сельской местности в города, проблема поиска работы, проблема отбора наиболее «подходящих» людей уже со стороны работодателей. Но все это причины, скорее, *социально-экономические*. Нам же интересно разобраться в том, каковы психологические причины возникновения профориентации, что изменилось в сознании людей?

Главная психологическая причина появления профориентации заключается в том, что именно в этот период и именно в этих странах перед значительным количеством людей возникла *проблема свободы выбора*, чего раньше не было (или было характерно лишь для отдельных людей, которые не могли и не хотели жить по заранее заведенному, патриархальному порядку). Такая свобода действительно порождала множество проблем, и главная из них - это *ответственность за важные жизненные выборы*, к которой большинство людей были не готовы. Интересно, что именно в это время увеличивается количество психических заболеваний по сравнению с более стабильными периодами общественной жизни. Это обстоятельство, в свою очередь, способствовало развитию разнообразных *психиатрических и психотерапевтических служб и центров*, где особую роль стали играть именно центры профконсультации.

### ***Психологические причины возникновения профориентации***

Но возникновение профориентации связано не только с социально-экономическими предпосылками. У человека возникает новая психологическая проблема – проблема профессионального самоопределения. Если «феодалное общество, – пишет И.С. Кон, – строго ограничивало рамки его «свободного самоопределения», то в новое время человек становится «чем-то» в результате своих собственных усилий. Развитое общественное производство и выросшая социальная мобильность расширили рамки и масштаб индивидуального выбора». Особенностью нового времени стала реально возникшая перед людьми проблема свободы выбора. В психологическом смысле эта проблема не менее сложная, чем проблемы, связанные с ограничением свободы человека. «Если «Я» патриархального индивида складывалось из совокупностей его «принадлежности» к разным социально-природным общностям, то «Я» буржуазного индивида скорее напоминает сумму отрицаний: не тело, не общественное положение, не деятельность, не совокупность стремлений», – пишет далее И.С. Кон. Поскольку пребывать в состоянии свободы выбора для многих людей оказалось дискомфортно, то на этой почве стали даже возникать неврозы, которых не было ранее. Стали даже появляться концепции, отражающие это положение. Например, если, согласно взглядам американского социолога Д. Рисмана, в XIX в. преобладающим типом

социального характера в США была личность, «ориентируемая изнутри», то в современной Америке преобладать стала личность, «ориентирующаяся на других», стремящаяся, прежде всего, к «гармонии с окружающими» и по сути своей являющаяся конформистской.

## **2. Теоретические модели и подходы к построению профориентационной работы зарубежом**

Термина «профессиональная ориентация» в буквальном смысле слова за рубежом не существует, а есть термин «развитие карьеры». Career Development представляет собой обширную сферу деятельности, включающую специализированные центры с хорошо подготовленными специалистами, имеющими в своем распоряжении мощные информационные и методические ресурсы. В своей работе центры развития карьеры используют системный подход, базирующийся на тесном взаимодействии профориентации и возможности дальнейшего трудоустройства. В разработке методик и основных направлениях работы центров принимают участие не только психологи и тьюторы, но также государственные и частные службы занятости, представители бизнеса.

Программы работы центров разнообразны. Они составлены с учетом особенностей образовательной системы страны, менталитета и ожидаемого результата.

Первые службы профориентации появились во *Франции* в 20-х гг. XX столетия, а накануне второй мировой войны вышел Закон о повсеместном создании центров для подготовки специалистов по профориентации для детей и взрослых. На сегодняшний день, профориентация учащегося начинается с младших классов, с момента наблюдения учителем за возможностями и способностями ребенка. Далее уточнение профессиональной ориентации ребенка через знакомство с представленными на рынке труда профессиями. Все это вносится в специальное досье, существующее у каждого учащегося с момента поступления в школу, и доводится до сведения родителей. Во Франции тесное сотрудничество центров выбора профессии с семьями учащихся. При этом, если учащийся испытывает некоторые затруднения в плане выбора профессии, у него всегда есть возможность побеседовать со школьным психологом. Школьный психолог помогает ребенку адаптироваться к требованиям учебного заведения, оказывает индивидуальную помощь детям по организации учебной деятельности в школе и дома. Он изучает также характерологические особенности учащихся, проводит тестирование успешности освоения учебных предметов и дает рекомендации учащимся и их родителям по повышению успеваемости, развитию способностей, интересов к той или иной сфере профессиональной деятельности.

Для расширения кругозора учащихся о мире профессий приглашаются советники центра информации и профессиональной ориентации, которые помогают в выработке планов на будущее,

проводят индивидуальные консультации с учащимися и их родителями по выбору профессии. Они сотрудничают с учителями школы, школьным психологом, участвуют в работе совета класса.

Существенное внимание в стране уделяется подготовке специалистов по профориентации, которая проводится в четырех институтах: *Парижском институте исследований в области труда и профессиональной ориентации*, *Марсельском институте биометрии человека и профессиональной ориентации*, *Институте психологических и психолого-социальных исследований* в г. Бордо и *Региональном институте профориентации* в г. Лилле. Центры информации и ориентации во Франции в настоящее время наделены большими правами, имеют возможность влиять на профессиональный выбор молодежи в соответствии с требованиями рынка труда, привлекая ее в те отрасли, которые нуждаются в кадрах. Полезной для нашей системы образования может быть практика ведения профессиональной ориентации и самоопределения с начальной школы. В таком случае целесообразным является появление профиля в старших классах, т.к. к окончанию средней школы учащийся уже примерно осознает направление своей будущей деятельности.

В Канаде профориентационная работа осуществляется в «центрах выбора» ориентированных в основном на выпускников вузов. На территории каждого из университетов имеется свой «центр», с хорошим техническим оснащением, который помимо тестирования предлагает различные курсы самоопределения, успешности и знакомства с существующими вакансиями. Так университет города Калгари предлагает студентам старших курсов семинары на базе центра «Принятия решения о дальнейшей карьере».

Схема принятия решения о выборе будущей карьеры состоит из 5 шагов:

- шаг первый. Студент решает для себя, чем бы он хотел заниматься и анализирует свои ощущения по поводу принятого решения. Если в процессе анализа он понимает, что преобладают тревога и страх, ему рекомендуется пересмотреть своё решение. Возможно, он просто не готов к его принятию.

- шаг второй. Состоит из двух частей. Первая, так называемый внутренний компонент, попытка реально оценить свои возможности и способности, определить какие черты характера помогут в становлении карьеры, а какие лучше держать при себе. Определиться с родом занятий, которому готовы посвятить большую часть времени, и именно он должен стать в дальнейшем работой, а что можно оставить в качестве хобби. Вторая часть состоит в изучении рынка труда, а именно тех специальностей, которые на нем представлены на данный момент. Выбор для себя нескольких альтернативных вариантов.

- шаг третий. Оценка альтернативных вариантов. Сопоставление тех критериев, которые студент выбрал определяющими для будущей

специализации с критериями реально существующих профессий. Выбор приоритетной профессии.

- шаг четвертый. Проба себя в профессии. Это и стажировки, и подработка в выбранной сфере. Многие студенты обязаны отработать определенное количество часов в различных социальных службах. Эти часы им засчитываются за практику и дают возможность определиться с дальнейшим выбором. В самом начале работы студентам рекомендуется составить план-график, с опорными точками, которые будут определять поставленные цели и сроки их выполнения. Каких результатов практикант ожидает достичь за определенный промежуток времени. Если график и реальные действия разнятся, стоит задуматься о правильности выбора профессии.

-пятый шаг. Принятие окончательного решения.

Все этапы студент проходит самостоятельно, но под контролем специалистов в области развития карьеры и психологов. Поэтому в случае необходимости всегда есть возможность обратиться за квалифицированной помощью.

Для профильной ориентации в нашей стране было бы интересным опытом заимствование системы проб в профессии и составления графиков. Это хорошая возможность для учащихся реально оценить свои возможности и практика проведения саморефлексии.

Весьма необычный метод профориентации *в Японии*. Для контроля за формированием готовности подростков выбирать профессиональный путь и за подготовкой к профессии в Японии разработали совершенно уникальную научную методику, автором которой стал ректор университета Асия - профессор Фукуяма. Данный тест получил название «F-тест» (Fukuuyama-тест). Автор выделяет три основных фактора осознанного выбора профессии: самоанализ, анализ профессий, профессиональные пробы. Каждый год учащиеся 7-9 классов пробуют себя в 16 различных профессиях из разных областей: сельское хозяйство, научная деятельность, бизнес и т.д. Таким образом, за три года они пробуют свои силы в 48 различных профессиях. После чего проводится самоанализ по 62 пунктам по пятибалльной шкале различных навыков. Те же самые пункты в отношении каждого ученика оцениваются преподавателями и психологами. Результаты сравниваются, вычисляется индекс самооценки школьника и предлагается индивидуальная программа дальнейшего обучения, направленная на формирование и развитие профессиональных качеств и компетенций. Кроме того, учащийся приобретает практические навыки работы. Интересным для нас является опыт вычисления индекса самооценки школьника. В России пока действия учащегося оцениваются только преподавательскими составом.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что заимствование опыта профессиональной ориентации западных стран, позволит системе образования расширить возможности своей системы профориентации. Так опыт французских коллег поспособствует

развитию практического мышления детей, начиная с младших классов. Заимствование опыта канадской системы поможет выпускникам вузов в самоорганизации и возможности оценки приобретенных навыков. Опыт японской системы профориентации практически сложно применим в Беларуси из-за разницы в менталитетах и системах образования. Но сам по себе является интересным материалом для изучения, потому как представляет довольно сложную структуру со специфическими методами работы. В целом стоит отметить, что экономически и культурно развитые страны отводят профориентации важную роль, это объясняется тем, что в процессе профориентации формируются компетенции и навыки, необходимые для трудоустройства и трудовой мобильности, ориентирована в первую очередь на колебания и запросы рынков труда и находится в непосредственной зависимости от требований времени.

### ***Развитие профориентации в странах с высокой психологической культурой***

Если обратиться к примеру *Франции*, то можно условно выделить следующие этапы развития профориентации - этапы смены основных акцентов в *работе* (по И. В. Михайлову):

- в 1920-е гг. акцент делался на трудоустройстве (последствия войны, безработица);

- в 1940-1950 гг. - определение профпригодности клиентов с помощью тестов (эпоха глобального «тестологического бума»);

- с 1970-х гг. преобладающим направлением стало «воспитание у молодежи способности самостоятельно делать выбор». Интересно, что уже в 1960-970 гг. в рамках «борьбы с тестоманией» стали даже появляться специальные частные бюро, где будущих клиентов обучали, как «лучше» и «правильнее» отвечать на вопросы тестов и в итоге более выгодно представлять перед работодателями.

В настоящее время в странах с пока еще невысокой психологической культурой «процветает тестирование» (в более развитых странах стараются переносить акцент на индивидуальные профконсультации).

Анализируя *американскую профориентацию* и «психологию карьеры», Ю.В. Укке отмечает, что, если уже к концу 1970-х гг. на теоретическом уровне давно наметился отход от массивной психодиагностики, то на практике в основном все продолжают заниматься тестированием учащихся.

Правда, уже в последние годы даже в странах с развитыми психологическими службами вновь намечается некоторый возврат к поголовному тестированию. Объясняется это не столько появлением каких-то новых достоверных тестов, сколько убеждением многих начальников, заказчиков и клиентов, что только тесты - настоящее научное средство помощи в выборе профессии. Даже в разработке самих тестов приходится «подыгрывать» потенциальным клиентам и

заказчикам. В этой связи А. Г. Шмелев отмечает «Любому новому тесту, каким бы он ни был передовым в научном отношении, в этих условиях очень трудно конкурировать с «классическими» методиками, по которым накоплена огромная методическая литература. Даже новые компьютерные тесты, обладающие массой объективных достоинств (например, гибкими возможностями настройки на конкретного испытуемого – свойствами так называемого «адаптивного тестирования»), с трудом пробивают себе дорогу и до сих пор не могут сравниться в популярности с «классическими» методиками. Неслучайно многие образцы современных компьютерных тестов являются не более, чем компьютерными версиями существовавших до них буклетных или «карандашно-бумажных» методик» (Шмелев А. Г. и др., 1996, с. 56).

В данной ситуации проще немного «подыграть» клиенту, начальнику или заказчику, чем переубедить его. Тем более что тесты все-таки позволяют решать ряд задач: при грамотном использовании они могут дать определенную информацию о клиенте, с их помощью легко формировать мотивацию клиента на самопознание и т. п.

И все-таки авторитетные психологи часто высказывают сомнения в отношении тестов. Например, В.П. Зинченко отмечает: «Я предпочитаю определять коэффициент интеллектуальности не с помощью тестов, а по выражению лица. Несмотря на огромные усилия по установлению валидности тестов, многие из них так и остаются инвалидными» (Зинченко В. П., 1995, с 15).

Вероятно, современным профконсультантам все-таки следует готовить себя к неизбежности использования профориентационных тестов хотя бы для того, чтобы не осложнять себе жизнь в бесполезных выяснениях отношений с клиентами и начальниками и больше времени, талантов и сил уделять творческому подходу к своей работе.

### **3. Развитие профориентации в России (СССР)**

Уровень свободы в каждом конкретном обществе коррелирует с уровнем развития профориентации. Рассмотрим это на примере России.

Первая служба по «приисканию» работы в России появилась в **1897 г.**, но только в годы Первой мировой войны эти службы приобрели государственный Статус. Фактически это была еще не профориентация, а трудоустройство. В *«Кающемся энциклопедисте»* (1900) в разделе, посвященном выбору профессии, выделены четыре типичных варианта выбора: согласно семейным традициям; случайно, необдуманно; по призванию; по расчету. До революции в России издавались журналы, в которых содержалась информация о профессиональных учебных заведениях: «Студенческий альманах», «Адрес-календарь» и др. Еще до революции в Санкт-Петербурге Профессор И. Киреев безвозмездно помогал молодым людям в выборе факультета и специализации в университете, а чуть позже М. А. Рыбникова и И. А. Рыбников перенесли эту инициативу в некоторые гимназии.

В целом в *дореволюционной России* профориентации как самостоятельного научно-практического направления еще не было, но условия создавались.

В *Советской России* проблемы труда, трудовой подготовки, а в дальнейшем и профориентации стали важнейшими темами марксистской идеологии. При ЦИТе (Центральном институте труда, открытом в 1921 г. по прямому указанию В. И. Ленина) была создана лаборатория, занимавшаяся вопросами профориентации.

Проблемы профориентации стали разрабатываться во *Всеукраинском институте труда* (Харьков), в *лаборатории по выбору профессии при психофизиологическом отделении Казанского бюро НОТ*, в *Московском институте профзаболеваний им. Обухова* и в других местах. В 1922 г. в Наркомате РСФСР был рассмотрен вопрос о создании для подростков *бюро по выбору профессии*.

Активно вопросами профориентации молодежи занималась *Н. К. Крупская*. *Первое бюро* профессиональной консультации появилось в 1927 г. при *Ленинградской бирже труда*. Сразу же стали готовить профконсультантов. В школах вопросами профориентации (профотбора) занимались педологи. В 1930-е гг. Центральная лаборатория по профконсультации и профотбору ВЦСПС начала разрабатывать систему школьной профориентации. В 1932 г. был создан штаб по координации исследований проблем школьной профориентации.

Таким образом, в период нэпа и в начале 1930-х гг. профориентация активно развивалась.

В 1936 г. вышло печально известное Постановление ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе Нар компроса». Заметим, что наступление на гуманитарные науки началось именно с профориентации. Именно она оказалась самой уязвимой перед лицом ущемления свобод (и прежде всего, свободы выбора...). В 1937 г. - отмена трудового обучения в школе и резкое свертывание профориентационной работы. Таким образом, в период сталинского тоталитаризма профориентацию, реально связанную с проблематикой свободы выбора, просто запретили.

Только в конце 1950-х гг. стали появляться первые диссертации по проблемам школьной профориентации. В 1960-е гг. (в период хрущевской «оттепели») была организована группа профориентации в НИИ теории и истории педагогики АПН СССР (руководитель А. Н. Волковский), открыта лаборатория профориентации в НИИ психологии в Киеве (руководитель Б.А. Федоришин); организован Научно-исследовательский институт трудового обучения и профориентации при Академии педагогических наук СССР - НИИ

ТОиПО АПН СССР (руководитель А. М. Голомиток). Таким образом, в период хрущевской «оттепели», т.е. в период возрождения некоторых демократических свобод, в стране наблюдалось явное возрождение профориентации.

К сожалению, долгий перерыв в развитии профориентации во многом еще оставлял профориентационные разработки на достаточно простом (и даже примитивном) уровне.

В годы *брежневского правления* (с середины 1960-х гг. до середины 1980-х гг.) профориентацию не запрещали, но уровень разработок еще более понизился. Это было время, когда на официальном уровне призывали: «Всем классом на ферму!», «...на завод!»,

«...на комсомольскую стройку!» В таких призывах на первом месте оказывались не интересы личности, а интересы народного хозяйства и обороноспособности страны. В итоге ущемления многих свобод в этот период Профориентация стала деградировать.

Правда, уже с середины 1980-х гг. в стране стала вызревать потребность в существенных изменениях, и прежде всего в плане увеличения свобод. В 1984 г. вышло Постановление ЦК КПСС «Основные направления реформы общеобразовательной и профессиональной школы», где особое место уделялось развитию трудового обучения и профориентации молодежи.

В период *горбачевской «перестройки»* в этом направлении было сделано довольно много!

- создано более 60 региональных Центров профессиональной ориентации молодежи (ЦПОМ), а в районах - множество пунктов профконсультации - ПКП (в Госкомтруде СССР все это курировал О. П. Апостолов, много сделавший для возрождения отечественной профориентации, а фактически и для становления школьной психологической службы);

- на базе Госкомтруда началась активная подготовка профконсультантов (заметим, что в тогдaшнем СССР практических психологов в массовом порядке еще не готовил и):

- в школах ввели курс «Основы производства. Выбор профессии» (заметим, что это также был один из первых психологических курсов в школе);

- наметился переход к более качественной работе (хотя опыта было мало, но он быстро приобретался);

- в итоге в 1986 г. была создана реальная государственная служба профориентации молодежи с перспективой дальнейшего совершенствования.

Таким образом, *рост свободы в обществе вызвал резкое возрождение и развитие школьной профориентации.*

На смену *горбачевской «перестройки»* пришла эпоха «демократических Преобразований», начавшаяся в августе **1991 г.**

В **1991 г.** вышел «Закон о занятости населения», где школьную профориентацию не запрещали, но она из школы фактически переводилась в службы занятости (заметим, что в США для работы в бюро по трудоустройству требования к подготовке специалистов

заметно ниже, чем для специалистов, оказывающих помощь школьникам при планировании ими своей карьеры).

В 1992 г. вышел Закон РФ «Об образовании», и сразу же резко сократилось финансирование школы и особенно профориентации.

К сожалению, школьная профориентация была почти разрушена, что усугублялось неясностью в вопросе о ее подчинении: Минобразования РФ от профориентации фактически отказался, а в Минтруда РФ и в подчиненных ему службах занятости населения «работа с молодежью» обозначалась как «дополнительная услуга» (по принципу: «Школа не в нашем ведении»).

К счастью, отдельные местные начальники иногда поддерживали руководителей оставшихся Центров профориентации молодежи, т.е. не дали им «погибнуть» в условиях социально-экономического абсурда. Кроме того, некоторые руководители Центров занятости населения все-таки делегировали своих профконсультантов в близлежащие школы, где они работали со старшеклассниками, получая зарплату в Минтруда (за это таких руководителей не раз наказывали, но, видимо, профессиональная совесть у кого-то все-таки осталась).

Один из примеров невнимания к школьной профориентации - ***Второй съезд школьных психологов в Перми в 1995 г.*** в программных материалах которого не было ни одного упоминания о профориентации и профессиональном самоопределении, но много места и времени было уделено психокоррекции, психодиагностике, психотерапии, хотя и психодиагностика, и психокоррекция, и психотерапия имеют смысл лишь тогда, когда они помогают школьнику решить главный вопрос - что делать после школы, т.е. вопрос самоопределения.

Как это ни удивительно, но профориентация частично перекочевала в коммерческие структуры - в виде «профотбора персонала». К сожалению, это также свидетельство некоторой примитивизации профориентационной работы. *Еще в 1920-е гг. Г. Мюнстенберг* говорил, что со временем профотбор должен постепенно заменяться профконсультацией. В варианте же коммерческого профотбора в большинстве случаев используются явно неадекватные тесты, но самое печальное, что такой профотбор практически исключает выход на серьезный уровень профессионального и личностного самоопределения (претендент - это лишь «обследуемый с помощью тестов»). Таким образом, *сейчас для профориентации не самые лучшие времена, но ее все-таки не запрещают.*

*На рубеже XX и XXI вв. появились Надежды на возрождение и развитие профориентации, и для этого были серьезные основания.*

Например, директора некоторых школ, понимая необходимость профориентационной работы, привлекают к ней психологов и педагогов. Но без должного научно-методического руководства и контроля, к сожалению, зачастую эта работы превращается в профанацию: подростков тестируют с помощью методик, предназначенных явно для других целей, и выдают рекомендации о выборе профессии. Есть

примеры возрождении профориентации в богатых и относительно стабильных нефтяных компаниях, где профориентация рассматривается как элемент кадровой политики. Но и здесь многое делается напоказ, т.е. сама профориентация не рассматривается как глубокая, системная и растянутая во времени работа нередко профориентация проводится в сжатые сроки (в течение двух-трех дней), с большими массами школьников (от 80 до 100 человек) и по очень интенсивным программам (по 8-10 ч в сутки).

К сожалению, недопонимание важности профориентационной работы (как со школьниками, так и со взрослым населением) приводит к тому, что *средства, вложенные в профориентацию, часто расходуются неразумно*. Например, после недальновидных заявлений и соответствующих действий некоторых высокопоставленных чиновников из Московского департамента занятости ушли с работы около половины профконсультантов, на подготовку которых в свое время было затрачено много бюджетных средств. Но и профконсультантов можно понять: какой смысл работать по урезанным ставкам, когда их с удовольствием берут в коммерческие структуры для работы с кадрами.

В итоге получается, что *в 1950-е гг. развитие профориентации ограничивалось политическими способами, в 1970-1980-е гг. - бюрократическими, а сейчас - экономическими мерами (почти не финансируют)*. То есть периоды расцвета профессионального самоопределения в определенной степени связаны с уровнем реальной свободы выбора для большинства населения данного общества. А это означает, что сама профориентация (и конкретные методы профориентационной помощи) должна планироваться и осуществляться с учетом этого обстоятельства. Например, если уровень реальной свободы самоопределения в обществе невысок, то это отражается и на позиции многих клиентов, и на позиции самих профконсультантов, порождая особые проблемы, связанные с осознанием себя как субъекта (или не-субъекта) самоопределения, с желанием (или нежеланием) понять то, что происходит вокруг, г. е. понять, в «пространстве» каких смыслов приходится самоопределяться.

#### ***4. Концепция профессиональной ориентации и ее психологическая составляющая в Беларуси***

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

Концепция исходит из признания исключительной роли молодежи как стратегического ресурса развития государства и понимания важности поддержки гражданина на этапе его профессионального становления в процессе включения в социально-профессиональную деятельность.

Концепция направлена на создание целостной системы

профориентационной работы, которая должна опираться на глубокое знание основных факторов, определяющих формирование устойчивой профессиональной направленности, психологической готовности к деятельности в условиях рыночных отношений, мотивации к профессиональной деятельности обучающихся.

Профориентация является научно обоснованной комплексной системой социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию молодежи личностно-ориентированной помощи в выявлении и развитии способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии либо смене вида трудовой деятельности.

Разработка Концепции обусловлена необходимостью совершенствования работы по приведению в соответствие объемов и структуры профессиональной подготовки рабочей силы потребностям рынка труда, недостаточным участием отраслевых министерств, органов местного управления, хозяйствующих субъектов и общественных организаций в решении вопросов профориентации, требующих совместных усилий для их разрешения.

Целью Концепции является обеспечение развития государственной системы профориентации молодежи в соответствии с приоритетами государственной социально-экономической политики, мировым опытом и ситуацией на рынке труда, создание единой системы, охватывающей все уровни и виды профориентации, обеспечивающей разработку и совершенствование нормативной базы и благоприятных условий для эффективного использования трудового потенциала, повышения престижа рабочих профессий.

*Концепция направлена на решение следующих задач:*

- определение основных целей, принципов и приоритетов профориентационной работы;
- совершенствование нормативных, правовых, организационных, финансовых, информационных механизмов формирования и осуществления профориентационной работы;
- привлечение к участию в управлении системой профориентации молодежи представителей общественности и работодателей;
- создание условий для активизации работы по профориентации молодежи и оказания профориентационных услуг на должном уровне;
- подготовка и профессиональное развитие кадрового ресурса профориентационной работы;
- проведение фундаментальных и прикладных научных исследований в сфере профориентации молодежи и обеспечение широкого внедрения их результатов в практику;
- усовершенствование механизма научно-методического и учебного обеспечения по вопросам профориентации молодежи;
- обновление содержания, форм и методов профориентационной работы с различными социальными группами с учетом их специфики;

- обеспечение получения и использования в профориентационной работе социально-экономической информации о перспективах развития национальной экономики с учетом региональных особенностей отдельных отраслей экономики в соответствии с их потребностью в работниках определенных профессий и уровня квалификации;

- формирование новых и совершенствование структуры существующих органов и организаций, осуществляющих профориентационную работу, с целью повышения ее эффективности.

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

*Важнейшие задачи профориентации молодежи:*

- оказание профориентационной поддержки в своевременном выборе профессии, учреждения профессионального образования, иных форм профессиональной подготовки;

- получение диагностических данных о предпочтениях, склонностях и возможностях граждан для осознанного определения будущей профессиональной деятельности;

- формирование у обучающихся и выпускников учреждений общего среднего, специального образования мотивационной основы для получения профессионального образования;

- обеспечение выпускников учреждений общего среднего, специального образования необходимой информацией о «современном облике» профессий и возможностях карьерного роста;

- повышение привлекательности рабочих профессий среди обучающихся и выпускников учреждений общего среднего, специального образования, их законных представителей и педагогических работников, других категорий населения;

- развитие системы социально-психологической поддержки молодежи, безработных и других категорий населения;

- психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения и профессионального становления молодежи;

- формирование информационной среды профориентации;

- выработка гибкой системы взаимодействия и социального партнерства в организации системы профориентационного развития и становления.

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

В основу деятельности по профориентации молодежи положены следующие принципы:

- *принцип сознательности* в выборе профессии гражданами выражается в стремлении удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и принести как можно больше пользы обществу;

- *принцип приоритета интересов и возможностей личности*, гуманистический характер профориентации;

- *принцип доступности профессиональной* и иной информации, необходимой для выбора профессии, формы обучения и трудоустройства;

- *принцип обеспечения равных возможностей* получения профориентационных услуг, независимо от места проживания, учебы или работы, возраста, пола, национальности и религиозного мировоззрения;

- *принцип развития*, предполагающий идею выбора такой профессии, которая давала бы личности возможность повышения квалификации, увеличения заработка по мере роста опыта и профессионального мастерства, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье, отдыхе и т.п.;

- *принцип взаимосвязи профориентационной работы с практикой* предусматривает оказание помощи гражданину в выборе его будущей профессии в органичном единстве с потребностями рынка труда в квалифицированных кадрах;

- *принцип систематичности и преемственности* в профориентации обеспечивает организацию профориентационной работы на разных возрастных этапах: дошкольный возраст, младший, средний и старший школьный возраст, обучающаяся и работающая молодежь;

- *принцип взаимосвязи* всех социальных партнеров, заинтересованных в профориентационной деятельности, предполагает усиление целенаправленности и координации в совместной деятельности.

Профориентация осуществляется в следующих формах:

- ***профессиональное просвещение*** - организованное информирование о различных профессиях, о содержании трудовой деятельности, путях приобретения профессий, потребностях рынка труда, а также требованиях профессий к индивидуально-психологическим особенностям личности. Данное направление включает в себя *профпропаганду* - формирование у молодежи положительной мотивации к профессиям, интереса к определенным видам труда, исходя из потребностей региона, разъяснение престижности рабочих профессий, воспитание у молодежи чувства уважения к этим профессиям; *профинформирование* - ознакомление молодежи с видами экономической деятельности, состоянием рынка

труда, потребностями рынка труда в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, и *профагитацию* - формирование устойчивой профессиональной направленности на конкретные профессии, информирование о возможностях профессионального роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности;

- *профессиональная диагностика* - неотъемлемый компонент в системе профориентации, направленный на максимальное выявление потребностей, интересов и склонностей каждого человека на разных возрастных этапах. Изучение индивидуальных психологических особенностей может осуществляться различными способами: от простого наблюдения за достижениями в освоении учебных дисциплин до использования различных анкет, опросников, традиционных и модифицированных методик по самоопределению граждан;

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

- *трудовое и профессиональное воспитание* включает ряд мер по формированию склонностей и профессиональных интересов молодежи, воспитание профессиональных интересов, уважения к труду и профессии. Это направление профориентационной работы предполагает повышение эффективности учебной работы в учреждениях образования, вовлечение обучающихся в разнообразные виды внеучебной общественно-полезной деятельности, стимулирование их познавательных возможностей, самопознания и самовоспитания;

- *профессиональный отбор* - определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (специальности) в соответствии с нормативными требованиями. Профессиональная пригодность - соответствие данных личности требованиям выбираемой профессии, возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельностью. Она определяется такими критериями, как успешность овладения профессией и степень удовлетворенности человека своим трудом.

Профотбор позволяет решить ряд социально-экономических проблем: повышение производительности труда, экономия финансовых и материально-технических ресурсов, снижение травматизма и аварийности. В процессе профотбора предусматривается диагностика достаточно устойчивых психофизиологических функций психических процессов, свойств и состояний. Помимо врожденных, диагностируются и приобретенные в процессе жизнедеятельности социально-психологические качества - коммуникативность, склонность к лидерству, конформизм, направленность личности, в том числе и интерес как мотивационно-обусловленное отношение к профессии;

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

- **психологическая поддержка** - система социально-психологических способов и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности, повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры; содействие полноценному психическому развитию личности, предупреждение возможных личностных и межличностных проблем и социально-психологических конфликтов.

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

## **5. Определение понятий: «профессиональное самоопределение»**

**А. Маслоу** - центральное понятие - самоактуализация как стремление человека совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значимом для него деле. близкими к понятию «самоопределение» являются такие понятия, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление».

**П.Г. Щедровицкий** рассматривает самоопределение как способность человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, как умение переосмысливать собственную сущность

**Е.А. Климов** понимает его «...как важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества «делателей» чего-то полезного, сообщества

профессионалов».

**Н.С. Пряжников** «Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации».

1. Профессиональное самоопределение – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии.

2. Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

3. Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно рефлексивирует переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии.

4. Актуализация профессионального самоопределения личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и др.

5. Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.

**Н.С. Пряжников** обосновал следующую его *содержательно-процессуальную модель*:

1 Осознание ценности общественно-полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения).

2. Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда.

3. Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели – мечты.

4. Определение ближних профессиональных целей как эталон и путей к дальней цели.

5. Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства.

6 Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив.

7. Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения.

8. Начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянная корректировка намеченных планов по

принципу обратной связи.

#### **Типы самоопределения:**

1. *Самоопределение в конкретной трудовой функции* для этого типа самоопределения характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности.

2. *Самоопределение на конкретном трудовом посту* предполагает выполнение довольно многообразных функций.

3. *Самоопределение на уровне конкретной специальности* предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности

4. *Самоопределение в конкретной профессии* предполагает, что работник способен выполнять близкие смежные виды трудовой деятельности

5 *Жизненное самоопределение*, речь идет о выборе образа жизни человека.

6. *Личностное самоопределение*, высшее проявление жизненного самоопределения когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни.

7. *Самоопределение личности в культуре* проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство наука, религия и др.)

#### **Уровни самоопределения:**

1) агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень);

2) стремление мирно избежать данной деятельности;

3) выполнение данной деятельности по образцу, по образцу, шаблону, по инструкции (пассивный уровень);

4) стремление усовершенствовать, сделать по-своему отдельные элементы выполняемой работы;

5) стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом (творческий уровень).

### **6. Теория профессионального самоопределения компромисса с реальностью Гинзберга**

В 1952 году, американец Дональд Сьюпер (Super) предложил еще одну, не менее интересную теорию, которая получила название концепции возрастного развития.

Данная теория включала в себя следующие положения:

1) каждый человек, имея определенный набор способностей, интересов, свойств личности, подходит нескольким профессиям, а одна профессия – ряду индивидов;

2) в зависимости от времени и опыта человека меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает профессиональный множественный выбор;

3) профессиональное развитие имеет ряд последовательных

стадий, особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т.д.;

4) на разных стадиях развитием можно управлять, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и поддерживая его в стремлении получать новый опыт и в развитии его Я-концепции;

5) профессиональное развитие, в сущности, состоит в развитии и реализации Я-концепции;

6) взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни;

7) удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется 16 богатством и разнообразием опыта, приобретенного на первом этапе профессионального развития.

Первый этап профессионального развития, по мнению Сьюпера, охватывает две фазы: созревание мечты о профессии сначала в надежду (в детстве), а затем и в конкретный план овладения профессией (в подростковом возрасте). Второй этап развитие своего «Я» посредством трудового опыта в профессиональную Я-концепцию – охватывает всю оставшуюся часть жизни. Более подробно этапы развития профессионала по Д. Сьюперу будут описаны в следующих главах. Таким образом, выбор профессии Сьюпером рассматривается, как часть развития личности в целом, которое не заканчивается с окончанием обучения, а продолжается на всех этапах профессиональной деятельности. Основной задачей профконсультанта Сьюпер считал помощь личности в достижении профессиональной зрелости. Таковы основные идеи и теории, на которых строилась зарубежная профориентация. Можно отметить также ряд концепций, повлиявших на развитие профориентации, но не получивших большого распространения

В своей теории Эли Гинзберг обращает особое внимание на тот факт, ***что выбор профессии - развивающийся процесс, все происходит не мгновенно, а в течение длительного периода.*** Этот процесс включает в себя серию «промежуточных решений», совокупность которых и приводит к окончательному решению. Каждое промежуточное решение важно, так как оно в дальнейшем ограничивает свободу выбора и возможность достижения новых целей. Гинзберг выделяет в процессе профессионального выбора три стадии:

1. **Стадия фантазии** продолжается у ребенка до 11-летнего возраста. В этот период дети воображают, кем они хотят быть, независимо от реальных потребностей, способностей, подготовки, возможности получить работу по данной специальности или иных реалистических соображений.

2. **Гипотетическая стадия** длится с 11- до 17-летнего возраста и подразделяется на 4 периода. В период интереса, с 11 до 12 лет, дети делают свой выбор, главным образом руководствуясь своими склонностями и интересами. Второй период способностей, с 13 до 14 лет, характеризуется тем, что подростки больше узнают о требованиях, предъявляемых данной профессией, приносимых ею материальных благах, а также о различных способах обучения и подготовки, и начинают думать о своих способностях применительно к требованиям той или иной профессии. В течение третьего периода, периода оценки, от 15 до 16 лет, молодые люди пытаются «примерить» те или иные профессии к собственным интересам и ценностям, сопоставляют предъявляемые данной профессией требования со своей ценностной ориентацией и реальными возможностями. Последний, четвертый период, - переходный (около 17 лет), в течение которого осуществляется переход от гипотетического подхода к выбору профессии к реалистическому, под давлением школы, сверстников, родителей, коллег и прочих обстоятельств на момент окончания среднего учебного заведения.

3. **Реалистическая стадия** (от 17 лет и старше) характеризуется тем, что подростки стараются принять окончательное решение - выбрать профессию. Эта стадия делится на *период исследования* (17-18 лет), когда прилагаются активные усилия для приобретения более глубоких знаний и понимания; *период кристаллизации* (между 19 и 21 годами), во время которого значительно сужается диапазон выбора и определяется основное направление будущей деятельности, и *период специализации*, когда общий выбор, например, профессии физика, уточняется выбором конкретной узкой специализации.

У подростков из *менее обеспеченных семей период кристаллизации наступает раньше*. Первые два периода - **фантазии и гипотетический** - протекают одинаково у юношей и девушек, *а переход к реализму наступает раньше у менее материально обеспеченных юношей, но планы девушек отличаются большой гибкостью и разнообразием*. Исследования показывают, что точные возрастные границы периодов профессионального самоопределения трудно установить - существуют большие индивидуальные вариации: некоторые молодые люди определяются в выборе еще до окончания школы, к другим зрелость профессионального выбора приходит лишь к 30 годам. А некоторые продолжают менять профессии в течение всей жизни. *Гинзберг признал, что выбор карьеры не заканчивается с выбором первой профессии и что некоторые люди меняют род профессий на протяжении всей трудовой деятельности*. Причем представители малоимущих социальных групп, национальных меньшинств менее свободны в выборе профессии, чем выходцы из более обеспеченных социальных групп. Ряд людей вынуждены по социальным и прочим причинам менять свои профессии в течение всей жизни, но существует группа людей, которые самопроизвольно меняют профессии

из-за особенностей личности или из-за того, что слишком ориентированы на удовольствия и это не позволяет пойти на необходимый компромисс.

Исследуя проблему, которая влияет на выбор профессии, следует рассмотреть множество факторов:

**1 - влияние родителей**, которые разными способами оказывают свое воздействие: прямое наследование профессии родителей, продолжение семейного бизнеса; родители оказывают влияние, обучая своей профессии; родители влияют на интересы и занятия детей с самого раннего возраста, поощряя или осуждая их интересы и увлечения, воздействуя своей семейной атмосферой; родители воздействуют своим примером; родители направляют, или ограничивают выбор своих детей, настаивая на продолжении или прекращении обучения, на определенной школе или вузе, определенной специализации (внутренние мотивы родителей могут быть при этом различны: неосознанное желание родителей осуществить свои профессиональные мечты через детей; неверие в возможности ребенка; материальные соображения; желание, чтобы ребенок достиг более высокого социального статуса и пр.); на выбор детей оказывает влияние также то, как родители оценивают тот или иной вид деятельности, определенные профессии. Когда уровень образования матери или профессиональный статус отца достаточно высоки, это способствует согласию детей с их мнением по поводу выбора профессии.

**2 - влияние друзей и учителей.** Фактически большинство молодых людей согласуют свои профессиональные планы и с родителями, и с друзьями (под влиянием друзей могут за компанию идти в то или иное учебное профессиональное учреждение). 39% опрошенных отмечают, что на их профессиональный выбор оказали влияние учителя в старших классах. Но влияние родителей сильнее, чем влияние учителей.

**3 – поло-ролевые стереотипы.** На выбор молодыми людьми специальности в значительной степени влияют ожидания общества по поводу того, какую работу должны осуществлять мужчины, а какую - женщины. Поло-ролевые стереотипы могут способствовать тому, что юноши проявляют больший интерес к научно-техническим дисциплинам, а девушки более склонны к сфере искусства или обслуживания.

**4 - уровень умственных способностей.** Важным фактором профессионального выбора являются умственные способности, уровень интеллекта молодого человека, который определяет его способность принимать решения. Многие юноши делают нереалистические выборы, мечтают о высокопрестижных профессиях, для которых у них нет необходимых данных. Способность человека достичь успеха в выбранной работе зависит от уровня его интеллекта. Ряд специалистов считают, что для каждой профессии существуют свои критические параметры интеллекта, поэтому люди с более низким интеллектом

успешно справиться с данной профессией не смогут. **Но высокий коэффициент интеллекта еще не гарантия профессионального успеха. Интерес, мотивация, другие способности и личные качества определяют его успех не в меньшей степени, чем интеллект.** Различные профессии требуют специфических способностей. Наличие определенных способностей может оказаться решающим фактором для достижения быстрого успеха в избранной сфере деятельности, дает возможность получить хорошие результаты после соответствующего обучения и приобретения необходимого опыта.

**5 - структура интересов человека.** Интерес является еще одним важным фактором успеха в профессиональной деятельности. Исследования показывают, что чем более люди заинтересованы в выполняемой ими работе, тем лучше будут результаты их труда. Вероятность успеха при прочих равных условиях выше у тех из начинающих свою карьеру работников, чьи интересы в большей степени подобны интересам тех, кто уже добился призвания в данной области. На этом основано тестирование интереса к профессии: для предсказания успеха оценивается сходство групп интересов тестируемых с интересами людей, добившихся успеха в какой-либо области. С интересом к избранной области должны сочетаться и интеллект, и способности, и возможности, и другие факторы. Профессиональные устремления зависят как от социального статуса, так и от интеллектуальных способностей и школьной успеваемости молодого человека. Следует учесть, что и уровень взаимозависимости между интересом и пригодностью к той или иной профессии относительно невысок.

Правильное выявление профессиональных интересов и склонностей является важнейшим прогностическим фактором профессиональной удовлетворенности. Причиной неадекватного выбора профессии могут быть как внешние (социальные) факторы, связанные с невозможностью осуществить профессиональный выбор по интересам, так и внутренние (психологические) факторы, связанные с недостаточным осознанием своих профессиональных склонностей или с неадекватным представлением о содержании будущей профессиональной деятельности. Согласно исследованиям профессиональных интересов студентов, у 70% учащихся доминирующие профессиональные интересы лежат вне сферы, избранной и осваиваемой ими профессии. Совершенно очевидно, что это скажется не только на уровне профессионального обучения, но и впоследствии на эффективности профессиональной деятельности.

В дальнейшем на основе стадийной модели Э. Гинзберга Д. Сьюпер создал теорию, в которой были учтены некоторые недостатки теории Э. Гинзберга: неиспользование общепсихологических закономерностей, механическое соотнесение профессиональных желаний и профессиональных реалий, недостаточность методического оснащения. Д. Сьюпер объединил феноменологические концепты с

дифференциальной психологией, что и обусловило появление самой популярной за рубежом теории профессионального развития. В 1952 г. он выдвинул следующие положения: 1. Люди характеризуются их способностями, интересами и свойствами личности. 2. На этой основе каждый человек подходит к ряду профессий, а профессия – к ряду индивидов. 3. В зависимости от времени и опыта меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает множественный профессиональный выбор. 4. Профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий и фаз. 5. Особенности этого развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т.д. 6. На разных стадиях развитием можно управлять, с одной стороны, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и, с другой, поддерживая индивида в его стремлении «попробовать» реальной жизни и в развитии его Я-концепции. 7. Профессиональное развитие состоит, в сущности, в развитии и реализации Я-концепции. 8. Взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни. 9. Удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов, свойств личности в профессиональных ситуациях, что в значительной степени определяется возможностью играть ту роль, которая казалась подходящей на стадии профессионального развития, которые Д. Сьюпер назвал стадиями пробуждения и исследования. Данные положения конкретизируются Д. Сьюпером прежде всего в ступенчатой модели профессионального развития, которая основывается на ранних работах Ш. Бюлер и эвристиках Э. Гинцберга.

***Выделяются следующие стадии:***

1. ***В стадии пробуждения*** (от рождения до 14 лет) Я-концепция развивается благодаря идентификации со значимыми взрослыми: в фазе фантазии (4—10 лет) доминируют детские потребности, профессиональные роли проигрываются в фантазии; в фазе интересов (11—12 лет) формируются профессионально значимые предпочтения; в фазе способностей (13—14 лет) опробовываются индивидуальные способности, появляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании.

2. ***В стадии исследования*** (15—24 лет) индивид пытается опробовать себя в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности; в тентативной фазе (15—17 лет) делается предварительный профессиональный выбор, который апробируется в фантазии или в реальности, в аспекте этого опыта оцениваются собственные качества; в фазе перехода происходит попытка реализации Я-концепции; в фазе апробации ведется поиск поля деятельности в профессиональной жизни.

3. **Стадия консолидации** (25—44 лет) характеризуется стремлением обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личностную позицию.

4. **В стадии сохранения** (45—64 лет) профессиональное развитие индивида идет в одном определенном направлении, без выходов за рамки найденного профессионального поля.

5. **В стадии спада** (с 65 лет) происходит развитие новых ролей: частичное участие в профессиональной жизни, наблюдение за профессиональной деятельностью других людей. Одновременно с понятием стадиальности Д. Сьюпер вводит понятие профессиональной зрелости, относящееся к личности, поведение которой соответствует задачам профессионального развития, характерным для данного возраста. Для определения профессиональной зрелости создана методика Career Maturity Inventory, а также ряд аналогичных методик.

Как и для других теорий, основывающихся на работах, Ш. Бюлер (Э. Роу, Д. Тидеман, О'Хара), для теории Д. Сьюпера характерно обращение не только к понятию стадиальности развития, но и к понятию Я-концепции, которое получает у него весьма широкое и универсальное толкование. Д. Бендер-Шимански пишет, что в разных теориях профессионального развития оказываются использованы самые разнообразные подходы к Я-концепции: и социологические (в традиции Сэрбин и Г. Мида), и структурно-психоаналитические (Симондс), и фактор-аналитические (Дж. Гилфорд: Я-концепция как сумма образцов реагирования), и феноменологические. Все это приводит к наделению понятия Я концепции формальными характеристиками что не позволяет авторам (Д. Сьюперу и другим) дать операционализацию этого понятия, достаточную для экспериментального исследования и тем более для диагностики.

Определенный интерес представляет собой кубическая классификация профессий, также предложенная Д. Сьюпером: первая ось профессиональные области (сельское и лесное хозяйство, горное дело, конструирование, фабричное дело, индустрия, торговля, финансы, транспорт, правительственные ведомства); вторая – поле профессий (в сельской местности, социальные профессии, деловые контакты, управление, математические дисциплины, биологические науки культура, искусство); третья – образовательный уровень.

### **7. Типологическая теория Дж. Голланда**

Эта теория занимает особое место в ряду теорий профессионального развития. Вслед за Э. Шпрангером Д. Холланд обращается, по сути дела, к анализу связи личности и экологии. Процесс профессионального развития ограничивается, во-первых, определением самим индивидом личностного типа, к которому он относится, во-вторых, отысканием профессиональной сферы, соответствующей данному типу, в-третьих, выбором одного из четырех квалификационных уровней этой профессиональной сферы, что

определяется развитием интеллекта и самооценки. Главное внимание уделяется описанию личностных типов, которые характеризуются как моторный, интеллектуальный, социальный, адаптационный, эстетический, стремящийся к власти.

Дж. Голланд приводит следующее описание типов, которые понимаются как комплексные ориентации личности. 1. Реалистическая ориентация: мужской тип, активность, агрессивность, интерес к физической активности, моторные способности, предпочтение конкретной работы, конвенциональность в политике, экономике; в профессиональном выборе – ремесленные занятия, техника, сельское и лесное хозяйство. 2. Интеллектуальная ориентация: отсутствие направленности на общение, интерес к абстрактным проблемам, способности в манипулировании символами, слабая физическая и социальная активность, неконвенциональные ценности; в выборе – естественнонаучные дисциплины, математика. 3. Социальная ориентация: социальная ответственность, потребность во взаимодействии, вербальные и социальные способности, эмоциональность и активность в решении социальных проблем; в выборе – педагогика, социальное обеспечение, клиническая психология, профконсультация. 4. Конвенциональная ориентация: предпочтение структурированной вербальной или знаковой деятельности, подчиненные роли, конформность, избегание неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, идентификация с позицией власти, ценность материального положения и статуса; в выборе – банковская служба, бухгалтерия, статистика. 5. Предпринимательская ориентация: сила, руководство, вербальные способности, уверенность в себе, конкурентность, избегание однозначных ситуаций и монотонной умственной работы; в выборе – служба в гостинице, предпринимательство, промышленное консультирование. 6. Ориентация на искусство: чувствительность, потребность в самовыражении, избегание однообразной и физической работы, неуверенность в себе, женственность; в выборе профессии – искусство, культура. Как средство выявления основного типа личности используется Vocational Preference Inventory.

Наиболее уязвимым моментом в типологических теориях является сам принцип, на основании которого априори осуществляется построение типов. Кроме того, реальный индивид зачастую не соответствует ни одному из личностных типов, связанных с определенными профессиональными сферами.

Рассмотренные выше концепции профессионального развития в отдельных своих моментах соответствуют направлениям отечественных исследований. Мы полагаем, что использование этого опыта будет полезным в процессе разработки теории профессионального развития в нашей стране

В противовес теории Ф. Парсонса в 1956 году американским ученым *Джоном Голландом* (Holland) была разработана так называемая

иерархия направленности, которая включала в себя следующие положения.

1. В западной культуре большинство людей могут быть отнесены к одному из 6 типов. Реалистический (Р-тип). Реалистическая ориентация – преимущественно мужской тип, характеризующийся активностью, агрессивностью, интересом к физической активности, развитыми моторными способностями. Такие люди отдадут предпочтение конкретной работе, конвенциональности в политике, экономике; в профессиональном выборе – ремесленные занятия, техника, сельское и лесное хозяйство.

Исследовательский (И-тип). Ориентирован в большей степени на интеллектуальный труд, проявляет интерес к абстрактным проблемам, способности в оперировании символами, информацией. Для таких людей характерны слабая физическая и социальная активность, отсутствие направленности на общение, самодостаточность. В выборе профессии – естественнонаучные дисциплины, математика.

Социальный (С-тип). Ориентация на общение, воспитание, обучение, консультирование и различные виды услуг. Таким людям присущи такие качества, как социальная ответственность, потребность во взаимодействии, вербальные и социальные способности, эмоциональность и активность в решении социальных проблем. В выборе профессии – педагогика, социальное обеспечение, практическая психология, сфера услуг.

Конвенциональный (К-тип). Конвенциональная ориентация заключается в предпочтении структурированной вербальной или знаковой деятельности, роли подчиненного, конформности. Особенности людей этого типа: стремление избегать неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, идентификация с позицией власти, ценность материального положения и статуса. В выборе профессии – банковская служба, бухгалтерия, статистика.

Предпринимательский (П-тип) Для предпринимательской ориентации характерны сила, саморуководство, вербальные способности, уверенность в себе, конкурентность, избегание однозначных ситуаций и монотонной умственной работы. В выборе профессии – гостиничный и туристический бизнес, предпринимательство, промышленное консультирование и т.д.

Артистический (А-тип). Это, прежде всего, – ориентация на искусство, чувствительность, потребность в самовыражении, избегание однообразной и физической работы. Для людей этого типа характерны неуверенность в себе, женственность. В выборе профессии – различные виды искусства, культура. Каждый тип является идеализацией, гипотетической конструкцией для описания определенной группы людей, обладающих сходными личностными и профессиональными признаками. Он является некоторым эталоном, стандартом, с которым сравнивается реальная личность. Тип характеризуется своими

психологическими особенностями: способностями, интересами, складом характера, предпочитаемым окружением. Каждый человек может быть отнесен к определенному типу или охарактеризован через комбинацию нескольких типологических особенностей. *Типологические особенности личности являются результатом взаимодействия множества факторов: культурных и личностных, таких как влияние семьи, родителей и других значимых людей, квалификация и опыт предыдущей работы, социокультурное влияние, физическое окружение и т. д.* Так, под влиянием этих факторов личность первоначально предпочитает одни и отвергает другие виды деятельности и социальной активности. Затем эти деятельности становятся преобладающими интересами. Эти интересы ведут к развитию определенных способностей. И, наконец, интересы и способности личности формируют определенные личностные диспозиции, которые 14 определяют то, как человек воспринимает окружающий мир, чувствует, думает и действует.

2. Существует 6 видов окружения, в которых действует личность: реалистическое, исследовательское, артистическое, социальное, предпринимательское и конвенциональное. В каждом виде окружения доминирует соответствующий тип. Так, в социальном окружении функционирует гораздо больший процент людей С- типа, чем, например, Р-типа. В силу того, что различные личностные типы имеют разные интересы, способности и диспозиции, они стремятся окружить себя такими людьми, предметами, материалами и решать такие проблемы, которые были бы конгруэнтны их запросам

3. Люди ищут такое окружение, которое бы позволило им упражнять свои навыки и способности, выражать свои установки и убеждения, решать волнующие их проблемы и брать на себя соответствующие запросам роли. Р-тип ищет реалистическое окружение, С-тип ищет, соответственно, социальное и т. д. Аналогично и соответствующее окружение привлекает к себе наиболее соответствующих ему людей. Одной из важнейших составных частей окружения является профессия человека, его профессиональная деятельность. Профессии также могут быть расклассифицированы по наличию в них элементов 6 типов. Другой составной частью окружения являются досуг человека, его времяпрепровождение вне работы.

4. Поведение личности определяется взаимодействием между ее личностными особенностями и характеристиками ее окружения. Если мы знаем типологические особенности личности и характеристики его окружения, мы можем высказать предположение относительно его удовлетворенности, потенциальной текучести, достижений, мотивации стремления к совершенствованию. Так, люди, занятые в профессии и находящиеся в окружении, соответствующем их типу, более удовлетворены своей карьерой, работают с максимальной эффективностью и ценятся в своих организациях. И, наоборот, люди, выполняющие профессиональную деятельность, не соответствующую

их типу, будут испытывать чувство неудовлетворения, желание сменить место работы, низкую мотивацию.

Таким образом, эта теория во главу угла ставила интересы личности. Автор предлагает сначала определить сферу деятельности, к которой склонен человек, и помочь подобрать ему в данной области профессию. Он разрабатывает специальный тест для определения типа личности, который позволит рекомендовать человеку определенные виды деятельности, организации и даже хобби. Однако эта теория также не учитывала динамичность профессии и нестабильность мотивации и ценностей человека. Кроме того, в ней абсолютизируется значимость интересов и желаний человека и совершенно не учитываются потребности общества и ситуация на рынке труда

Данная теория, развиваемая с начала 70-х гг., выдвигает положение, что профессиональный выбор обусловлен тем, какой тип личности сформировался. В западной культуре можно выделить 6 типов личности: *реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский, конвенциальный*. Каждый тип - продукт типичного взаимодействия между многообразием культурных и личностных факторов, включая родителей, социальный класс, физическое окружение, наследственность. Из этого опыта личность выучивается предпочитать некоторые виды деятельности, которые могут стать сильными увлечениями, приведут к формированию определенных способностей, обусловят внутренний выбор определенной профессии:

**1. Реалистический тип** имеет следующие характеристики: *честный, открытый, мужественный, материалистический, настойчивый, практичный, бережливый*. Его основные ценности: конкретные вещи, деньги, сила, статус. Он предпочитает ясные, приказные по характеру работы, связанные с систематической манипуляцией с объектами, избегает преподавательской и терапевтической видов деятельности, связанных с социальными ситуациями. Он отдает предпочтение занятиям, требующим моторных навыков, ловкости, конкретности. В профессиональном выборе реалистического типа: сельское хозяйство (агроном, животновод, садовод), механика, техника, электротехника, мануальные работы.

**2. Исследовательский тип** имеет следующие характеристики: *аналитический, осторожный, критический, интеллектуальный, интроверт, методичный, точный, рациональный, непритязательный, независимый, любопытный*. Его основные ценности: наука. Он предпочитает исследовательские профессии и ситуации, связанные с систематическим наблюдением, творческими исследованиями биологических, физических, культурных феноменов для контроля и понимания этих феноменов. Избегает предпринимательских видов деятельности.

**3. Социальный тип** имеет следующие характеристики: *лидерство, общительность, дружелюбие, понимающий, убеждающий,*

*ответственный. Его основные ценности: социальные и этические.* Он предпочитает деятельность, связанную с воздействием на других людей (учить, информировать, просвещать, развивать, лечить). Осознает себя как обладающего преподавательскими способностями, готового помочь, понять других. В профессиональном выборе у этого типа: педагогика, социальное обеспечение, медицина, клиническая психология, профконсультирование. Он решает проблемы, опираясь главным образом на эмоции, чувства, умение общаться.

**4. Артистический (художественный, креативный) тип:** *эмоциональный, с богатым воображением, импульсивный, непрактичный, оригинальный, имеющий гибкость, независимость решения.* Его основные ценности - эстетические качества. Он предпочитает свободные, несистематизированные виды деятельности, предпочитает занятия творческого характера - музицирование, живопись, литературное творчество. Вербальные способности преобладают над математическими. Избегает систематизированных точных видов деятельности, бизнеса, клерковских занятий. Осознает себя как экспрессивную, оригинальную и независимую личность. В профессиональном выборе - искусство, музыка, язык, драматургия.

**5. Предпринимательский тип:** *рискованный, энергичный, властный, амбициозный, общительный, импульсивный, оптимистичный, ищущий удовольствий, любящий приключения.* Его основные ценности - политические и экономические достижения. Предпринимательский тип предпочитает такие виды деятельности, которые позволяют манипулировать другими людьми для достижения организационных целей и экономических выгод. Избегает монотонной умственной работы, однозначных ситуаций, занятий, связанных с ручным трудом. Предпочитают задачи, связанные с руководством, статусом и властью. В профессиональном выборе: все виды предпринимательства.

**6. Конвенциональный тип обладает следующими характеристиками:** *конформный, добросовестный, умелый, негибкий, сдержанный, послушный, практичный, склонный к порядку.* Основные ценности - экономические достижения. Отдает предпочтение четко структурированным видам деятельности, в которых необходимо манипулировать с цифрами в соответствии с предписаниями и инструкциями. Подход к проблемам носит стереотипный, практический и конкретный характер. Спонтанность и оригинальность не присущи, более характерны консерватизм, зависимость. Предпочитаются профессии, связанные с канцелярией и расчетами: машинопись, бухгалтерия, экономика. Математические способности развиты больше вербальных. Это слабый руководитель, поскольку его решения зависят от окружающих его людей. В профессиональном выборе у конвенционального типа - банковская служба, статистика, программирование, экономика.

*Каждый тип стремится окружить себя определенными людьми, объектами, нацелен на решение определенных проблем, т.е. создает соответствующую своему типу среду.*

### **Практическая часть**

**1. Ролевая игра (пресс конференция) «Профориентация за рубежом» (см. Приложение А);**

**2. Диагностика профессиональных склонностей (см. Приложение Б);**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Каков психологический критерий возникновения и развития проблемы профессионального самоопределения?

2. Приведите пример зависимости уровня развития профориентации от общей культурно-исторической ситуации в обществе.

3. В чем состоит принципиальное отличие традиционных и современных взглядов на сущность профориентационной помощи?

4. С чем связано возникновение системы профориентации в США в начале XX века?

5. Дайте сравнительную характеристику «американской» и «японской» моделей подбора кадров.

6. Какие недостатки существуют в отечественной системе профориентации?

#### **Задания и вопросы для самопроверки**

1. Сформулируйте основные недостатки и достоинства (проанализировать направления профсамоопределения личности) каждого направления теорий в профессиональном самоопределении. Аргументируйте свою позицию.

2. Выразите мнение относительно наиболее перспективной и самой популярной теории профсамоопределения в современное время. Приведите примеры из жизни.

## Литература

1. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
2. Волкова О.А. Основы профессиональной ориентации молодежи: Учебно-методическое пособие / Под ред. Т.П. Дурасановой. – Балашов: Николаев, 2002. – 68 с.
3. Гриншпун С.С. Опыт создания государственной службы профориентации во Франции / С.С. Гриншпун // Педагогика. – 2004. - №7. – С. 85
4. Дьяченко, М.И., Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск, 1976. – 312 с.
5. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 304 с.
6. Иващенко, Ф.И. Психология трудового воспитания / Ф.И. Иващенко. – Минск, 1988. – 143 с.
7. Инновации в профориентации // Режим доступа [Дата доступа: 17.02.2017]: <http://spb.job.ru>
8. Кухарчук, А.М. Психодиагностика в профессиональном самоопределении учащихся / А.М. Кухарчук, Е.Л. Седова, В.В. Лях. – - Мн.: Беларуская навука, 2000. - 222 с.
9. Кухарчук, А.М. Человек и его профессия: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. – Минск: Соврем. слово, 2006. – 544 с.
10. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования / Э.Ф. Зеер. – М: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. - 480 с.
11. Климов, Е.А. Педагогический труд: психологические составляющие: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М.: Изд-во Моск. ун-та: Академия, 2004. – 240 с.
12. Профильное обучение в школе: модели, методы, технологии: пособие для руководителей общеобразовательных учреждений. – М. :Классикс Стиль, 2006. – 592 с.
13. Процицкая, Е.Н. Обучение выбору профессии: учеб.-метод. пособие для учителей общеобразоват. учреждений / Е. Н. Процицкая. – Минск: Местный Литературный Фонд :Пэйпико, 2008. – 222 с.
14. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 496 с.
15. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М: Издательство: Академия, 2005. - 480 с.
16. Распрацоўка псіхалагічных праблем прафесійнай арыентацыі у Рэспубліцы Беларусь // Развитие психологии в Белоруссии: История и современность. – Минск, 2001. – С.76–84.

17. Савельева, Т.М. Психологическое сопровождение процесса проектирования социокультурного образовательного пространства развития личности в условиях информационного общества / В сб. научн. статей «Психологическое сопровождение образовательного процесса. – Мн.: РИПО, 2012. – С. 11-19.
18. Степаненков, Н.К. Профессиональная ориентация учащихся / Н.К. Степаненков. – Мн.: Университетское, 1993. – 168 с.
19. Укке Ю.В. Диагностика сознательности выбора профессии у японских школьников / Ю.В.Укке // Вопросы психологии. – 1990. – №5. – С. 150-151.
20. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А.В. Хуторской // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – 23 апреля.
21. Хухлаева, О.В. Основы психологического консультирования и психологической коррекции: учебное пособие для студентов высш. пед. учебн. заведений / О.В. Хухлаева.– М., 2001. – 367 с.
22. Чистякова, С.Н. Педагогическое сопровождение самоопределения школьников: метод. пособие / С.Н. Чистякова. – М.: Академия, 2005. – 122 с.

**Ролевая игра (пресс-конференция) «Профориентация за рубежом»**

**Цель:** содействовать систематизации полученных знаний, развитие навыков ведения дискуссии; обучение умению выделять главное в системе информации, проводить анализ.

**Оборудование и инструментарий:** заранее подготовленные карточки с основными типами систем, принятых в разных странах; карточки с названиями ролей и корреспондентов.

**Ход проведения игры:** Предлагаем вашему вниманию проведение Пресс-конференции «Профориентация: опыт соседей». Понятие «пресс-конференция» состоит из двух слов. **Пресса** - означает, что в мероприятие участвуют представители прессы – журналисты из различных периодических изданий («Минская правда», «Смена», «Юность», «Ровесник»). **Конференция** – собрание специалистов по каким-либо вопросам. Таким образом, **пресс-конференция** – это собрание представителей печати, перед которыми выступают, т.е. сообщают информацию, отвечают на вопросы члены делегации.

Сегодня наша делегация состоит из студентов, которые уже сделали этот нелегкий выбор профессии.

На пресс-конференции присутствуют корреспонденты казахстанских и зарубежных газет – всех, кого затрагивает эта животрепещущая тема. В качестве журналистов будут выступать оставшиеся учащиеся класса, кто еще сомневается или не определился с выбором профессии.

**Представители прессы: (Представление журналистов)**

газета «Минская правда»
газета «Смена»
журнал «Здоровье»
журнал «Юность»
журнал «Ровесник»

У нас на конференции присутствуют «СКЕПТИКИ», которые в силу своей профессиональной деятельности выработали определенные качества характера: подвергать все сомнению и проверке, поэтому они задаются вопросами, ищут недостатки в данной системе профориентации. А также присутствуют люди «НОВАТОРЫ», которые согласно своей жизненной позиции оптимизма и сформированного кредо «А давайте и мы так попробуем! Воплотим в жизнь новую систему профориентацию» стремятся найти достоинства новой системы и озвучивают коллективу.

Итак, пришло время открыть нашу Пресс-конференция «Презентация систем профориентаций за рубежом». В начале пресс-конференции я даю слово гостям нашей делегации, которые уже имея определенный опыт, приехали с ним поделиться в нашу страну. (К доске выходят студенты, которые будут рассказывать о зарубежных системах

профориентации) После каждого выступления, мы переходим к вопросам. Просьба, задавая вопрос, называть свое имя и издание.

**Обсуждение:** Какая система профориентации реальная для воплощения в жизнь в нашей стране? Какие плюсы и минусы систем вы могли увидеть? Какой опыт можно применить в жизни в результате проведенной игры, какие положительные стороны смогли выработать у себя за время игры?

**Время:** 40 минут

*Примечание. Раздаточный материал (система профориентации в зарубежных странах)*

## США

*США* считаются страной-родоначальником профориентации. В 1908 г. В Бостоне Ф. Парсонсом было организовано первое профконсультационное бюро. Им же была разработана первая научная концепция профориентации «черта – фактор», идеи которой впоследствии легли в основу теорий профориентации американских ученых, таких как А. Маслоу, С. Гинсбург, Д. Сьюпер и др. В ходе более чем вековой истории профориентация в США бурно развивалась благодаря росту экономики и конкурентной борьбы на рынке труда. В настоящее время система профориентации в США характеризуется множественностью организационных схем и высокой степенью децентрализации. Так как по Конституции США вопросы образования не входят в компетенцию федерального правительства, руководство работой школ, а также все школьное законодательство находятся в ведении соответствующих органов штата. Кроме школ в структуру профориентационной работы с молодежью входят также службы занятости населения. Характерной особенностью профориентационной системы США является наличие как государственных, так частных служб занятости. Первые – биржи труда – находясь в подчинении Министерства труда, осуществляют посреднические функции при трудоустройстве путем предоставления информации о состоянии рынка труда и оказании услуг по профконсультированию и тестированию. Вторые – частные агентства – выполняют те же функции, что и биржи труда, но, в отличие от последних, получают плату с клиентов. И все же, ведущую роль в системе профориентации в США играет школа, в частности консультативная служба «Гайденс», функционирующая во всех школах США. В состав «Гайденс» входят несколько служб: 1) инвентарная служба, занимающаяся сбором информации о каждом учащемся, 2) служба информации для учащихся в трех областях: учебной, профессиональной и личностно-социальной, 3) служба консультирования, отвечающая за процесс индивидуальных и групповых консультаций с учащимися, 4) служба устройства, оказывающая содействие выпускникам при трудоустройстве, 5) служба контроля, ведущая сбор сведений о судьбах выпускников школ. Работу службы «Гайденс» осуществляют профконсультанты – дипломированные специалисты в области профконсультирования. Таких специалистов готовят факультеты «Гайденс» педагогических колледжей и университетов. Для поступления на такой факультет необходим педагогический стаж от 2 до 5 лет, диплом магистра педагогики и положительная характеристика с места работы. Как правило, будущие консультанты проходят обучение без отрыва от педагогической практики в школе, на вечерних курсах. Профконсультирование в школах США осуществляется на протяжении всего обучения учащегося, согласно закону о профессиональной консультации от 1981 года. На каждого учащегося профконсультант заводит отдельное досье, которое, с его согласия, передается в службу занятости по окончании школы.

Также профконсультант знакомит учащихся с миром профессий и путями их получения, оказывает помощь в поиске информации о содержании профессий и требованиях к ним, координирует работу школьных учителей по профориентации, оказывает помощь родителям по развитию интересов и склонностей их детей. В последние годы в США наблюдается переход от понятия «профессия» к понятию «карьера». Новое поколение американцев ценит в работе увлекательность и возможность карьерного роста не меньше денег. Новые запросы молодежи предопределили появление целого ряда новых образовательных программ, таких как «Академия X» и «От школы к работе», целью которых является улучшение подготовки американской молодежи к самостоятельной трудовой жизни. Также существенную роль в профессиональном самоопределении американских школьников играет разработанная в 1998 г. информационная сетевая база данных (Occupational Information Network). В ней наиболее полно представлены сведения о профессиях. Информация о каждой профессии содержит следующие пункты: содержание деятельности, условия работы, квалификационные требования, средства деятельности, требования к профессиональным качествам, профессиональное образование, медицинские противопоказания, родственные профессии, а также перечень учебных заведений в которых готовят тех или иных специалистов. Наличие такой базы данных позволяет учащимся самостоятельно изучать мир профессий и проводить анализ соответствия своих интересов, склонностей и способностей требованиям профессий. Залогом успешного функционирования системы профориентации в США является разнообразие теоретических концепций и учебных программ по практической подготовке школьников к выбору профессии, непрерывность профориентационной работы в школе и широкое использование информационных ресурсов. Францию по праву можно считать лидером профориентации в Европе, так как система профориентации в этой стране создана на государственном уровне и координируется деятельностью трех министерств: труда, здравоохранения и образования.

## Франция

Важной отличительной чертой современной концепции профориентации во Франции является ее информационная направленность. Предполагается, что степень готовности к профессиональному выбору зависит от уровня осведомленности об условиях труда и требований профессий к человеку. Так, например, Национальное бюро информации по образованию и профессии (ONISEP) осуществляет управление деятельностью своих региональных представительств, разрабатывает и распространяет документацию и информацию о профессиях и направлениях образования, рынках труда и занятости, профессиональных учебных заведениях и правилах поступления в них и др. Высокие показатели уровня профессионального самоопределения французской молодежи во многом обусловлены наличием в стране большого количества Центров по информации и ориентации (более 500), которые взаимодействуют с различными общественными организациями (ассоциацией родителей, биржей труда, центрами профессиональной подготовки), службами информации (Национальным институтом педагогических исследований, Региональным центром педагогической документации и др.). Они собирают и обрабатывают информацию о состоянии рынка труда. Центр информации и ориентации во Франции в настоящее время наделены большими правами, имеют возможность влиять на профессиональный выбор молодежи в соответствии с требованиями рынка труда, привлекая ее в те отрасли которые нуждаются в кадрах. Штат центров по информации и ориентации составляют дипломированные специалисты – советники по профориентации, которые получают высшее профессиональное образование в Парижском институте исследований в области труда и профессиональной ориентации, Марсельском институте биометрии человека и профессиональной ориентации, Институте психологических и психолого-социальных исследований в г. Бордо, Региональном институте профориентации в г. Лилле и Университете Рейна. После окончания обучения и спешной сдаче экзаменов выпускникам выдается диплом государственного образца советника по ориентации – психолога. Для занятия соответствующей должности они проходят конкурсный отбор. Большинство из них имеют многолетний стаж работы в качестве преподавателей или школьных психологов. Именно советники по профориентации осуществляют взаимосвязь внешкольной и внутришкольной профориентации во Франции посредством тесного сотрудничества с классными руководителями и школьными психологами. Советник по профориентации, классный руководитель и школьный психолог составляют профориентационный совет класса, функции которого включают: предоставление школьникам качественной информации о профессиях и ситуации на рынке труда, осуществление и организацию учебно-воспитательной

профориентационной работы, разработку материалов к профориентационным занятиям, организацию экскурсий и просмотр фильмов профориентационной направленности, проведение индивидуальных консультаций, установление и поддержание связей с семьей и др. Государственное регулирование, высокая квалификация специалистов и наличие профориентационных советов класса обеспечивают эффективность французской системы профориентации.

## Англия

Стремительное развитие профориентации в Великобритании во второй половине XX века обязано существенному снижению экономического роста и ослаблению конкурентоспособности на мировом рынке, что побудило правительство страны значительно повысить внимание к вопросам профориентации. Это выразилось в росте финансовых ассигнований и увеличении числа государственных программ и их масштабов. В 1973 г. вышел специальный закон о службах профориентации, в котором указывалось, что профориентационная работа должна «сопровождать» учащихся на всех этапах обучения. Впоследствии в Великобритании были открыты специальные агентства, оказывающие профориентационные услуги и принадлежащие системе регулирования рынка труда. При этом в последние годы наблюдается усиление роли школы в профориентации учащихся. Включение в учебную программу систематических профориентационных курсов является обязательным условием. Ключевую роль в системе профориентации в Великобритании, как и во Франции, играют профсоветники. Диплом профсоветника в настоящее время является единственно признанной квалификацией в области профориентации. Этот диплом могут получить лица, окончившие университет и имеющие определенный практический опыт в области профориентации. Функции профсоветника в Великобритании сходны с функциями его французского коллеги – советника по профориентации, однако, если во Франции советник – работник Центра по профориентации, то в Великобритании, как и в США, профсоветник – это член школьного коллектива. В школах Великобритании профориентационная работа базируется на активных формах и методах обучения. Большое внимание уделяется ролевым играм, позволяющим осуществлять имитационное моделирование различных трудовых операций. Эти игры разрабатываются с учетом специфики британского рынка труда и для активизации позиции личности в выборе профессионального пути. Широкое использование активных форм и методов профориентационной работы привело к созданию в английских школах мини-предприятий, где учащиеся определяют вид производимой продукции или оказываемых услуг, проводят маркетинг, осуществляют продажи, что является активной формой профадаптации. В связи с этим появилась потребность в богатом и разностороннем методическом обеспечении профориентационной работы. Совершенствование такого обеспечения в Великобритании заключается в создании компьютерных и аудиовизуальных систем профессиональной информации, разработки методов работы со средствами массовой информации, выпуске специальной печатной продукции, привлечении предпринимателей для обеспечения стабильной занятости молодежи. Особо следует отметить совмещение профориентационных услуг и помощь по трудоустройству. Эта особенность британской системы профориентации отличает ее от аналогичных служб в других странах (например, в США и во Франции

службы занятости отделены от служб по профориентации). Также отличительной чертой системы профориентации в Великобритании является наличие множества научных подходов. Практика профориентации опирается на теоретические исследования британских ученых в этой области, таких как Г. Еган, К. Роджер, Д. Баретт, Д. Вильямс и др., чьи подходы к профориентации имеют концептуальные различия. Именно постоянный поиск новых подходов в теории и практике проведения профориентационной работы обеспечивает ее развитие и дальнейшее совершенствование.

## Швеция

Шведскую систему профориентации отличает высокий уровень государственного регулирования взаимодействия системы образования и рынка труда. Одно из главных направлений государственной политики – разработка и реализация различных программ, направленных на регулирование рынка труда путем проведения успешной профориентационной работы. Одной из таких программ является подготовленная в 2000 году программа «Куда шагать по жизненной лестнице», ключевой составляющей которой считается программа по профориентации, состоящая из следующих направлений: 1) изучение личности учащихся, их интересов, их склонностей и способностей, 2) ознакомление школьников с различными видами труда и профессиями, изучение содержания той или иной профессии, требований к ней, перспектив ее развития и путей получения необходимой подготовки, 3) индивидуальная консультационная работа со школьниками, направленная на уточнение и корректировку персонального выбора, 4) организация практической деятельности учащихся по профессии или ряду профессий в процессе дополнительного образования и летней практики. Особенность данной программы заключается в возможности корректировки действий учащегося направленных на выбор профессий, а также своевременной активизации процесса его профессионального самоопределения. Следует отметить, что в шведских школах профориентационная работа не возлагается на плечи отдельных специалистов – профсоветников или профконсультантов – а проводится всем педагогическим коллективом во главе с директором школы. Отличительной чертой системы профориентации в Швеции является ее централизация в отличие от ряда стран-лидеров профориентации, в Швеции отсутствуют специализированные учреждения, занимающиеся вопросами профориентации. Этими вопросами наряду со многими другими заведуют региональные комитеты по трудоустройству молодежи, в состав которых, помимо представителей населения, профсоюзов, предприятий и органов власти, входят директора школ, представляющие интересы выпускников школ. Также обращает на себя внимание высокий уровень информационной поддержки профориентации – в Швеции существуют общедоступные банки данных, предоставляющих полную информацию по профессиям и ситуации на рынке труда. Шведская модель системы профориентации позволила сократить количество безработных в стране более чем в два раза за последние 15 лет.

## Япония

Отличительной чертой системы профориентации в Японии является тот факт, что профориентационная работа почти на сто процентов сосредоточена в средней школе, в отличие от той же Франции, где большой пласт этой работы приходится на специализированные центры профориентации. Концепция профориентации в Японии базируется на научной теории С.Фукуямы и его диагностическом методе «человек – профессия», которые были разработаны после окончания второй мировой войны в свете радикальной реформы японской школы. В Японии, как ни в одной другой стране мира, система профориентации глубоко интегрирована в учебный процесс и составляет ядро учебных программ для средней школы. Профориентация в Японии опирается на два основных принципа: способность к самоанализу и способность к анализу профессий. Еще одной отличительной чертой профориентации в Японии является убежденность японских исследователей в том, что именно младшие классы средней школы представляют собой оптимальную стартовую точку для формирования профессиональной направленности учащихся. Японский патернализм не мог не наложить свой отпечаток на подходы к профориентации. Так, одной из главных целей профориентационной работы в младших классах является подготовка к карьере путем вооружения школьников знаниями о профессиях, полезных обществу, о потребностях страны в тех или иных кадрах, а также путем приобщения к общественно- полезному труду. Из четырех основных составляющих профориентации – профпросвещения, профконсультации, профотбора, профадаптации – особое внимание в Японии уделяется профадаптации, в отличие от других стран, где преобладают первые три. Каждый японский школьник в обязательном порядке минимум 48 раз за три года вовлекается в профессиональные пробы, в процессе которых учащийся получает опыт той работы, которую он выбрал и пытается определить, соответствует ли характер данной работы его способностям и умениям. По нашему мнению, именно этот факт определяет высокий уровень профессионального самоопределения японских школьников. В заключение следует отметить, что, несмотря на высокий уровень развития профориентации в вышеописанных странах, существует определенный ряд проблем и противоречий. Например, основной целью любой системы профориентации является, с одной стороны, удовлетворение потребностей общества в кадрах и сбалансированный рынок труда, с другой стороны, личностная и профессиональная самореализация каждой личности в отдельности. Другими словами, исследователям в области профориентации еще предстоит решить ряд вопросов. Система профориентации в Республике Беларусь развивается с учётом национальных традиций и подходов, при этом учёт передового мирового опыта представляется целесообразным.

**СКЕПТИК**

**Девиз: «Надо проверить, что-то преодолевают сомнения!»**

**НОВАТОР**

**Девиз: «Лучшее воплощаем немедленно!»**

**газета «Смена»**

**журнал «Юность»**

### ***Материал для игры:***

В конце XIX – начале XX веков в мире появилась острая историческая потребность в появлении и развитии профориентации, нового направления в педагогике и психологии, способного оказывать помощь молодым людям в выборе профессии, что было обусловлено бурным ростом мировой экономики и интенсивным расширением мира профессий. Генезис профориентации носил двойственный характер. С одной стороны, профориентация развивалась на основе определенных общих идей и положений, с другой стороны, в каждом обществе складывалась своя система профориентации со своими отличительными чертами и особенностями. На нынешний вид системы профориентации в том или ином государстве повлиял ряд внешних и внутренних факторов, таких как экономическая ситуация, уровень благосостояния общества, политическое устройство, особенности системы образования, менталитет, продолжительность периода развития профориентации, зарубежный опыт и др. В настоящее время исследователи выделяют три основные модели профориентации: американскую, западноевропейскую и японскую. США считаются страной-родоначальником профориентации. В 1908 г. в Бостоне Ф. Парсонсом было организовано первое профконсультационное бюро. Им же была разработана первая научная концепция профориентации «черта – фактор», идеи которой впоследствии легли в основу теорий профориентации американских ученых, таких как А. Маслоу, С. Гинсбург, Д. Сьюпер и др. В ходе более чем вековой истории профориентация в США бурно развивалась благодаря росту экономики и конкурентной борьбе на рынке труда. В настоящее время система профориентации в США характеризуется множественностью организационных схем и высокой степенью децентрализации. Так как по Конституции США вопросы образования не входят в компетенцию федерального правительства, руководство работой школ, а также все школьное законодательство находятся в ведении соответствующих органов штата. Кроме школ в структуру профориентационной работы с молодежью входят также службы занятости населения. Характерной особенностью профориентационной системы США является наличие как государственных, так частных служб занятости. Первые – биржи труда – находясь в подчинении Министерства труда, осуществляют посреднические функции при трудоустройстве путем предоставления информации о состоянии рынка труда и оказании услуг по профконсультированию и тестированию. Вторые – частные агентства – выполняют те же функции, что и биржи труда, но, в отличие от последних, получают плату с клиентов. И все же, ведущую роль в системе профориентации в США играет школа, в частности консультативная служба «Гайденс», функционирующая во всех школах США. В состав «Гайденс» входят несколько служб: 1) инвентарная служба, занимающаяся сбором информации о каждом учащемся, 2) служба информации для учащихся в трех областях: учебной, профессиональной и личностно-социальной, 3) служба

консультирования, отвечающая за процесс индивидуальных и групповых консультаций с учащимися, 4) служба устройства, оказывающая содействие выпускникам при трудоустройстве, 5) служба контроля, ведущая сбор сведений о судьбах выпускников школ. Работу службы «Гайденс» осуществляют профконсультанты – дипломированные специалисты в области профконсультирования. Таких специалистов готовят факультеты «Гайденс» педагогических колледжей и университетов. Для поступления на такой факультет необходим педагогический стаж от 2 до 5 лет, диплом магистра педагогики и положительная характеристика с места работы. Как правило, будущие консультанты проходят обучение без отрыва от педагогической практики в школе, на вечерних курсах. Профконсультирование в школах США осуществляется на протяжении всего обучения учащегося, согласно закону о профессиональной консультации от 1981 года. На каждого учащегося профконсультант заводит отдельное досье, которое, с его согласия, передается в службу занятости по окончании школы. Также профконсультант знакомит учащихся с миром профессий и путями их получения, оказывает помощь в поиске информации о содержании профессий и требованиях к ним, координирует работу школьных учителей по профориентации, оказывает помощь родителям по развитию интересов и склонностей их детей. В последние годы в США наблюдается переход от понятия «профессия» к понятию «карьера». Новое поколение американцев ценит в работе увлекательность и возможность карьерного роста не меньше денег. Новые запросы молодежи предопределили появление целого ряда новых образовательных программ, таких как «Академия X» и «От школы к работе», целью которых является улучшение подготовки американской молодежи к самостоятельной трудовой жизни. Также существенную роль в профессиональном самоопределении американских школьников играет разработанная в 1998 г. информационная сетевая база данных (Occupational Information Network). В ней наиболее полно представлены сведения о профессиях. Информация о каждой профессии содержит следующие пункты: содержание деятельности, условия работы, квалификационные требования, средства деятельности, требования к профессиональным качествам, профессиональное образование, медицинские противопоказания, родственные профессии, а также перечень учебных заведений в которых готовят тех или иных специалистов. Наличие такой базы данных позволяет учащимся самостоятельно изучать мир профессий и проводить анализ соответствия своих интересов, склонностей и способностей требованиям профессий. Залогом успешного функционирования системы профориентации в США является разнообразие теоретических концепций и учебных программ по практической подготовке школьников к выбору профессии, непрерывность профориентационной работы в школе и широкое использование информационных ресурсов. Францию по праву можно считать лидером профориентации в Европе,

так как система профориентации в этой стране создана на государственном уровне и координируется деятельностью трех министерств: труда, здравоохранения и образования. Важной отличительной чертой современной концепции профориентации во Франции является ее информационная направленность. Предполагается, что степень готовности к профессиональному выбору зависит от уровня осведомленности об условиях труда и требований профессий к человеку. Так, например, Национальная бюро информации по образованию и профессии (ONISEP) осуществляет управление деятельностью своих региональных представительств, разрабатывает и распространяет документацию и информацию о профессиях и направлениях образования, рынках труда и занятости, профессиональных учебных заведениях и правилах поступления в них и др. Высокие показатели уровня профессионального самоопределения французской молодежи во многом обусловлены наличием в стране большого количества Центров по информации и ориентации (более 500), которые взаимодействуют с различными общественными организациями (ассоциацией родителей, биржей труда, центрами профессиональной подготовки), службами информации (Национальным институтом педагогических исследований, Региональным центром педагогической документации и др.). Они собирают и обрабатывают информацию о состоянии рынка труда. Центр информации и ориентации во Франции в настоящее время наделены большими правами, имеют возможность влиять на профессиональный выбор молодежи в соответствии с требованиями рынка труда, привлекая ее в те отрасли которые нуждаются в кадрах. Штат центров по информации и ориентации составляют дипломированные специалисты – советники по профориентации, которые получают высшее профессиональное образование в Парижском институте исследований в области труда и профессиональной ориентации, Марсельском институте биометрии человека и профессиональной ориентации, Институте психологических и психолого-социальных исследований в г. Бордо, Региональном институте профориентации в г. Лилле и Университете Рейна. После окончания обучения и спешной сдаче экзаменов выпускникам выдается диплом государственного образца советника по ориентации – психолога. Для занятия соответствующей должности они проходят конкурсный отбор. Большинство из них имеют многолетний стаж работы в качестве преподавателей или школьных психологов. Именно советники по профориентации осуществляют взаимосвязь внешкольной и внутришкольной профориентации во Франции посредством тесного сотрудничества с классными руководителями и школьными психологами. Советник по профориентации, классный руководитель и школьный психолог составляют профориентационный совет класса, функции которого включают: предоставление школьникам качественной информации о профессиях и ситуации на рынке труда, осуществление и организацию учебно-воспитательной профориентационной работы, разработку материалов к

профориентационным занятиям, организацию экскурсий и просмотр фильмов профориентационной направленности, проведение индивидуальных консультаций, установление и поддержание связей с семьей и др.. Государственное регулирование, высокая квалификация специалистов и наличие профориентационных советов класса обеспечивают эффективность французской системы профориентации. Стремительное развитие профориентации в Великобритании во второй половине XX века обязано существенному снижению экономического роста и ослаблению конкурентоспособности на мировом рынке, что побудило правительство страны значительно повысить внимание к вопросам профориентации. Это выразилось в росте финансовых ассигнований и увеличении числа государственных программ и их масштабов. В 1973 г. вышел специальный закон о службах профориентации, в котором указывалось, что профориентационная работа должна «сопровождать» учащихся на всех этапах обучения. Впоследствии в Великобритании были открыты специальные агентства, оказывающие профориентационные услуги и принадлежащие системе регулирования рынка труда. При этом в последние годы наблюдается усиление роли школы в профориентации учащихся. Включение в учебную программу систематических профориентационных курсов является обязательным условием. Ключевую роль в системе профориентации в Великобритании, как и во Франции, играют профсоветники. Диплом профсоветника в настоящее время является единственно признанной квалификацией в области профориентации. Этот диплом могут получить лица, окончившие университет и имеющие определенный практический опыт в области профориентации. Функции профсоветника в Великобритании сходны с функциями его французского коллеги – советника по профориентации, однако, если во Франции советник – работник Центра по профориентации, то в Великобритании, как и в США, профсоветник – это член школьного коллектива. В школах Великобритании профориентационная работа базируется на активных формах и методах обучения. Большое внимание уделяется ролевым играм, позволяющим осуществлять имитационное моделирование различных трудовых операций. Эти игры разрабатываются с учетом специфики британского рынка труда и для активизации позиции личности в выборе профессионального пути. Широкое использование активных форм и методов профориентационной работы привело к созданию в английских школах мини-предприятий, где учащиеся определяют вид производимой продукции или оказываемых услуг, проводят маркетинг, осуществляют продажи, что является активной формой профадаптации. В связи с этим появилась потребность в богатом и разностороннем методическом обеспечении профориентационной работы. Совершенствование такого обеспечения в Великобритании заключается в создании компьютерных и аудиовизуальных систем профессиональной информации, разработки методов работы со средствами массовой информации, выпуске

специальной печатной продукции, привлечении предпринимателей для обеспечения стабильной занятости молодежи. Особо следует отметить совмещение профориентационных услуг и помощь по трудоустройству. Эта особенность британской системы профориентации отличает ее от аналогичных служб в других странах (например, в США и во Франции службы занятости отделены от служб по профориентации). Также отличительной чертой системы профориентации в Великобритании является наличие множества научных подходов. Практика профориентации опирается на теоретические исследования британских ученых в этой области, таких как Г. Еган, К. Роджер, Д. Баретт, Д. Вильямс и др., чьи подходы к профориентации имеют концептуальные различия. Именно постоянный поиск новых подходов в теории и практике проведения профориентационной работы обеспечивает ее развитие и дальнейшее совершенствование. Шведскую систему профориентации отличает высокий уровень государственного регулирования взаимодействия системы образования и рынка труда. Одно из главных направлений государственной политики – разработка и реализация различных программ, направленных на регулирование рынка труда путем проведения успешной профориентационной работы. Одной из таких программ является подготовленная в 2000 году программа «Куда шагать по жизненной лестнице», ключевой составляющей которой считается программа по профориентации, состоящая из следующих направлений: 1) изучение личности учащихся, их интересов, их склонностей и способностей, 2) ознакомление школьников с различными видами труда и профессиями, изучение содержания той или иной профессии, требований к ней, перспектив ее развития и путей получения необходимой подготовки, 3) индивидуальная консультационная работа со школьниками, направленная на уточнение и корректировку персонального выбора, 4) организация практической деятельности учащихся по профессии или ряду профессий в процессе дополнительного образования и летней практики. Особенность данной программы заключается в возможности корректировки действий учащегося направленных на выбор профессий, а также своевременной активизации процесса его профессионального самоопределения. Следует отметить, что в шведских школах профориентационная работа не возлагается на плечи отдельных специалистов – профсоветников или профконсультантов – а проводится всем педагогическим коллективом во главе с директором школы. Отличительной чертой системы профориентации в Швеции является ее централизация в отличие от ряда стран-лидеров профориентации, в Швеции отсутствуют специализированные учреждения, занимающиеся вопросами профориентации. Этими вопросами наряду со многими другими заведуют региональные комитеты по трудоустройству молодежи, в состав которых, помимо представителей населения, профсоюзов, предприятий и органов власти, входят директора школ, представляющие интересы выпускников школ. Также обращает на себя внимание

высокий уровень информационной поддержки профориентации – в Швеции существуют общедоступные банки данных, предоставляющих полную информацию по профессиям и ситуации на рынке труда. Шведская модель системы профориентации позволила сократить количество безработных в стране более чем в два раза за последние 15 лет. Отличительной чертой системы профориентации в Японии является тот факт, что профориентационная работа почти на сто процентов сосредоточена в средней школе, в отличие от той же Франции, где большой пласт этой работы приходится на специализированные центры профориентации. Концепция профориентации в Японии базируется на научной теории С.Фукуямы и его диагностическом методе «человек – профессия», которые были разработаны после окончания второй мировой войны в свете радикальной реформы японской школы. В Японии, как ни в одной другой стране мира, система профориентации глубоко интегрирована в учебный процесс и составляет ядро учебных программ для средней школы. Профориентация в Японии опирается на два основных принципа: способность к самоанализу и способность к анализу профессий. Еще одной отличительной чертой профориентации в Японии является убежденность японских исследователей в том, что именно младшие классы средней школы представляют собой оптимальную стартовую точку для формирования профессиональной направленности учащихся. Японский патернализм не мог не наложить свой отпечаток на подходы к профориентации. Так, одной из главных целей профориентационной работы в младших классах является подготовка к карьере путем вооружения школьников знаниями о профессиях, полезных обществу, о потребностях страны в тех или иных кадрах, а также путем приобщения к общественно- полезному труду. Из четырех основных составляющих профориентации – профпросвещения, профконсультации, профотбора, профадаптации – особое внимание в Японии уделяется профадаптации, в отличие от других стран, где преобладают первые три. Каждый японский школьник в обязательном порядке минимум 48 раз за три года вовлекается в профессиональные пробы, в процессе которых учащийся получает опыт той работы, которую он выбрал и пытается определить, соответствует ли характер данной работы его способностям и умениям. По нашему мнению, именно этот факт определяет высокий уровень профессионального самоопределения японских школьников. В заключение следует отметить, что, несмотря на высокий уровень развития профориентации в вышеописанных странах, существует определенный ряд проблем и противоречий. Например, основной целью любой системы профориентации является, с одной стороны, удовлетворение потребностей общества в кадрах и сбалансированный рынок труда, с другой стороны, личностная и профессиональная самореализация каждой личности в отдельности. Система профориентации в Республике Беларусь развивается с учетом национальных традиций и подходов, при этом учет передового мирового опыта представляется целесообразным.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### *Диагностика «Методика Дж. Голланда»*

**Цель:** актуализировать знания относительно типов личностей в профессиональном отборе и профессиональных склонностях, поиск сильных и слабых сторон каждого типа личности в сфере деятельности.

#### **Методика Дж. Голланда**

**Инструкция:** «Из каждой пары профессий надо выбрать более привлекательную и в бланке ответов рядом с ее кодом поставить «+». Например, если в паре «автомеханик (Р) – «физиотерапевт (С)» большей интерес вызывает профессия автомеханик, надо поставить плюс в бланке ответов в строке «Р», если интереснее профессия физиотерапевта – «+» в строке «С». Обе эти профессии относятся к группе «человек-техника», но одна соответствует типу личности (Р), а другая – социальному (С)».

Автомеханик (Р)	Физиотерапевт (С)
Спец-ст по защите информации (И)	Логистик (П)
Оператор связи (О)	Кинооператор (А)
Водитель (Р)	Продавец (С)
Инженер-конструктор (И)	Менеджер по продажам (П)
Диспетчер (О)	Дизайнер компьютерных программ (А)
Ветеринар (Р)	Эколог (С)
Биолог-исследователь (И)	Фермер (П)
Лаборант (О)	Дрессировщик (А)
Агроном (Р)	Санитарный врач (С)
Селекционер (И)	Заготовитель сельхозпродуктов (П)
Микробиолог (О)	Ландшафтный дизайнер (А)
Массажист (Р)	Воспитатель (С)
Преподаватель (И)	Предприниматель (П)
Администратор (О)	Режиссер театра и кино (А)
Официант (Р)	Врач (С)
Психолог (И)	Торговый агент (П)
Страховой агент (О)	Хореограф (А)
Ювелир-гравер (Р)	Журналист (С)
Искусствовед (И)	Продюсер (П)
Редактор (О)	Музыкант (А)
Дизайнер интерьера (Р)	Экскурсовод (С)
Композитор (И)	Арт-директор (П)
Музейный работник (О)	Актер театра и кино (А)
Верстальщик (Р)	Гид-переводчик (С)
Лингвист (И)	Антикризисный управляющий (П)
Корректор (О)	Художественный редактор (А)
Наборщик текстов (Р)	Юрисконсультант (С)
Программист (И)	Брокер (П)
Бухгалтер (О)	Литературный переводчик (А)

## БЛАНК ОТВЕТОВ

<b>Р</b>										
<b>И</b>										
<b>С</b>										
<b>О</b>										
<b>П</b>										
<b>А</b>										

### Ключ к тесту

Реалистический тип:

1а, 2а, 3а, 4а, 5а, 16а, 17а, 18а, 19а, 31а, 32а, 33а, 34а, 41а. Сумма:

Интеллектуальный тип:

1б, 6а, 7а, 8а, 9а, 16б, 20а, 22а, 23а, 24а, 31б, 35а, 36а, 37а. Сумма:

Социальный тип:

2б, 6б, 10а, 11а, 12а, 17б, 20б, 23б, 25а, 26а, 27а, 36б, 38а, 40б. Сумма:

Конвенциальный тип:

3б, 7б, 10б, 13а, 14а, 18б, 22б, 25б, 28а, 29а, 32б, 35б, 39а, 42б. Сумма:

Предприимчивый тип:

4б, 8б, 11б, 13б, 15а, 21а, 26б, 28б, 30а, 33б, 38б, 39б, 41б, 42а. Сумма:

Артистический тип:

5б, 9б, 12б, 14б, 15б, 19б, 21б, 24б, 27б, 29б, 30б, 34б, 37б, 40а. Сумма:

**Обработка результатов.** Подсчитывается количество плюсов в каждой строке. 8 -10 – ярко выраженный тип; 5 -7 – средне выраженный тип; 2 - 4 – слабо выраженный тип. Максимальное количество плюсов указывает на отношение к одному из шести типов.

В чистом виде эти профессиональные типы встречаются редко, обычно можно говорить только о преобладающем типе личности. Выбирая профессию, необходимо учитывать свой профессиональный тип. Если профессия не соответствует вашему типу личности, работа будет даваться вам ценой значительного нервно-психического напряжения.

Вариант 2: *Инструкция:* отметьте тот вид деятельности, который для вас предпочтительнее:

1	2	3	4
а) инженер б) социолог	а) кондитер б) священнослужитель	а) повар б) статистик	а) фотограф б) торговый администратор
5	6	7	8
а) механик б) дизайнер	а) философ б) врач	а) эколог б) бухгалтер	а) программист б) адвокат
9	10	11	12
а) кинолог б) переводчик художественной литературы	а) страховой агент б) работник архива	а) тренер б) телерепортёр	а) следователь б) искусствовед
13	14	15	16
а) нотариус б) брокер	а) оператор ЭВМ б) манекенщица	а) фотокорреспондент б) реставратор	а) озеленитель б) биолог-исследователь
17	18	19	20
а) водитель б) бортпроводник	а) метеоролог б) картограф	а) радиомонтажник б) художник по металлу	а) геолог б) главный врач
21	22	23	24
а) журналист б) режиссер	а) библиограф б) аудитор	а) фармацевт б) юристконсульт	а) генетик б) архитектор
25	26	27	28
а) продавец б) оператор почтовой связи	а) социальный работник б) предприниматель	а) воспитатель б) музыкант	а) экономист б) менеджер
29	30	31	32
а) корректор б) критик	а) инспектор таможи б) художник-модельер	а) телефонист б) орнитолог	а) агроном б) топограф
33	34	35	36
а) лесник б) директор	а) мастер по пошиву одежды б) декоратор	а) археолог б) инспектор ГАИ	а) антрополог б) экскурсовод

37	38	39	40
а) вирусолог б) актер	а) официант б) товаровед	а) главный бухгалтер б) инспектор уголовного розыска	а) парикмахер-модельер б) психолог
41	42		
а) пчеловод б) коммерсант	а) журналист б) военнослужащий		

1. **РЕАЛИСТИЧЕСКИЙ ТИП.** Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда профессионалов этого типа ощутимы и реальны – их руками создан весь мир. Люди реалистического типа охотнее делают, чем говорят, они настойчивы и уверены в себе, в работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, поэтому критически относятся к новым идеям. Близкие типы: интеллектуальный и офисный. Противоположный тип: социальный.

2. **ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ТИП.** Людей относящихся к этому типу, отличают аналитические способности, рационализм, независимость и оригинальность мышления, умение точно формулировать и излагать свои мысли, решать логические задачи, генерировать новые идеи. Они часто выбирают научную и исследовательскую работу. Им нужна свобода для творчества. Работа способна увлечь их настолько, что стирается грань между рабочим временем и досугом. Мир идей для них может быть важнее, чем общение с людьми. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте. Близкие типы: реалистический и аристократический. Противоположный тип: предпринимательский.

3. **СОЦИАЛЬНЫЙ ТИП.** Люди относящиеся к этому типу, предпочитают профессиональную деятельность, связанную с обучением, воспитанием, лечением, консультированием, обслуживанием. Люди этого типа гурманы, чувствительны, активны, ориентированны на социальные нормы, способны понять эмоциональное состояние другого человека. Для них характерно хорошее речевое развитие, живая мимика. Интерес к людям, готовность прийти на помощь. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте. Близкие типы: аристократический и предпринимательский. Противоположный тип: реалистический.

4. **ОФИСНЫЙ ТИП.** Люди этого типа обычно проявляют склонность к работе, связанной с обработкой и систематизацией информации, представленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов (ведение документации, установление количественных

соотношений между числами и условными знаками). Они отличаются аккуратностью, пунктуальностью, практичностью, ориентированы на социальные нормы, предпочитают четко регламентированную работу. Материальное благополучие для них более значимо, чем для других типов. Склонны к работе, связанной с широкими контактами и принятием ответственных решений. Близкие типы: реалистический и предпринимательский. Противоположный тип: аристократический.

5. **ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ТИП.** Люди этого типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию решений, социально активны, готовы рисковать, ищут острых ощущений. Любят и умеют общаться. Имеют высокий уровень притязаний. Избегают занятий, требующих усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Для них значимо материальное благополучие. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей, связанную с руководством, управлением и влиянием на людей. Близкие типы: офисный и социальный. Противоположный тип: исследовательский.

6. **АРИСТОКРАТИЧЕСКИЙ ТИП.** Люди этого типа оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным взглядом на жизнь, гибкостью мышления, эмоциональной чувствительностью. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Они не выносят жестокой регламентации, предпочитая свободный график работы. Часто выбирают профессии, связанные с литературой, театром, музыкой, изобразительным искусством. Близкие типы: интеллектуальный и социальный. Противоположный тип: офисный.