

*«..Берись за то, к чему ты сроден,  
Коль хочешь, чтоб в делах  
успешный был конец...»*

**И.А. Крылов**



**Карьера**

**Ньюс**

**Выпуск 1**

Департамент по культуре и туризму Администрации Томской области  
Областная детско-юношеская библиотека



## **КАРЬЕРА – НЬЮС**

Информационный вестник для специалистов  
в области планирования карьеры и профессиональной  
ориентации, а также старшеклассников и их родителей

**Выпуск 1**

**Томск 2003**

Составители:

Тетеньчук Ирина Владимировна, гл. библиотекарь ОДЮБ  
Митренина Татьяна Николаевна, гл. библиограф ОДЮБ

Редактор:

Небаева В.А., зав. организационно-методическим отделом ОДЮБ

Ответственный за выпуск:

Чичерина Н.Г., зам. директора ОДЮБ  
Разумнова В.П., зам. директора ОДЮБ

## КАРЬЕРА-НЬЮС

Информационный вестник для специалистов в области планирования карьеры и профессиональной ориентации, а также старшеклассников и их родителей. Вып. 1./ОДЮБ. - Томск, 2003 - 50 с.

ОДЮБ. 634061  
г. Томск, пр. Фрунзе, 92/1

[office@odub.lib.tomsk.ru](mailto:office@odub.lib.tomsk.ru)  
Http: [www.odub.tomsk.ru](http://www.odub.tomsk.ru)

*контактный телефон 265 - 669*

В данном информационном вестнике представлены интересные, на наш взгляд, статьи из журналов, газет и других изданий, которые могут помочь в вопросах, касающихся профессионального и личностного самоопределения.

Это издание рассчитано на школьных психологов, классных руководителей, социальных педагогов,

преподавателей дисциплины «Технология», старшеклассников и их родителей, а также студентов педагогических вузов и других вузов, обучающихся по специальностям «Социология», «Психология» и широкий круг читателей.

Этот вестник рекомендуется библиотекарям, работающим с детьми и юношеством, занимающимся вопросами профориентации, психологии личности, планирования карьеры.

*Человек по своей природе -  
существо активное;  
бездействуя,  
он приближается к смерти.  
Эрих Фромм.*

Вы пришли на вечеринку. Хозяин представляет вам друзей и немного рассказывает о каждом из них. Вы знакомитесь с ними, узнаете, где и кем они работают. Именно на основе информации об их занятиях, вы, скорее всего, и составите себе первое впечатление о них. Знакомясь с человеком, мы с большей вероятностью услышим о том, кем он работает, нежели о каких-либо других сторонах его жизни.

Зачастую наше восприятие того или иного человека бывает обусловлено сложившимся в обществе стереотипом относительно его профессии. Так, ученый в области ракетостроения воспринимается нами как очень умный человек, а медсестра, работающая с умственно-неполноценными детьми, представляется нам заботливой и терпеливой. И действительно, тупой ученый и раздражительная и грубая медсестра не будут восприниматься нами как соответствующие требованиям своей профессии.

Так как же определить соответствуете ли вы профессии, которую вы выбрали? Где оптимальные границы этого соответствия?

Психологи изучали людей, успешных в своих сферах деятельности, стремясь выявить их способности и интересы, потребности общества в различных профессиях, разнообразные подходы к планированию карьеры и выбору образования. Эти исследования помогут вам понять, какие сферы деятельности могут оказаться наиболее подходящими для вас, какие трудности есть в современном подходе к выбору профессии.

Слово «карьера» - имеет несколько значений. Карьерой считается, как успешное продвижение в каком-либо роде деятельности, так и достижение известности и славы. В зарубежной психологии специалисты используют понятие карьера в третьем значении, то есть вообще как деятельность, с помощью которой человек продает свои способности.

В отечественной психологии понятия «карьера» и «профорентация» или «профессиональное самоопределение», пока не получили четкого научного разграничения, и поэтому в данном пособии эти слова рассматриваются как синонимы. То, что для одного человека - хобби, для другого - карьера. Если вы, например, занимаетесь хореографией для собственного удовольствия - это хобби, однако, если вы этим зарабатываете себе на хлеб, то вы близки к тому, чтобы сделать этот вид деятельности вашей карьерой.

Выбор карьеры - одна из труднейших проблем в жизни. От этого зависит не только, как вас будут представлять гостям на вечеринке, но ваше финансовое благополучие. Этот выбор определит ваш общественный статус и круг ваших друзей. Кроме этого, выбор карьеры напрямую влияет на развитие вашей личности в целом и самооценку.

Независимо от возраста, в котором человек выбирает себе карьеру, она оказывает влияние на весь уклад его жизни. Поэтому не стоит совершать этот выбор второпях или под давлением окружающих, иначе вы рискуете оказаться в ловушке. Лучший способ избежать этого - тщательный самоанализ, информированность о рынке труда и образовательных возможностях того места, где вы проживаете.

Лишь тогда можно надеяться, что выбранная вами карьера будет соответствовать вашим потребностям и интересам.

*И. В. Тетеньчук, главный библиотекарь, ОДЮБ.*

## КЕМ Я СТАНУ, КОГДА ВЫРАСТУ

Каждый подрастающий человек когда-нибудь задумывается о том, что будет делать дальше, чем будет зарабатывать на жизнь, когда уйдет от родителей. Я — не исключение. Решать проблему выбора профессии я начала еще в восьмом классе. До этого были, конечно, какие-то мысли по этому поводу, что-то вроде: "Я хочу быть космонавтом, потому что мечтаю летать" или "Я люблю свою первую учительницу, поэтому, когда я вырасту, стану преподавателем". Глупо, наивно, но зато я всегда знала, что ответить на вопрос взрослых: "Кем ты станешь, когда вырастешь?" С детства я могла складно построить предложение, а в школьные годы мне не стоило труда сочинить какой-нибудь рассказ.

Наконец, в девятом классе надо было определяться с выбором профессии. К тому моменту у меня в голове началась настоящая война, так как я хотела заниматься и психологией и журналистикой. Я даже чертила на листе таблицы, (что говорит о моем психологическом подходе к решению проблем) с различными доводами "за" и "против", рассуждала о плюсах и минусах этих профессий, а также начала интересоваться книгами соответствующей тематики.

Скажу сразу, что я не сидела днями и ночами над какой-нибудь одной книгой и не перечитывала ее от корки до корки. Первым автором, который меня заинтересовал, был Дейл Карнеги. Я нашла эту книгу дома. В ней было только самое главное. Эту маленькую брошюру я прочитала несколько раз, а потом еще посоветовала прочитать ее всем своим одноклассникам (она до сих пор где-то у них). Примерно лет до тринадцати у меня было много комплексов, самых различных и нелепых. Теперь, конечно, я вспоминаю все это с усмешкой, но тогда все мои псевдонедостатки не казались мне такими уж смешными. Когда же я прочитала Карнеги, то поняла что "наша жизнь — это то, что мы о ней думаем". Это действительно так, и я уже не ищу в себе недостатки, а наоборот — подчеркиваю достоинства.

Как выяснилось, не так уж у меня мало достоинств. Так, например, я нашла в себе способность к ораторству.

Конечно, я не стояла на улице и не зазывала людей вступить в какую-либо партию, не участвовала в выборах в школе, однако мне удавалось добиться внимания одноклассников и даже получить результат от своих призывов (по поводу проведения праздника, своевременной сдачи денег, постановки спектакля и т. п.).

Кстати, хочу отметить, что народ наш наивен до предела. Например, однажды мы (молодые журналисты) провели весьма веселую акцию. Она заключалась в следующем: несколько человек, одевшись попредставительней, пошли "на поля" (точнее, в торговый комплекс "Охотный ряд") и стали агитировать народ вступить в новую молодежную партию. Желая вступить в нашу партию мы задавали некоторые вопросы, такие как: "Сколько стран в Большой Восьмерке?", "Кто президент РФ?" или "Чья жена Хиллари Клинтон?" В награду за истязание памяти наших новопартийцев мы предложили им бесплатно пойти в кино. Из 13 людей, опрошенных мною, 9 мне поверили и со всей серьезностью отвечали на поставленные вопросы.

В общем, моя склонность к психологии постепенно увеличивалась, но мысли о журналистике мне не давали покоя. Я ведь действительно постоянно ощущаю потребность писать.

Следующим автором, который привлек мое внимание, был Николай Козлов. Его книга "Как относиться к себе и к людям, или Практическая психология на каждый день" заинтересовала меня потому, что в ней было немало психологических тестов. Здесь можно вспомнить Д. Карнеги: "Чтобы заинтересовать человека, нужно задавать ему вопросы о нем самом".

С детства меня радовали ночи, так как мне часто снились красочные сны. Мои сны сбывались — и плохие и хорошие. Для того чтобы понять смысл своих снов, я приобрела книгу Зигмунда Фрейда "Сон и сновидения". Увы, я не доросла до полного понимания этого труда, однако усердно вчитывалась в его строки.

После этого я стала спокойнее, чем раньше, относиться к ночным кошмарам и радоваться каждому интересному сну. Я все-таки решила стать журналистом, но если хватит сил и энтузиазма, которые меня сейчас переполняют, я получу второе высшее образование — психологическое.

*Филимонова Алена, 11 класс, г. Москва  
Письмо в газету «Школьный психолог», № 16, 2000 г.*

## С ЗАБОТОЙ О ДЕТЯХ

Более чем 10-летний опыт консультационной работы позволяет сделать некоторые выводы и наблюдения по поводу эффективности психологической помощи и поддержки как детям, так и их родителям, воспитателям, учителям.

Анализ запросов клиентов свидетельствует о том, что учащиеся чаще всего обращаются к консультанту, психологу-профконсультанту по вопросам профессионального и личностного самоопределения, своих взаимоотношений со сверстниками и взрослыми.

Основные проблемы, по которым обращаются к психологу родители - это:

- ❖ как готовить детей к школе;
- ❖ отсутствие интересов у детей;
- ❖ нежелание учиться;
- ❖ плохая память;
- ❖ рассеянность;
- ❖ неорганизованность;
- ❖ несамостоятельность;
- ❖ усиленная возбудимость;
- ❖ робость;
- ❖ боязливость;
- ❖ выбор профессии;
- ❖ конфликтность.

В последние годы педагоги всё чаще обращаются с проблемами неэффективности собственных педагогических воздействий; возможности расширения собственных профессиональных умений; выявления и развития интересов, способностей и склонностей учащихся; организации проф-ориентационной работы со школьниками.

Консультативная практика в системе федеральной службы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения имеют свои особенности. В отличие от школьного психолога консультант не всегда имеет возможность проанализировать проблемную ситуацию в целом. С другой стороны, разрешение проблемы на «нейтральной территории» даёт больше шансов для принятия объективного решения.

Опыт консультативной практики показывает, что многие выпускники школ имеют неадекватную самооценку, что в свою очередь обуславливает неуверенность в своих силах, повышенную тревожность, является препятствием для принятия решения о своих профессиональных планах и намерениях. На индивидуальных консультациях по планированию личной образовательной траектории выясняется, что выпускники не знают рынок образовательных услуг и реальный рынок труда.

Консультирование учащихся и студентов профессиональных учреждений, особенно первокурсников, выявило, что главными причинами их не успешности стали отсутствие положительной мотивации, недостаточно сформированные интеллектуальные и учебные умения и навыки.

Неоспорим тот факт, что на формирующуюся личность оказывают влияние два основных фактора - семья и школа.

И.В. Дубровина, доктор психологических наук, соглашаясь с этим, обращает внимание на высказывание философа И.Ф. Овчинникова о том, что, может, самый трудно уловимый фактор - это та эпоха, в которой родился и развивается человек, то «сложное и тонкое взаимодействие растущего сознания с неисчерпаемым многообразием эпохи с исторически конкретными формами её культуры, с теми её привилегиями, которые оказываются в сфере интересов становящейся мысли».

Опыт совместной деятельности Томского профцентра с Областной детско-юношеской библиотекой, специалистами районных и сельских библиотек показывает, что библиотеки могут стать центрами приобщения, как взрослых, так и детей к психологическим знаниям. Формы работы разные. Так, оправдал себя опыт создания на базе ОДЮБ Информационного Центра психологической поддержки и профориентации детей и юношества.

Специально отобранная литература по психологии, профориентации и педагогике привлекает к себе и детей, и учителей, и родителей. Помогает сформировать интерес к себе и другому человеку, желание разобраться в своих собственных переживаниях и поступках. Если этот интерес сформирован, то можно записаться на консультацию.

Интересные формы работы по повышению психолого-профориентационной культуры используют Северские специалисты библиотекари. В прекрасно оформленных залах разместилась информационно справочная литература для выпускников школ, решающих актуальную проблему профессионального выбора. Для них проводятся такие массовые мероприятия как «ток-шоу» с психологами - профконсультантами и специалистами службы занятости, на которых «здесь и сейчас» выпускники могут получить ответ на любой из вопросов по проблемам планирования личной образовательной траектории профессиональной карьеры, выбору профессии.

Мероприятия по личностному развитию подростков проводят специалисты библиотеки и центра профориентации в селе Кожевникове. Интересен опыт работы библиотеки в селе Зырянское.

Не ставя целью проанализировать совместную деятельность нашего центра и библиотек области, хочу отметить, что, на мой взгляд, взаимодействие специалистов разных профилей, работающих с детьми разного возраста, а также их социальным окружением (педагогами и родителями) - перспективное направление. А именно развитие индивидуальных особенностей детей, их интересов, способностей, склонностей, чувств, увлечений, отношений, жизненных и профессиональных планов.

И хотя мы в начале пути, уверены, нас ждёт плодотворное сотрудничество.

*Л.А. Мясникова, зам, директора  
Томского областного центра  
профориентации молодежи  
и психологической поддержки населения  
г. Томск*

## **ПЕРСПЕКТИВЫ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ**

Можно выделить следующие этапы развития проблематики профессионального самоопределения. **Конкретно-адаптационный.**

В периоды социально-экономических бедствий и массовой безработицы. **Диагностическо-рекомендательный.**

В основе трехфазная модель Ф. Парсонса: изучение требований профессии к человеку - первый фактор, исследование качеств человека с помощью тестов - второй фактор, сопоставление требований с качествами человека и выдача рекомендаций о пригодности или непригодности к конкретной профессии - третий фактор.

При этом качества человека и требования профессии рассматриваются, как относительно стабильные, что и служит основой для объективного выбора. **Искусственная «подгонка» человека к профессии.**

Возможные варианты: обман, манипуляция, агитация; умелая продажа себя на рынке труда; разработка методик с элементами манипуляции.

**Диагностико-корректирующая, диагностико-развивающая профориентация.**

В отличие от диагностико-рекомендательной модели проф-ориентационной помощи, основанной на неизменности качеств и требований профессии, здесь все построено на учете изменений в выбираемых профессиях, в их требованиях к человеку. Важной особенностью такого рода помощи оказывается возможность что-то улучшить в ситуации и постоянно корректировать свой выбор, в зависимости от изменений требований профессии.

**Учет изменяющегося общества.**

Учитывается динамика общественных процессов. Профессия все больше начинается рассматриваться как средство для достижения жизненного успеха, а так же, как средство для нахождения с помощью профессии своего места в обществе. Основные понятия, характерные для данного уровня развития профориентации: профессиональный и жизненный успех, карьера, образ жизни.

**Учет изменения (развития) ценностно-нравственного смыслового ядра самоопределяющегося человека.**

На данном уровне профориентационной помощи учитывается изменение представлений самоопределяющегося человека о самом смысле его профессионального выбора. Так же учитывается не просто «успех», но и моральная цена за такой успех. Основными понятиями здесь становится совесть, чувство собственного достоинства, смысл жизни и выбираемая профессиональная деятельность.

*Николай ПРЯЖНИКОВ,  
доктор педагогических наук  
г. Москва  
//Школьный психолог, №19, 2000 г.*

## **СУБЪЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ**

Совокупный характер субъекта профессионального самоопределения образуется по той причине, что кроме самого человека на его важные жизненные выборы оказывают сильное влияние родители, сверстники, различные специалисты (педагоги, психологи) и т.д.

Профессиональный выбор обычно растянут во времени (он должен еще как бы "созреть"). Кроме того, существует некая постоянно меняющаяся иерархия факторов, определяющих принятие решения.

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

### **ПАРАДОКСЫ СУБЪЕКТНОСТИ**

В самом общем плане "субъектность" — это готовность человека к непредсказуемым, спонтанным действиям в конкретных жизненных ситуациях, а также готовность осознавать (рефлектировать) эту свою спонтанность. В психологии субъектность иногда называют внутренней активностью. Субъектность позволяет человеку не быть игрушкой в руках судьбы, а самостоятельно планировать и реализовывать свои жизненные замыслы. Именно субъектность позволяет человеку быть самим собой.

Можно условно выделить следующие "парадоксы" субъектности в профессиональном самоопределении.

#### **Первый парадокс**

Чем больше мы познаем самоопределяющегося человека, тем в большей мере мы лишаем его субъектности. Чтобы преодолеть соблазн манипуляции сознанием самоопределяющегося человека, важно повышать этическую ответственность профконсультанта, тогда он не станет превращать помощь в манипуляцию.

#### **Второй парадокс**

Смысл выбираемой профессии часто находится не в самой трудовой деятельности, а в благах, за нее получаемых (в зарплате, престиже и т.п.).

Нередко смысл меняется в ходе развития человека (у многих в начале трудовой деятельности смысл — вне труда, но потом они втягиваются в работу и находят смысл уже в самом труде).

#### **Третий парадокс**

Часто настоящий труженик не получает справедливого вознаграждения, а явный бездельник живет припеваючи — происходит обесценивание труда... К сожалению, это стало почти нормой жизни. В этой ситуации многих людей-тружеников спасает ориентация на смысл самого процесса труда, тогда как ориентация только на вознаграждение делает человека несчастным, ущемленным. Известный драматург В.С. Розов отмечает: "Главная награда за мой труд — это моя радость труда, а не ордена и премии..." Но далеко не все творческие люди готовы к такой позиции.

#### **Четвертый парадокс**

Если человек не хочет самостоятельно решать свои проблемы (он потому и пришел за помощью к психологу, да еще заплатил ему деньги), то можно ли вообще говорить о субъекте самоопределения? Это один из наиболее сложных вопросов-парадоксов: нередко смысл помощи в том и заключается, чтобы постепенно сформировать у человека готовность быть реальным субъектом.

## **АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ**

Активная позиция самоопределяющегося человека предполагает:

- ❖ готовность увидеть проблему самоопределения;
- ❖ попытку самостоятельно ее решить;
- ❖ готовность обратиться за помощью к профконсультанту;
- ❖ готовность выполнять определенные требования взаимодействия с профконсультантом;
- ❖ желание самостоятельно совершать определенные действия за рамками профконсультации (по рекомендации психолога);
- ❖ готовность взглянуть на свою жизненную ситуацию (а также на ситуацию в обществе) по-новому, что иногда требует мужества;
- ❖ готовность пойти на внутренние компромиссы как при работе с профконсультантом (например, ограничить себя во времени), так и при самостоятельном достижении конкретных профессиональных целей (например, отказаться от удовлетворения некоторых сиюминутных желаний ради достижения более важных целей).

## **СХЕМА АКТИВИЗАЦИИ**

К сожалению, далеко не все клиенты обладают активной позицией, и тогда возникает необходимость "активизировать" их. Общая схема такой активизации выглядит следующим образом:

1. Установление эмоционально-доверительного контакта с клиентом (важно не превратить это в "очаровывание" клиента своими методиками, своим авторитетом или своим обаянием).
2. Совместное уточнение проблемы: здесь психолог может использовать такие методы оценки ситуации самоопределения, которые не только понятны клиенту, но и помогают ему самому оценить свою ситуацию.
3. Совместное решение проблемы: психолог-профконсультант может использовать такие средства, которые позволят клиенту увидеть, как решается проблема, а по возможности и включиться в совместное ее решение.
4. Совместное подведение итогов работы.
5. Своевременное снижение активности профконсультанта, для того чтобы дать возможность клиенту самому решать свои проблемы, и не "давить" на него своим авторитетом. Таким образом, суть активизации заключается в том, чтобы вооружить клиента средствами для самостоятельного решения своих проблем. При этом на первых порах профконсультант больше выступает как инициатор активности. Он как бы демонстрирует в присутствии клиента способ решения проблемы (или рассуждает на сложные темы), но именно для того, чтобы тут же предложить использовать это средство самому клиенту. Таким образом, клиент постепенно приобщается к решению своих проблем. Активность как бы передается клиенту.

## **ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ**

Условно можно выделить следующие основные задачи профессионального самоопределения: информационно-справочные, просветительские, диагностические (в идеале — помощь в самопознании). В процессе профессионального самоопределения клиент должен также получить от профконсультанта морально-эмоциональную поддержку, помощь в выборе и в принятии решения.

Каждая из этих задач может решаться профконсультантом на разных уровнях:

- вместо клиента (клиент занимает пассивную позицию);
- вместе с клиентом (предполагается диалог, взаимодействие и сотрудничество с клиентом);
- постепенное формирование у клиента готовности самостоятельно решать свои проблемы.

Например, при решении информационно-справочной задачи на первом уровне клиенту просто сообщается нужная информация (это тоже помощь!), на втором — психолог вместе с клиентом анализирует эту информацию, на третьем — психолог объясняет клиенту, как самостоятельно можно получить необходимую информацию (какие задавать вопросы специалистам поданной профессии, куда обращаться и т.п.).

Чтобы выйти на третий уровень помощи, надо сначала организовать взаимодействие с клиентом на втором уровне. К сожалению, иногда приходится помогать клиенту, ограничиваясь только первым уровнем (например, в случаях, когда надо принимать решение быстро).

## **ГЛАВНАЯ (ИДЕАЛЬНАЯ) ЦЕЛЬ**

Такой целью является формирование у клиента внутренней готовности самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного).

Идеальной данная цель названа потому, что достичь ее удастся очень редко, но идеалы, как известно, существуют не для того, чтобы их достигать, а для того, чтобы указывать направление стремлений.

Быстро такие сложные вопросы, как профессиональное самоопределение, не решаются (профконсультация "за один присест" — это профанация).

Профконсультация предполагает не только традиционное "планирование", но и своевременную корректировку клиентом своих планов.

Профессиональное развитие должно обязательно рассматриваться в контексте всей жизни клиента и в контексте его личностного становления.

Главную цель профессионального самоопределения можно сформулировать и несколько иначе: постепенное формирование у клиента готовности рассматривать себя развивающимся в рамках определенного времени, пространства и смысла, постоянно расширяющим свои возможности и максимально их реализующим.

*Елена ПРЯЖНИКОВА, кандидат педагогических наук  
Николай ПРЯЖНИКОВ, доктор педагогических наук  
г. Москва  
//Школьный психолог, №24, 2000 г.*

## **ЧТО ПОНИМАТЬ ПОД "ПРОФОРИЕНТАЦИЕЙ"?**

Психологу, социальному педагогу и учителю принадлежит важная роль в подготовке учащихся к сознательному выбору профессии, их успешной социальной адаптации в условиях рыночной экономики, требующей от каждого работника профессионального отношения к труду, компетентности, непрерывного повышения квалификации, способности быстро приспосабливаться к новым жизненным ситуациям, мобильности и готовности к перемене труда. Свобода профессионального самоопределения предлагает адекватную оценку своих возможностей и ответственный выбор сферы приложения сил и способностей, места в жизни.

По сравнению с недавним прошлым, когда в профессиональной работе интересы личности практически отодвигались на второй план, а приоритетными считались потребности государства и общества, сегодня профориентация приобретает личностно-ориентированный характер и ее главной целью становится профессиональное становление и наиболее полная самореализация человека в труде.

Готова ли молодежь жить и работать в изменившихся условиях? Утвердительно ответить на этот вопрос трудно. Некоторые молодые люди быстро включаются в новые экономические отношения и не без успеха занимаются бизнесом или посреднической деятельностью. Но большинство выпускников школ, решая вопросы трудоустройства, дальнейшей учебы и службы в армии, пребывают в положении неопределенности. У части из них повысились притязания к положению в обществе, не подкрепленные способностями и деловыми качествами. Все это вызывает настоятельную необходимость в организации проф-ориентационной работы с молодежью с учетом новых социально-экономических реалий.

**Профориентация — это научно обоснованная система 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, а также формирование потребности и готовности к труду в условиях рынка, многоукладности форм собственности и предпринимательства.** Она реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внешкольную работу с учащимися.

**Цель профориентации —** выработка у школьников сознательного отношения к труду, профессиональное самоопределение в условиях свободы выбора сферы деятельности в соответствии со своими возможностями, способностями и с учетом требований рынка труда.

### **Задачи профориентации:**

- ❖ научить объективно, выявлять специфику и уровень развития своих психических качеств и соотносить их с требованиями различных сфер трудовой деятельности к человеку;
- ❖ вооружить методами диагностирования своих интересов, способностей, склонностей и профессиональных намерений при выборе профессии;
- ❖ ознакомить со спецификой профессиональной деятельности человека и новыми формами организации труда в условиях рынка, развития многообразия форм собственности, предпринимательства и общественного труда.

### **Содержание профориентации в условиях непрерывного образования:**

I. 1-4-й классы. Организация разнообразных видов познавательной, игровой, поисковой, общественно полезной, трудовой деятельности, побуждающих школьников проявлять интерес к профессиям родителей, работников ближайшего окружения.

II. 5-7-й классы. Выявление и развитие познавательных интересов и профессиональных намерений, способствующих эффективному включению в деятельность, согласованную с профилем продолжения образования в старших классах и будущей сферой труда.

III. 8-9-й классы. Формирование потребности в самодиагностике и диагностике способностей и профессиональных склонностей, обучение соответствующим приемам.

IV. 10-11-й классы. Обучение действиям по самоподготовке и саморазвитию, формирование профессионально важных качеств в избранном виде труда, коррекция профессиональных планов, оценка готовности к избранной деятельности.

Профориентация предполагает сочетание коллективных и индивидуальных форм работы со школьниками, учет их персональных особенностей и намерений в подготовке к выбору профессии.

В процессе профориентации, прежде всего, необходимо выявить мотивационно-ценностные ориентации личности, важные для формирования профессиональных качеств, знаний, первоначальных умений и опыта деятельности в конкретной сфере общественного производства.

При выборе профессии молодежь, как правило, руководствуется не одним, а несколькими мотивами, на формирование которых могут влиять профессиональные интересы и склонности, оплата труда, социально-бытовые условия жизни и работы, перспективы деловой карьеры и др.

## ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ И ВЫБОР ПРОФЕССИИ

Диагностика профессионального выбора, по утверждению К.К. Платонова, должна строиться на изучении мотивации личности, которая определяется как совокупность стойких мотивов при наличии доминирующего.

Наряду с мотивацией важную роль в выборе профессии и трудовой деятельности играют темперамент, характер, психические процессы и состояния личности. Предлагаем рассмотреть как темперамент и характерологические особенности личности влияют на выбор профессии.

Под темпераментом понимается индивидуально-своеобразная природно обусловленная совокупность динамических проявлений психики человека. Выделяются четыре ведущих типа темперамента: меланхолик, холерик, сангвиник, флегматик.

**Меланхолик** характеризуется слабостью процессов торможения и возбуждения. Склонен работать в спокойной и привычной обстановке, тяжело переносит условия, требующие экстренных действий. (Примеры: Н.В. Гоголь, И.В. Сталин, Иван Грозный и др.)

**Холерик** - сильный, неуравновешенный тип с активным процессом возбуждения и относительно слабым торможением. Для него характерны импульсивность и яркая выраженность эмоциональных переживаний деятельности. (Примеры: Петр I, А.В. Суворов, Наполеон, А.С. Пушкин, В.И. Ленин, Н.С. Хрущев и др.) Данный тип личности может заниматься любой профессиональной деятельностью во всех сферах общественного труда, исключая работу в экстремальных условиях, когда в считанные секунды надо принимать единственно верное решение (летчики-испытатели, космонавты, подводники, монтажники-высотники.)

**Сангвиник** - сильный уравновешенный подвижный тип. Склонен к живой, подвижной деятельности. (Примеры: Александр I, Дж. Кеннеди, М.С. Горбачев, Б. Клинтон и др.). Данному типу личности может быть рекомендован весь набор профессиональной деятельности — от дворника до космонавта.

**Флегматик** - сильный уравновешенный тип, но с инертными процессами. Приступает к работе не спеша, подготовившись, ему свойственны организованность и прилежность. (Примеры: М.И. Кутузов, И.А. Крылов, Л.Н. Толстой, У. Черчилль и др.). Этот тип личности может работать во многих сферах общественного производства. Однако из рекомендуемых типов профессий следуют исключения, которые связаны с работой в экстремальных условиях и с принятием оперативных решений.

Характер человека включает интеллектуальные, эмоциональные и волевые черты личности. Сочетание их позволяет условно выделить четыре типа его свойств:

Свойства, выражающие отношение к коллективу и отдельным людям (доброта, отзывчивость, требовательность). Эти свойства характерны для профессий типа "**человек-человек**" (педагоги, врачи, работники сферы обслуживания, руководящие работники, администраторы, политические и общественные деятели).

Свойства, выражающие отношение к труду (трудолюбие, добросовестность, ответственность или безответственное отношение к труду, лень). Данные свойства важны для всех профессий и видов труда. Для выдающихся людей характерен девиз: "Если хочешь добиться чего-нибудь, нужно трудиться ежедневно и до самой ночи".

Свойства, выражающие отношение к вещам (аккуратность, неряшливость, бережливость или небрежное отношение). Эти свойства необходимы человеку в повседневной жизни, в том числе в профессиональной деятельности.

Свойства, выражающие отношение к самому себе (самолюбие, честолюбие, гордость, увлеченность).

Свойства характера необходимо выявлять и учитывать в жизни и деятельности для успешного достижения поставленных целей (личная жизнь, профессиональная деятельность, карьера и т.д.).

Характер не является механическим набором перечисленных свойств, они взаимосвязаны, образуют единое целое. Таким образом, характер — это совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в общении и деятельности, которая обуславливает типичные для личности способы поведения.

Понятием "тревожность" психологи обозначают - состояние человека, которое характеризуется повышенной склонностью к переживанию опасений и беспокойства.

Выделяются два основных вида тревожности. Первый из них — это так называемая ситуативная тревожность, т.е. порожденная некоторой ситуацией, которая объективно вызывает беспокойство.

Это состояние не только является вполне нормальным, но и играет свою положительную роль. Оно выступает своеобразным мобилизирующим механизмом, позволяющим человеку серьезно и ответственно подойти к решению возникающих проблем.

Другой вид — так называемая личностная тревожность. Она может рассматриваться как довольно стабильная черта, проявляющаяся в постоянной склонности к переживаниям тревоги в самых различных жизненных ситуациях, в том числе и таких, которые объективно к этому не располагают. Закрепляясь в процессе становления характера, эта черта приводит к заниженной самооценке. Человек, терзаемый постоянными опасениями, не способен ни на сознательную дисциплину, ни на серьезные профессиональные достижения.

Фрустрация означает обман, неоправдавшиеся ожидания, разочарование. Этим термином психологи определяют также состояние, в котором оказывается человек, столкнувшийся с непреодолимыми препятствиями на пути к своей цели, в том числе профессиональной карьере. Постоянная острая неудовлетворенность собой, вызывающая стойкое отрицательное эмоциональное переживание, может стать основой фрустрации, т.е. дезорганизации сознания и деятельности. Особенно это опасно в экстремальных ситуациях, когда в считанные секунды требуется принять оперативное и верное решение. В большей мере фрустрации подвержены эмоциональные натуры с повышенной возбудимостью, отсутствием развитых тормозных, уравновешивающих их реакций (холерики).

Хроническая ситуация фрустрации, порожденная многочисленными ограничениями и запретами, отрицательно сказывается на формирующемся характере и профессиональной деятельности.

Стрессовые явления — это такие эмоциональные состояния, которые вызываются неожиданной и напряженной нервно-психологической обстановкой. В стрессовом состоянии с трудом осуществляется целенаправленная деятельность и даже может наступить общее торможение или полная дезорганизация.

При этом навыки и привычки остаются без изменения и могут заменить собой осознанные действия.

Поведение в стрессовой обстановке во многом зависит от личностных особенностей человека: от умений быстро оценивать обстановку, от навыков мгновенной ориентировки в неожиданных обстоятельствах, от волевой собранности, решительности, целесообразности действий и развития выдержки, от имеющегося опыта поведения в аналогичной ситуации.

Сильные и продолжительные напряжения приводят, как правило, к болезням. Однако во власти каждого человека уменьшить, ослабить (если не исключить полностью) стрессовые

ситуации. Надо научиться понимать ситуацию, правильно, разумно оценивать и планировать свое отношение к ней. Это прямой путь к предупреждению многих болезней.

Поскольку стресс связан с любой деятельностью, избежать его может лишь тот, кто ничего не делает. Но кому приятна жизнь без дерзаний, без успехов, без ошибок? Стресс — это аромат и вкус жизни. Бездействующие мышцы, мозг и другие органы теряют работоспособность. Для поддержания формы нужно укреплять ум и тело. Кроме того, бездеятельность закрывает все пути к реализации врожденного стремления творить, созидать.

Это приводит к нервному напряжению и чувству неуверенности из-за бесцельности существования. Назвать ли деятельность изнурительным трудом или развлекательной игрой — зависит от нашего отношения к ней. Следует, по крайней мере, "быть на дружеской ноге" со своей работой.

Необходимо знать, что в большинстве случаев переключение с одной деятельности на другую — лучший отдых, чем полный покой. Ничто так не изнуряет, как бездеятельность, отсутствие раздражителей и препятствий, которые предстоит преодолеть.

Необходимо постоянно сосредоточивать внимание учащих на светлых сторонах жизни и на действиях, которые могут улучшить настроение и положение школьника. Произвольное отвлечение — самый лучший способ уменьшить стресс. Вся люди разные и проблемы — тоже.

Единственная наша общая черта — подчинение биологическим законам, которые управляют всеми живыми созданиями, в том числе и человеком во всех его жизненных и профессиональных ситуациях. Когда говорят о способностях человека, то имеют в виду его возможности в той или иной деятельности. При равных условиях способный человек получает большие результаты по сравнению с менее способными людьми. Всякая деятельность сложна и многогранна. Она предъявляет различные требования к психическим и физическим силам человека. Если наличная система свойств личности отвечает этим требованиям, то человек способен успешно и на высоком уровне осуществлять данную деятельность.

Способность — это синтез психологических особенностей личности, необходимых для успешного выполнения той или иной деятельности.

### ***Различают общие и специальные способности.***

Общие способности — это индивидуально-психические свойства личности, являющиеся условием успешного выполнения практически любого вида продуктивной деятельности. Источниками их являются природная одаренность и многогранное развитие личности.

Специальные способности — это система индивидуальных свойств личности, создающая возможность успешного выполнения конкретных видов деятельности (музыкальной, сценической, литературной и т.д.).

К специальным относятся и способности к практической деятельности (конструкторско-технические, организаторские, педагогические и др.)- Развитие специальных способностей опирается на соответствующие задатки, например музыкальный слух и память.

Каждая способность имеет свою структуру, в которой можно различить опорные и ведущие свойства. Например, опорным свойством способности к изобразительной деятельности является высокая природная чувствительность зрительного анализатора, развивающаяся в процессе занятия ею: чувство линии, пропорции, формы, светотени, колорита, ритма.

К опорным свойствам относятся также сенсомоторные качества руки художника и, наконец, высокоразвитая образная память. Выделяют два уровня развития способностей: репродуктивный и творческий. На первом уровне обнаруживается высокое умение осуществлять деятельность по предложенному образцу, на втором — человек способен создать нечто новое, оригинальное, в процессе деятельности "переходя" с одного уровня на другой.

Как известно, многие знаменитые люди, не имея систематического образования, проявляли незаурядные способности во многих областях знаний и деятельности. "Чемпионом самоучек" по праву называют французского естествоиспытателя Ж. Фабра, сумевшего получить ученые степени по физике, зоологии и литературе. Блестящий английский физик М. Фарадей родился в семье кузнеца и учился только в начальной школе. Всего три месяца ходил в школу знаменитый Т. Эдисон, изобретший фотографию, лампочку накаливания, а всего он получил более тысячи патентов на изобретения.

Все личностные особенности школьника должны найти отражение в его проф-ориентационной характеристике. Она включает:

- ❖ биологические характеристики (пол, возраст, физический облик, особенности нервной системы);
- ❖ социально-типические качества (интеллект, воля, чувства, интересы);
- ❖ индивидуально-психологические качества (черты характера, общие и специальные способности, склонности);
- ❖ нравственно-профессиональные проявления (индивидуальный стиль познания, общения и деятельности, убеждения, нравственная позиция);
- ❖ профессиональная направленность (предполагаемый профессиональный выбор и соответствие качеств личности требованиям будущей профессии);
- ❖ заключение (рекомендации по дальнейшей работе над профессиональным планом: уточнение, корректировка или пересмотр некоторых его пунктов);
- ❖ поддержка ученика в работе над профилем своего образования и будущей профессиональной деятельности.

*И.П. Арефьев,  
доктор пед. наук, профессор  
Шуйского Госпедуниверситета.  
//Школа и производство, №№2,3, 2001 г.*

## **СРЕДИ ПРОФЕССИЙ И СРЕДИ ЛЮДЕЙ.**

### **(Из цикла статей о соционике)**

**ТИП ЛИЧНОСТИ** - устойчивая психологическая структура, определяющая сильные и слабые стороны личности. Знание своего психологического типа позволяет человеку выбирать дело по душе, избегая при этом лишних трудностей.

О важности правильного выбора профессии мы уже говорили неоднократно. Позвольте привести такой пример.

Родители - сенсорики поддержали желание дочери стать ювелиром-художником: у нее явный талант, да к тому же специальность эта денежная, что для сенсориков очень важно. Сына же отдали учиться бальным танцам, он довольно быстро стал получать первые места на конкурсах, дипломы, медали, что для сенсориков тоже важно.

Но, через некоторое время стало заметно, что дети потеряли интерес к этим занятиям, «киснут». Что случилось? В чем причина? В ситуации «здесь и сейчас», которую очень хорошо ощущают сенсорики, все было сделано замечательно. Однако дети не видели в своих занятиях перспективы.

К счастью родители вовремя обратились за помощью к психологу. Выяснилось, что дети - логики, причем логика у обоих - творческая функция. Значит, и перспективы нужно связывать с логикой.

Изучение компьютера открыло детям новые перспективы. Дочь теперь - художник, работающий на компьютере и зарабатывающий не меньше, чем ювелир. Сын с удовольствием изучает математику и информатику в спецшколе, а красиво двигаться под музыку он уже научился, ему и этого достаточно.

### **КАЖДОМУ СВОЯ СФЕРА.**

Итак, рассмотрим, в каких сферах деятельности наиболее успешными могут быть представители различных психологических типов.

В производственно-управленческой сфере (к ней относятся такие профессии, как администратор, руководитель, бухгалтер, экономист, рабочий техник, мастер, хозяйственник) несомненными лидерами - могут стать люди с сильными функциями логики и сенсорики.

Обоим типам свойственна усидчивость, скрупулезность, точность выполнения заданий. Эти типы обладают аналитическим умом, умеют организовать работу и завершить любое, даже очень трудное дело. В работе они опираются на факты, стараются быть беспристрастными в оценках. Представители данных типов хорошие тактики. Им можно поручать любые виды работ, связанные с составлением графиков, всевозможных логических структур. Они способны решать даже очень сложные технические вопросы.

В социальной сфере (воспитатели, учителя, психотерапевты, врачи, повара, массажисты, менеджеры по туризму, социальные работники) смогут найти себя люди с сильными функциями этики и сенсорики.

Представители этих типов умеют контактировать с людьми, налаживать связи, они гуманны, эмоциональны от природы. В то же время они последовательны, опираются на то, что надежно. Представители этих типов умеют наладить отношения в коллективе, порой выступая в роли психологов. Этики способны сопереживать людям, убеждать их и чувствовать их скрытые потребности.

Коммуникативную сферу (журналисты, психологи, менеджеры различных направлений, артисты, религиозные или идеологические деятели, секретари, библиотекари) украсят представители тех типов, у которых сильны функции этики и интуиции.

Коммуникабельность и умение разбираться в человеческих взаимоотношениях сочетается у них с поиском нового. Представителям этих типов можно поручать рекламную деятельность и дипломатические функции.

Они с удовольствием возьмут на себя ответственность за организацию отдыха и праздничных мероприятий, установят контакты с нужными людьми, с воодушевлением расскажут о новых теориях, интересных выставках, книгах, а так же товарах и услугах.

В научно-исследовательской сфере (все виды научной работы, маркетинг, консалтинг, диспетчерская служба) успех ждет людей с хорошо развитыми функциями интуиции и логики. Интуиция помогает им осуществлять поиск новых ресурсов и возможностей. Они способны предугадать развитие рынка, проанализировать не только сложные научные теории, но и мотивы поведения людей. Кстати «отцы» психоанализа и аналитической психологии принадлежат как раз к этим типам.

## **СТИМУЛЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Психологам, особенно школьным, часто приходится задумываться о том, как же эффективно стимулировать у детей желание учиться, выполнять домашнюю работу и т.д. Вопрос плодотворного занятия творчеством актуален не только для детей и юношества. Каким образом человек может подвигнуть себя на решение насущных проблем, с мотивировать на выполнение подчас нелюбимой работы?

Каким образом из всего многообразия стимулов выбрать оптимальные? Конечно, нельзя отбрасывать индивидуальность каждого человека, но в то же время зная особенности восприятия разных психологических типов, можно для каждого найти что-то наиболее для него подходящее.

Интровертированные люди с преобладанием функций сенсорики ориентированы на повышение своего благосостояния и качества жизни. Значит, стимулом к деятельности представителям этих типов может стать создание конкретных условий.

Учитель может посадить ребенка на хорошо освещенное место в классе, родители приобрести удобный стол и стул, хорошую ручку, организовать рабочее место с удобством.

Не грех в качестве премии за хорошо сделанную работу купить такому ребенку что-нибудь вкусное, приятное или увеличить его сумму на карманные расходы.

Экстравертированные люди, с преобладанием функций сенсорики, предпочитают повышение по службе. Они чрезвычайно ценят престиж. Такого ребенка следует стимулировать почетными грамотами или другими видами отличия за хорошую учебу. Дети из этой группы чаще стремятся к получению медалей, это стоит поощрять. Если до медали еще далеко, следует подумать, как подчеркнуть его роль в выполнении кого-либо дела. Что он умеет делать лучше всех? В каком деле уже может выступить как руководитель?

Представители интровертированных типов с преобладанием функции интуиции, превыше всего ставят личный интерес к работе или учебе. Нами было замечено, что наилучших результатов можно добиться, если поощрять такого ребенка интересной для него работой. Такие дети обычно увлекаются историей, конструированием, чтением книг.

Заранее понаблюдав за ребенком, учитель предметник может попросить его выступить с докладом, будьте уверены, он отметит много занимательных подробностей, которые, возможно, и вам были ранее не известны. Дома родители могут подсунуть ему книжку по интересующей теме, и обучение пойдет как бы само собой.

Экстравертированные типы с преобладанием интуиции настроены на уникальность. Их заинтересованность в деятельности растет пропорционально чувству исключительности того дела, которым они занимаются: «никто такого еще не делал!», или собственной исключительности: «никто больше так не умеет делать, как я!». «Заниматься необычным, быть не похожим на других» - вот девиз их деятельности. Перехвалить такого ребенка невозможно. Внимательно приглядитесь к представителям этого типа и вы поймете, что они переполнены всевозможными идеями. Они могут дать разумный совет о нововведениях. Лучшим стимулом деятельности для них является похвала за нестандартно принятое решение,

## **ИНЫЕ МЕРКИ**

Наша беда нередко заключается в том, что мы порой все меряем собственным аршином. И то, что нам кажется идеальным, правильным, безоговорочно советуем другим. Может все не так

уж просто? Возможно, существуют иные мерки, иные взгляды, и то, что они не совпадают с нашими, еще не значит, что они плохие.

Приведем пример.

В семье мама и папа - интуиты, дети - сенсорики. Родители не только на работе занимались физическим трудом, но и дома старались все делать своими руками, никогда не пользовались услугами прачечной, обувной мастерской, кулинарией: «так экономней». Очень внимательные к общественному мнению, они и своих детей держали в жестких рамках, подавляли: «чтобы были не хуже, чем у других».

Эти родители, перегружаясь сверх меры, уже недооценивали своих интуитивных способностей: умение предвидеть развитие событий, представлять последствия своих действий, оценивать адекватно способности своих детей и направлять их соответственно. В результате и сын и дочь, при первой же возможности создали свои семьи, причем оба брака оказались неудачными, скоропалительными: лишь бы поскорее уйти от родительской опеки. Дочь так и говорила: «Я сбежала замуж». А ведь мы привыкли считать: если родители прожили вместе всю жизнь, то и их дети создадут, скорее всего, крепкие дружные семьи. Здесь очень важно понять, что мучениями и жертвами счастья не достичь.

Конечно, не все случаи в нашей «копилке» такие печальные. Есть семьи, где ценится индивидуальность каждого члена. Это в буквальном смысле здоровые семьи. Права и личные свободы членов семьи ни в чем не попираются. Каждый вносит посильный вклад в создание уюта. В подобных семьях родители не задумываются над изобретением стимулов деятельности для своих детей. В этом нет необходимости. В единстве противоположностей лежит залог успешных взаимоотношений.

*Татьяна Прокофьева, психолог,  
руководитель школы соционике.*

*Марина Кузьмина, психолог  
г. Москва.*

*//Школьный психолог, №№ 21-27, 2001 г.*

## С ЧЕГО УЧИТЕЛЮ НАЧИНАТЬ РАБОТУ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ?

Рекомендуем начать с предварительной профессиональной диагностики учащихся. Поскольку учитель, как правило, не располагает используемой для этого специальной документацией (дифференциально-диагностическим опросником, картой интересов и др.), он может ограничиться наблюдением, анализом продуктов учебной и трудовой деятельности школьников, беседами с ними, обсуждением своих выводов с другими учителями-предметниками, классными руководителями, а также, при наличии такового, и со школьным психологом. Цель этого своеобразного исследования — выявить наличие и уровень проявления у школьников профессиональных интересов.

Принято различать несколько уровней проявления интереса к профессиональной деятельности в различных сферах общественного производства.

Первоначальный элементарный уровень интереса к профессии проявляется уже у детей старшего дошкольного возраста во внимании к людям труда, миру профессий через различные виды игровой и трудовой деятельности в семье, детском саду.

Второй уровень проявления интереса к профессиям выражается у школьников 1-4-го классов прежде всего на уроках технологии при освоении доступных им трудовых операций в процессе обработки традиционных для начальной школы материалов (бумага, картон, глина, шишки, проволока, пластилин и т.д.); при овладении элементами графической грамотности; при выполнении заданий со строительными, техническими и электротехническими конструкторами; при изучении культуры дома (дом, квартира, семья и т.п.); при ознакомлении с основами сельскохозяйственного производства (выращивание растений, животных и птиц) и др.

Третий уровень (этап развития) профессиональных интересов характерен для учащихся 5-9-го классов и связан с расширением и углублением общеобразовательных (в том числе технологических) знаний, трудовых умений по дерево- и металлообработке, электро- и радиотехнике, культуре дома, технологиям обработки ткани и пищевых продуктов, позволяющих знакомить их с некоторыми специфическими качествами, важными для многих профессий (например, быстрота реакции, восприятие изменения звука, ощущение движения, острота зрения, точность глазомера, суставно-мышечная чувствительность, цветоощущение, острота осязания и обоняния и др.), а также с требованиями профессий к личности работника.

Четвертый уровень проявления интереса к профессии свойствен учащимся 10-11-го классов и выражается в обостренном внимании к профессиографическим и социально-экономическим проблемам труда, чтении специальной и научно-популярной литературы, выявлении квалификационных и творческих аспектов деятельности, здоровья, способностей и образования для получения избираемых профессии.

Сформированность высшего уровня профессионального интереса дает основание говорить о наличии потребности в конкретной профессиональной деятельности выпускника общеобразовательного учреждения.

Ценный материал для предварительной профессиональной диагностики может дать *изучение продуктов деятельности учащихся*: письменных, графических, контрольных и творческих работ, изделий и т.д. По ним можно судить об индивидуально-психическом развитии учащегося, его познавательных и профессиональных интересах, о достигнутом уровне умений, навыков и склонностей к деятельности в той или иной области.

Важным источником сведений об учащихся служит также *изучение школьной документации* (личных дел учеников, медицинских карт, классных журналов, ученических дневников, протоколов педагогического совета школы, собраний, заседаний и др.). Это вооружает педагога объективными данными, характеризующими уровень здоровья, развития, общеобразовательной подготовки и профессиональной направленности школьников.

Действенным средством изучения профессиональных интересов детей служат наблюдения.

*Наблюдение* — целенаправленное восприятие какого-либо педагогического явления, процесса, в результате чего учитель получает конкретные сведения, в том числе о развитии

личности, формировании ее интересов к труду и профессиональной деятельности в различных ее формах и проявлениях. Оно проводится обычно по заранее намеченному плану за конкретными учащимися. При этом ведутся записи (протоколы) наблюдаемого. Выделяются следующие этапы наблюдения: определение цели и задач (с какой целью и для чего ведется); выбор предмета (свойства структуры личности) и ситуации (на уроке, в кружке и т.п.); выбор способа наблюдения, наименее влияющего на учащегося и обеспечивающего сбор необходимой информации (как наблюдать); выбор способа регистрации наблюдаемого; обработка и интерпретация полученной информации об уровне развития школьника и проявления его познавательных и профессиональных интересов.

Различают несколько видов наблюдения: включенное и невключенное (опосредованное — "со стороны"); открытое и скрытое (инкогнито); сплошное и выборочное.

Наблюдение — весьма доступный метод, но он имеет свои недостатки, связанные с тем, что на его результаты оказывают влияние личностные особенности педагога (установки, интересы, психические состояния).

**Беседа** — самостоятельный или дополнительный метод предварительной диагностики школьников, применяемый с целью получения необходимой информации или разъяснения того, что не было достаточно явным при наблюдении за ними. Она проводится по заранее намеченному плану с выделением вопросов, требующих выяснения. Беседа ведется в свободной форме без записи ответов собеседника. Разновидностью ее является интервьюирование, привнесенное в педагогику из социологии.

При интервьюировании педагог придерживается заранее намеченных вопросов, задаваемых в определенной последовательности, и записывает получаемые ответы. Примерный перечень вопросов может быть следующим, — с каким настроением ты посещаешь школу? На уроках, каких предметов ты занимаешься с удовольствием? Твое любимое занятие в свободное время? Какой областью знаний или деятельности ты хотел бы заниматься? О какой профессии ты больше всего знаешь? Твои любимые телепередачи? И др.

**Анкетирование** — это заочный опрос, результативность которого зависит от содержания и структуры задаваемых вопросов. Анкета — это перечень вопросов, которые обычно выносятся на карточку и раздаются опрашиваемым. Их ответы, устные или письменные, служат исходным эмпирическим материалом для обобщений и выводов. Поскольку анкетный метод основан на словесном отчете, предполагающем самоотчет и самонаблюдение, он не применим в раннем возрасте и при низком культурном уровне обследуемых. Разработка вопросов анкеты предполагает определение характера информации, которую необходимо получить. На практике используются **анкеты нескольких типов**.

Первый — открытого типа, когда на каждый вопрос обследуемый дает ответ в свободной форме.

Второй — анкеты закрытого типа, когда к каждому вопросу дается набор нескольких кратких ответов, из которых надо выбрать один (подчеркивается или зачеркивается номер, под которым он указан).

Третий — анкеты с перечнем вопросов. Если ответ на вопрос положительный, то против номера вопроса ставится знак "+" (да), если же отрицательный — знак " - " (нет), неопределенный — знак "0". Отвечать необходимо искренне, оперативно, не раздумывая долго над вопросами. При этом в анкете никаких дополнительных записей не делается.

В предварительной профессиональной диагностике учащихся чаще всего используются готовые анкеты третьего типа. Они составляются по единому принципу. В качестве примера рассмотрим анкету "КИ-120" ("Карта интересов", содержащая 120 вопросов). Вопросы ее направлены на выявление у школьников 7-8 классов познавательных и профессиональных интересов к 15 областям знаний и деятельности: математика, химия, биология, геология и география, техника, электротехника и радиотехника, литература и журналистика, юриспруденция, история, педагогика, медицина, сфера обслуживания, спорт и военное дело, искусство (музыка, театр, кино), изобразительное искусство. По каждой из перечисленных областей знаний и деятельности сформулировано 8 вопросов ( $120:15=8$ ).

С целью экономии времени и оперативной обработки ответов учащихся на предложенные вопросы к анкете прилагается таблица-код.

В наши дни в профессиональной диагностике и других компонентах профориентации значительное место занимают персональные компьютеры, для чего разрабатываются специальные программы. Использование их привносит определенную новизну, оживляет профориентационную работу, вызывает и удерживает повышенный интерес у большинства учащихся, придает полученной информации большую объективность, облегчает ее использование.

Поскольку учитель технологии имеет возможность тесного общения с учащимися на протяжении большей части их школьного детства, он может внести значительный вклад в подготовку своих воспитанников к осознанному выбору профессии. Опытные учителя на протяжении всего периода обучения на каждого школьника заводят профориентационный дневник, куда систематически вносят в краткой форме результаты своих наблюдений за особенностями их личности, склонностями, увлечениями в учебе и внеклассной работе, проявлениями творческих и организаторских способностей и т.д.

Например, известный педагог-новатор И.П. Волков на протяжении многих лет, основываясь на подобных записях, строил свою профориентационную работу с учащимися, давал им обоснованные рекомендации о выборе профессии и послешкольного образования.

*И.П. Арефьев,  
доктор пед. наук,  
профессор Шуйского Госпедуниверситета  
//Школа и производство, №3, 2000 г.*

## ПСИХОДИАГНОСТИКА В ПРОФОРИЕНТАЦИИ (Из опыта работы психологов С. Петербурга)

### НАЧИНАЮ С ОПГ

Мне нравится начинать консультацию с опросника профессиональной готовности Л. Кабардовой. Во-первых, много информации дает анализ количественных показателей опросника.

Анализируя первую графу — *Умения* — можно предположить наличие завышенной или заниженной самооценки, если во всех сферах деятельности сумма баллов близка к максимуму или, наоборот, ни по одному из них не превышает 5-7 баллов.

Анализ последней графы — *Пожелания* — дает представление об общей картине интересов клиента:

1. близкие к максимальным значениям оценки во всех сферах деятельности демонстрируют многообразие интересов, активность, желание попробовать свои силы в разных направлениях;

2. выраженный интерес к одной или нескольким сферам деятельности подтверждается большим количеством баллов именно в этих столбцах;

3. "нулевые" или близкие к "0" оценки во всех сферах деятельности, как правило, говорят о нежелании клиента в настоящий момент работать или учиться где бы то ни было, а, соответственно, и об отсутствии мотивации к профконсультации.

Во-вторых, "хорошо работает" качественный анализ ответов, особенно, если количественный анализ недостаточен (нет явного предпочтения определенных сфер деятельности, наблюдаются противоречия при сравнении результатов разных тестов). Приведу пример из практики. У девочки, планирующей поступать учиться в дошкольное педучилище, желание работать в сфере "Человек-человек" было слабо выражено в силу ее личностных особенностей (застенчивость, малообщительность). Но отношение к действию "Увлекать делом, игрой, рассказом детей младшего возраста" она оценила высшим баллом (2-2-2) и в беседе подтвердила свое желание и готовность работать с малышами, уже проверенные на практике (в свободное время она помогала в работе своей маме — воспитателю д/с).

Таким образом, сочетание количественного и качественного подходов к тесту увеличивает его диагностическую ценность.

*Е. С. Балашова*

### ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК Г. Дж. Айзенка

У нас в стране широко известны две методики, разработанные английским психологом Г. Дж. Айзенком. Это батарея из 8-ми тестов для определения коэффициента и личностный опросник. Наиболее популярен последний. Он используется в различных отраслях психологии. На наш взгляд, как средство личностной диагностики, оптимален для целей профконсультирования.

Личностный опросник имеет всего три диагностические шкалы, а это далеко не 16, как, например, у опросника Кеттелла. И, тем не менее, с их помощью можно получить богатую информацию о личности клиента. Опытный консультант нашего Центра, много работающий с методикой, может дать всестороннюю характеристику клиента по результатам опросника.

Опросник содержит две основные шкалы (шкала *экстраверсии-интроверсии* и шкала *нейротизма*) и вспомогательную шкалу лжи. Последняя имеет не только техническое значение, но и, в случае крайних значений, дает содержательную информацию о человеке. Остановимся на основных шкалах, которые при интерпретации данных рассматриваются и по отдельности, и совместно, во взаимосвязи друг с другом.

Шкалу *экстраверсии-интроверсии* часто называют шкалой *общительности*. Ее значение дает представление о возможностях человека в сфере общения, в различных ситуациях взаимодействия с людьми. Естественно, что экстраверты будут более удовлетворены и более

успешны в работе, связанной с активным взаимодействием с широким кругом людей, а интроверты, скорее, справятся с технической или экономической документацией, нежели убедят в чем-то группу слушателей. Однако, именно интроверты нередко имеют склонность к работе с людьми. Во всех выше перечисленных случаях для обоснованного решения о выборе профессии большое значение имеет показатель нейротизма.

Шкалу *нейротизма* называют шкалой *тревожности*. Человек с высоким нейротизмом — это тревожный человек, чувствительный, ранимый, вспыльчивый, обидчивый, раздражительный. И наоборот, человек с низким нейротизмом — спокоен, сдержан, уравновешен, уверен в себе.

Вернемся к ранее рассмотренным примерам. Как для успешной работы с людьми, так и для работы с технико-экономической документацией более предпочтительны низкие и средние значения нейротизма.

А интроверты, с аналогичными данными по шкале нейротизма, на наш взгляд, могут быть успешны в специфических ситуациях общения (например, в случае индивидуальной работы с человеком в рамках таких профессий, как гувернер, консультант, социальный работник).

Сложнее выглядит ситуация для интроверта с высоким нейротизмом. А куда податься ему? Представляется, что он сможет продуктивно трудиться в тихом, уединенном месте, где отсутствуют какие-либо опасности, нет большой ответственности, а степень неопределенности сведена до минимума.

Эти характеристики соответствуют индивидуальной, строго алгоритмизированной деятельности (например, архивариус, провизор). Таким образом, личностный опросник Айзенка дает возможность рассказать клиенту об особенностях его личности и поведения, а также описать оптимальные для него условия и место труда.

*С. П. Кондратьева*

## **ЦВЕТОВОЙ ТЕСТ ЛЮШЕРА**

Эта методика является информативным средством диагностики, применяемым во время консультаций по планированию карьеры взрослых. Проведенная в первые минуты консультации быстрая, не утомительная и не настораживающая процедура позволяет получить данные, помогающие психологу более успешно "присоединиться" к заказчику, а заказчику — сформировать истинный запрос с учетом осознанной потребности в психокоррекции. Таким образом, благодаря тесту Люшера, консультация сразу приобретает выражено - личностный характер: у заказчика появляется чувство, что он "узнан", понят, что психолог будет работать именно с ним. Далее, в ходе консультации психолог неоднократно возвращается к результатам разных таблиц теста, сопоставляя их с данными других методик и обсуждая эту информацию с заказчиком. Так у заказчика происходит осознание истинных мотивов своих поступков, в частности, причин, которые не позволяли ему самостоятельно принять решение о выборе профессии.

Цветовой тест М. Люшера применяется также в качестве экспресс - диагностики для оценки изменений эмоционального состояния заказчика в процессе консультации.

*Р. А. Безбородко*

## **МЕТОДИКА КЕЙРСИ ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ТЕМПЕРАМЕНТА**

При решении проблем профориентации используются различные психологические тесты и вопросники. Часть из них непосредственно оперирует видами деятельности, интересами и выходит на варианты профессий. Часть же опосредованно, через структуру личности, особенно интеллекта, решает эту проблему.

В числе методик, которые имеют непосредственное отношение к выбору профессии - методика Д. Кейрси для оценки типа темперамента. Главное ее достоинство — это создание целостного образа испытуемого. Ведь многие другие профориентационные методики дают шкальные оценки, которые либо складываются в гармоничную картину, либо нет. При решении же сложных психологических проблем очень важен анализ, но не менее важен и синтез. Вопросник Кейрси, особенно в случаях явной выраженности шкал (например, импульсивность —

17 баллов, планомерность — 3 балла) рисует типологический портрет, в котором клиент узнает себя и проявляет к предлагаемым профессиям значительный интерес.

Ограничение в использовании данной методики — это нечеткий результат по двум-трем шкалам. Нечетким результатом может считаться, например, получение 10-11-ти баллов по шкале Интуиция и, соответственно, 10-9-ти баллов по шкале Здравый смысл. В такой ситуации, вероятно, стоит рассмотреть оба типа и обсудить результат с клиентом. В компьютерном варианте методики интерпретация может быть искажена за счет того, что для машины 11 больше 9, и выбор типа не вызывает сомнений.

В заключение хочется упомянуть еще одну сильную сторону методики: профессии, предлагаемые в ней, достаточно популярны и вызывают интерес у молодежи.

*И. А. Вылкост*

### **ПРОФОТБОР ОТ УЗКОСПЕЦИАЛЬНОГО К ОБЩЕДИАГНОСТИЧЕСКОМУ (опыт применения "Теста общей профпригодности")**

Психолог, длительное время работающий в рамках одной задачи, находя удачное методическое решение, старается использовать его и при решении других профессиональных задач.

То же произошло и с нами. Проработав значительное время в рамках профессионального отбора и "почувствовав" одну из методик, мы увидели возможность более широкого ее применения.

Такой находкой стал для нас "Тест общей профессиональной пригодности". В нашей работе ТОПП оказался незаменим в предоставлении информации об уровне развития профессионально-важных качеств.

Включение отдельных субтестов в программы профотбора оказалось удобным и информативным при решении вопроса о профпригодности или перспективности переобучения новой специальности.

Особенно широко применялись в нашей практике бланковые субтесты - вербальный, арифметический и корректорский (№3, 4, 7).

Позднее они выделились в самостоятельную программу по экспресс - определению общей способности к обучению. Симпатии и "наметанный" глаз в применении ТОПП позволили (как и в случае с любым другим хорошо изученным инструментом) получать гораздо больше информации и чувствовать гораздо больше нюансов, чем может дать только количественная оценка результата. Бланк ответов в субтестах 3, 4, 7 является, по сути, протоколом динамики, стиля и результативности интеллектуальной работы испытуемого. Являясь тестом скорости (за ограниченное время испытуемый должен решить как можно больше заданий), ТОПП позволяет судить о вработываемости, работоспособности, скоростных характеристиках, об ориентации испытуемого на точность и безошибочность работы или на общий объем без тщательной проработки материала.

Оставаясь, так или иначе, тестом общих способностей, ТОПП дает возможность судить об уровне развития качеств, необходимых не только для овладения многими видами профессиональной деятельности, но и о достигнутом уровне развития интеллектуальных функций.

Расширение границ видения возможностей ТОПП позволило нам попытаться использовать его вне рамок собственно профотбора — при выработке рекомендаций по формированию специализированных классов (при оценке способностей).

В отдел профотбора обратился один из лицеев Санкт-Петербурга с заявкой на формирование 10-х специализированных классов. Имея своих психологов, администрация хотела увидеть проблему как бы со стороны.

Ознакомившись с результатами и рекомендациями, преподаватели попросили охарактеризовать каждого из учащихся.

ТОПП оказался как нельзя более, кстати, позволяя наглядно представить информацию об особенностях мыслительной деятельности школьников. Данные нами характеристики подтверждались учителями, а в нескольких случаях были настолько точными, что вызвали удивление.

В нашем опыте ТОПП оказался удобным психодиагностическим средством. В условиях работы в школе он встречает неизменный интерес, создает положительный эмоциональный настрой. Имеет четкую доходчивую инструкцию, понятные, напоминающие учебные, задания.

*И. А. Полякова*

## **НЕСТАРЕЮЩИЙ КЕТТЕЛЛ**

О методике "факторный личностный опросник Р. Кеттелла" писали много и не всегда позитивно. Но, несмотря на все сомнения, методика представляется нам незаменимой в психодиагностических обследованиях, проводимых с самыми различными целями.

Несомненно, сильной стороной опросника является возможность получения целостного описания личности, что особенно важно при решении вопроса о профессиональной пригодности.

Методика Р. Кеттелла используется нами при проведении отбора на профессии, относящиеся к типу "Человек-Человек" (педагогические, медицинские, менеджерские и т. д.). Мы применяли ее при отборе специалистов службы занятости, учитывая как целостную картину личности, так и выраженность таких качеств, как хорошо развитая коммуникативность, эмоциональная стабильность, высокий самоконтроль поведения и др.

Методика имеет три варианта — детский, подростковый, взрослый, что позволяет проследить динамику личности.

При консультировании подростков опросник дает возможность получить целостную структуру личности, выявить причины конфликтов, в некоторых случаях причины неуспеваемости (интеллектуальный фактор, самоконтроль поведения, высокая тревожность могут явиться причинами неуспеваемости), помочь родителям лучше понять своего ребенка (более подробно об этом писала Панкова Н. М. — ПГ №8/98).

В последнее время в Центр обращается большое количество взрослых с запросом на профориентацию. Часто этот запрос — лишь повод для обращения. За ним скрываются личностные проблемы. Опросник Р. Кеттелла помогает "документально" подтвердить наличие проблем, перейти к их обсуждению, помочь в решении. Например: на консультацию обратилась девушка 25-ти лет. Запрос: следует ли ей получать новую профессию — менеджер (в настоящее время она методист). В процессе беседы выяснилось, что она уже выполняет эти функции, но каждое большое мероприятие (организация праздников на уровне города с привлечением большого числа выступающих) заканчивается соматической болезнью. Результаты тестирования выявили отсутствие желания и способности влиять на других людей, зависимость и несамостоятельность в принятии решений, тревожность, гиперответственность. Дальнейшая беседа показала, что, действительно, в последнее время в организации изменились требования, предъявляемые сотрудникам: если первоначально руководитель набирал людей послушных, несамостоятельных, руководил каждым шагом, то сейчас его установки изменились и он требует от них самостоятельности в решении вопросов, взятия ответственности за успех дела на себя. Вероятно, новые требования и привели к вышеперечисленным проблемам. Был дан ряд рекомендаций: попытаться ограничить свои функции, не пытаться брать на себя глобальную ответственность за проводимые мероприятия и др., и сделан вывод о том, что профессия методиста более соответствует структуре личности, нежели профессия менеджера.

Методика Р. Кеттелла неисчерпаема в своих возможностях, "являясь одним из наиболее универсальных и комплексных психодиагностических инструментов".

*М. А. Смоленская*

## **МЕТОД ЦВЕТОВЫХ ВЫБОРОВ**

Г.Е. Бреслав (Бреслав Г.Е. Цветопсихология и цветолечение, СПб, 2000) считает, что мы ошибаемся, когда рассматриваем цвет как свойство материала. Он утверждает, что в природе нет цвета, что цвет - «одна из особенностей восприятия человека: наш глаз по-разному ощущает потоки света с разными физическими характеристиками.

Большинство наблюдаемых нами предметов сами не испускают световые лучи, а видны потому, что падающий на них свет рассеивается и попадает в наши глаза. Цвет - это ощущение, возникающее в мозгу человека, как реакция на свет определенной длины волны, попавшей в сетчатку его глаза».

П.В. Яньшин (Яньшин П.В. Эмоциональный цвет, Самара, Сам ГПУ, 1996). Утверждает, что цвета взаимодействуют не только со зрением, но и со всем организмом человека, что «цвет несет в себе нечто, ставящее его в совершенно особенные отношения с человеческой душевной организацией».

В работах, направленных на исследование семантического поля цветовых предпочтений (Ч. Е. Осгуд, Л. Сивик, О.В. Сафуанова), изучался в основном вербальный аспект цветовых ассоциаций и транскультуральные особенности цветовых восприятий.

Бонде Л. в своей книге «Магия цвета» исследует влияние различных цветов и их оттенков на судьбу людей, находящихся в затруднительных жизненных ситуациях (Бонде Л. Магия цвета, – СПб, Питер Паблишинг, 1997 - 394 с.)

«...Цвета окружают и воздействуют на всех нас, но очень немногие представляют себе, насколько цвет влияет на наше самочувствие, настроение, даже эффективность работы. Почему некоторые цвета нам нравятся, а другие - нет? Как с помощью подбора нужного цвета можно улучшить психологическое самочувствие? Как научиться «правильно» выбирать и использовать цвет? Познав целительные свойства цвета, вы сможете своевременно распознать талящиеся в вас недуги и выбрать необходимые методики их лечения. Если вы теряетесь в догадках, по поводу некоторых событий своей жизни, причин заболеваний или нерационального поведения, отрицательных эмоций по отношению к кому-либо или чему-либо - во всех этих случаях вам поможет лечение цветом. Цвет позволяет выявить скрытое значение наших поступков...».

Чаще всего, цветовое видение понимается как процесс восприятия каждого конкретного цвета через призму опосредующего субъективного опыта, и через неосознаваемые, чисто физиологические реакции «старого мозга», то есть диэнцефальной области, которая является дирижером в сложном оркестре автономных систем организма и имеет индивидуальные различия в зависимости от генетически заложенных индивидуальных особенностей (например - темперамента человека).

Основной вывод можно сделать такой: выбор цветового ряда зависит как от набора устойчивых (базисных) личностных характеристик, так и от актуального состояния, обусловленного конкретной ситуацией.

### **Профориентационные аспекты цветовых предпочтений.**

Исследование с помощью цветового теста Люшера (или его аналога «Модифицированного теста цветовых выборов») репрезентативных групп лиц, объединенных профессиональной принадлежностью, показало, что:

- Предпочтение, 1 - эталона (цвет темно-синий) свойственно довольно широкому кругу представителей таких профессий, в которых требуется: вдумчивость, сосредоточенность на содержательной, смысловой структуре информации, гуманистическая направленность работников, склонность к интроверсии и кабинетному стилю работы. Это, как правило, лица с преобладанием вербального стиля познавательной деятельности.

При высоком интеллекте это могут быть научные деятели, теоретики, искусствоведы, словесники, литераторы.

При невысоком интеллекте - лица, которые с успехом справятся с канцелярской работой, с работой, строго регламентированной определенными правилами и инструкциями, с теми видами работы, где нет необходимости принимать самостоятельные решения.

Типологически эти люди отличаются сензитивностью, интровертированностью.

- Предпочтение второго эталона (цвет - сине-зеленый), чаще встречается у лиц с формально-логическим мышлением, опирающимся на цифровую знаковую систему, тяготеющих к точным сферам знаний. В сочетании с первым эталоном он формирует пару, которая отражает способности к математике, технике, стремление системно оценивать информацию, опираясь при этом на конкретный опыт.

Сфера интереса этих людей лежит в сфере экономики, инженерно-конструкторской деятельности, связана с бухгалтерским делом, а так же выявляет способности к преподаванию точных наук и к военно-кадровой службе. Если профессиональная деятельность не насыщает

ведущую потребность в кропотливой, точной работе, то люди, оказывающие стойкое предпочтение 2-му цвету, стремятся удовлетворить ее в хобби. Они занимаются выпиливанием, вышиванием, вязанием, рисованием, конструированием и пр.

Типологически эти люди отличаются интровертированностью, педантизмом, ригидностью.

- 3-ий эталон (цвет - красно-оранжевый) - охотно выбирается людьми, которые склонны к лидерству, предприимчивости, целеустремленности, риску. Большинство руководителей, администраторов, общественно активных людей отличаются пристрастием именно к этому цвету. Кроме того, этот цвет часто выбирают летчики, шоферы, танцоры, артисты.

В сочетании с фиолетовым цветом особенно подчеркивается независимая, творческая позиция личности, высокая поисковая активность, спонтанность и неконформность поступков и суждений, импульсивность и повышенная интуитивность личности.

- Предпочтение 4-го эталона (цвет - желтый) встречается у людей, профессия которых, так или иначе, связана с широкими контактами, вовлеченностью в различные сферы общения. Такие люди обращают большее внимание на сам процесс работы, чем на результат, который может быть достигнут.

К тому же явное предпочтение отдается тем видам деятельности, в которых меньше формальности и больше простора для свободного выбора. Это - люди с преобладанием художественного склада ума и образного восприятия действительности. Сочетание с фиолетовым цветом часто встречается среди артистов, учителей и лиц, увлекающихся общественно-благотворительной деятельностью.

Типологически эти личности относятся к эмоционально - лабильным, тревожным и в то же время оптимистичным, с чертами демонстративности.

- 5-ый эталон (цвет - фиолетовый), за исключением детей и подростков, предпочитаем лицам с оригинальным, нестандартным мышлением и своеобразием интересов.

Дети и подростки, выбирая этот цвет, демонстрируют эмоциональную незрелость, отсутствие стереотипов мышления, что создает определенные предпосылки для развития творческого, самобытного начала в структуре личности.

Выбор профессии у лиц, предпочитающих 5 цвет, нередко связан с сублимацией нереализованных потребностей (педагогика, искусство) и со своеобразием иерархии ценностей (психология, философия, психиатрия, нетрадиционные методы врачевания, эзотерика, астрология).

Предпочтение ахроматических цветов (черного и серого) и смешанных цветов (коричневого и фиолетового) свидетельствует о нарушении адаптации или о затруднении в этой сфере.

### **Когнитивная деятельность и выбор цвета.**

Предпочтение 2-го эталона выявляет преобладание вербального типа мышления, аналитического стиля познавательной деятельности.

Предпочтение 2-го эталона означает наличие системного, формально-логического, конкретного склада ума.

Предпочтение 3-го эталона говорит об интуитивном, целостном, опережающем опыт эвристическом когнитивном стиле.

Предпочтение 4-го - о наглядно-образном, художественном типе восприятия.

В норме наличие всех ярких цветовых эталонов свидетельствует о сочетании разных типов мышления, но цвет, находящийся на первой позиции, как правило, выявляет преобладающий когнитивный стиль.

Это означает, что надо развивать все варианты познавательной деятельности. Но при выборе любимого предмета и будущей профессии ребенок тянется (не всегда осознанно) к тому

виду активности, который органически связан с его ведущей индивидуально-типологической тенденцией и с производной от нее когнитивной деятельностью.

Это должен учитывать и педагог для выработки дифференцированных методов обучения, и школьный психолог, принимающий участие, как в формировании индивидуального образовательного процесса, так и в оказании помощи ученикам при выборе будущей профессии.

*Л. Собчик,  
доктор психологических наук  
//Школьный психолог, № 34, 2002 г.  
(книга в газете)*

## **СОЗДАЙ СВОЙ ИМИДЖ**

Стиль — это человек.

Не только черты вашей личности определяют ваш имидж: характер, темперамент, стиль поведения и общения, но и ваш внешний облик и данные программируют ваш стиль и отношение к вам окружающих людей. Именно совокупность этих факторов создает тот неповторимый «коктейль», который именуется вашим именем.

Итак, ваш стиль. Как его выбрать, как сформировать облик, который наиболее точно и полно выражает вашу персону, которая, как визитная карточка, своим особым языком расскажет окружающим о том, какой вы неповторимый и удивительный человек.

Нетрудно заметить, что люди по разному выражают себя во внешнем облике. Чаще всего они формируют его стихийно, неосознанно.

Если вы собираетесь поступать в институт, колледж, лицей или другое учебное заведение, то надо помнить, что контингент студентов приблизительно разбивается на две группы. Первая - это уже поступившие, и вторая - это абитуриенты.

Если вы хотите выглядеть как уже влившийся в студенческий коллектив человек, то формируйте свой имидж на основе Спортивно-Непринужденного стиля. Он достаточно скромен, демократичен, лишен эпатажа, позволяет чувствовать себя свободно и раскованно. Этот стиль стал почти униформой в студенческой среде.

Вообще, на экзаменах, включая также и вступительные, надо стремиться к тому, чтобы создать имидж человека серьезного, целеустремленного, сосредоточенного на получении знаний, а значит, в какой-то степени на будущей карьере. Приложите все усилия, чтобы не выглядеть безлико. Лучше запомниться скромным и достойным, чем агрессивным, безвкусным и вульгарным!

Избегайте появляться перед светлые очи преподавателей в Эротическом и Экстравагантном имидже - это будет ассоциироваться с легкомыслием, несерьезностью, отсутствием интереса к учебе. Если желание выглядеть сексуально привлекательно сильно, старайтесь проявить это через элементы Спортивно-Непринужденного стиля (например, тугие джинсы, облегающие джемперы-водолазки, ремни, подчеркивающие талию и т.д.)

Поэтому, чтобы выглядеть наиболее убедительно в этот ответственный момент вашей жизни, предстаньте перед экзаменаторами в том облике, как будто вы уже являетесь членом студенческого братства или в облике наиболее конкурентоспособного претендента на это вакантное место.

Остается только пожелать вам успеха!

*(из книги Инны Криксуновой «Создай свой имидж»,  
Лань: СПб, 1997 г - 176 стр.)*

## РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

### по теме «Планирование карьеры»

1. Баррет Дж. Карьера: способности и выбор: Тесты//Дж. Баррет; Пер. с англ. Ю.Р. Соколова. - М.: ООО «Изд-во АСТ»: ООО «Изд-во Астрель», 2002. - 208 с.
2. Баррет Дж. Проверьте свои возможности: Тесты//Дж. Баррет, Дж. Вильяме; Пер. с англ. Г.Г. Кривошеиной. - М.: ООО «Изд-во АСТ»: ООО «Изд-во Астрель», 2002. - 208 с.
3. Бедерханова В.П. Педагогическая поддержка индивидуализации ребенка//Классный руководитель.-2000.-№ 3.-С. 39-50.
4. Белоусова А. Развитие через преодоление: Наши дети//Школьный психолог .- 2000 .- № 10. - С. 7.
5. Битянова М. На перекрестке развития ситуации//Школьный психолог .- 2000 .- № 10 .- С. 7.
6. В чьих руках веер возможностей? (Беседа с проф. Е.А. Климовым)//Семья и школа. - 1999. - №3. - С. 10-11.
7. Гагин Т. Границы успешности: психология новой эры//Школьный психолог. - 2000.-№33,- С.5.
8. Климов Е.А. Как выбирать профессию: Кн. для уч-ся старших классов средней школы. - М.: Просвещение, 1990. - 150с.
9. Комозин А.Н. Трудовая карьера с позиции жизненного цикла//Социологические исследования. - 1990. - № 10.- С. 17.
10. Криксунова И. Создай свой имидж//Оформление С. Шикина. - СПбб.: Лань, 1997.- 176с.
11. Левитес Д.Г. Практика обучения: современные образовательные технологии. - М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж, НПО "МОДЕК", 1998. -288с.
12. Леонтьев А.Д. Психология смысла. - М.: Смысл, 1999. - 487с.
13. Лернер П.С. Эффективность образовательного процесса в новой предметной области "Технология". Проектирование и внедрение //Школьные технологии. -1999. - №4.-С. 281-287.
14. Личностно-ориентированная педагогика: Какие общие закономерности и приемы нужно знать, чтобы создать условия для внутреннего роста ребенка//Первое сентября .- 2001 .- 13 февраля. - (Приложение).- С. 3.
15. Миллер М. Под несчастливой звездой: Негативные самооценки могут испортить всю жизнь наших детей//Томская власть-2000.-№7.-С.12.
16. Новиков А.М. Проблемы гуманизации профессионального образования//Специалист. -1999. - №8.- С. 2-6.

17. Попов В.А., Кондратьева О.Ю. Изменение мотивационно-ценностных ориентации учащейся молодежи//Социальные исследования. -1999. - № 6. - С. 96-99.
18. Почему одаренность и индивидуальность становятся в школе факторами риска?//Первое сентября. - 2000.- 22 апреля. - С. 3.
19. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд.//Под ред. Г.С. Никифорова и др. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2001.-240с.: ил.
20. Симоненко В.Д. Профессиональная ориентация учащихся в процессе трудового обучения: Кн. для учителя. - М.: Просвещение, 1985. - 223 с.
21. Степанов С. Плюсы и минусы тепличного воспитания //Школьный психолог . - 2000 .- № 9 .- С. 13.
22. Степанова М. Замкнутый круг мотивации//Школьный психолог. - 2000 .-№9.- С.14.
23. Ступницкая М. Попробуйте пойти на компромисс //Школьный психолог. - 2000 .- № 4 .- С. 4-10.
24. Тарасов В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. - Л.: Машиностроение. Ленингр. Отделение, 1989.-368 с: ил.
25. Твоя профессиональная карьера: Дидактический материал по курсу. Книга для учителя //Под ред. С.Н. Чистяковой , - 2-е изд. - М.: Просвещение, 2000 .- 112 с.
26. Твоя профессиональная карьера: Методика преподавания курса: Книга для учителя //Под ред. С.Н. Чистяковой. - М.: Просвещение, 1999 .- 189 с.
27. Твоя профессиональная карьера: Учебник для 8-11 класса общеобразовательных учреждений//Под ред. С. Н. Чистяковой, Т, И. Шелавиной .- 2-е изд. - М: Просвещение, 2000 .- 191 с.
28. Твоя профессиональная карьера: Учебник для 8-9 классов: Программы общеобразовательных учреждений//Под ред. С.Н. Чистяковой .- 2-е изд. - М.: Просвещение, 2000 .- 96 с: ил.
29. Томские профессии. Найди свою: Справочно-поисковое пособие. - Томск, 2000.- 352 с.
30. Устройство и оборудование школы//Под ред. Д.М. Левшина. – С. Петербург, 1914. - 298 с.
31. Учебные стандарты школ России. Кн. 2. Математика, Естественно-научные дисциплины//Под ред. В.С. Леднева, Н.Д. Никандрова, М.Н. Лазутовой. - М.: ТЦ Сфера, Прометей, 1998,-336с.
32. Хухлаева О. Хочу быть успешным: Методическое пособие для психологов, учителей, воспитателей групп продленного дня//Школьный психолог .- 2000. - № 2. - С. 1-16. (Приложение).

33. Чистякова Н.С. Психолого-педагогические условия, обеспечивающие успешность профессиональной карьеры учащихся//Учащаяся молодежь и рынок. - Зелена Гура, Москва, сб. научных трудов, 1994. - С. 25 - 32,
34. Чистякова С.Н. Как помочь выпускникам школ стать конкурентоспособными на рынке труда?//Школа и производство. - 2000. - №5. - С. 2-6.
35. Шевцова Л.Г. Хиллари минус Билл: Хиллари вышла из тени Билла, и теперь он ей не очень нужен//Московские новости .- 2000.-№43.-С.15.
36. Юдин В. В., Сколько технологий в педагогике?//Школьные технологии. - 1999. - №3. - С. 34-40

## Содержание

<b>Вступительная статья</b> Тетеньчук И.	2-3
<b>Реплика с места.</b> Филимонова А. «Кем я стану, когда вырасту» Мясникова Л. «С заботой о детях»	4-5 6-8
<b>Классика.</b> Пряжников Н. «Перспективы отечественной профориентации» Пряжникова Е., Пряжников Н. «Субъект профессионального и личностного самоопределения»	9-10 10-14
<b>Классная комната.</b> Арефьев И. «Что понимать под «профориентацией?»»	15-23
<b>Новинки.</b> Прокофьева Т., Кузьмина М. «Среди профессий и среди людей»	23-27
<b>Опытное поле.</b> Арефьев И. «С чего учителю начинать работу по профориентации»	28-32
<b>В копилку мастера.</b> «Психодиагностика в профориентации» /Из опыта работы психологов СПб. Собчик Л. «Метод цветочных выборов» Криксунова И. «Создай свой имидж» (из книги)	32-39 40-44 44-45
<b>Рекомендательный список литературы</b> по теме «Планирование карьеры»	46-48

Отпечатано с оригинал-макета, предоставленного заказчиком  
Заказ 321 Тираж 30 экз.

---