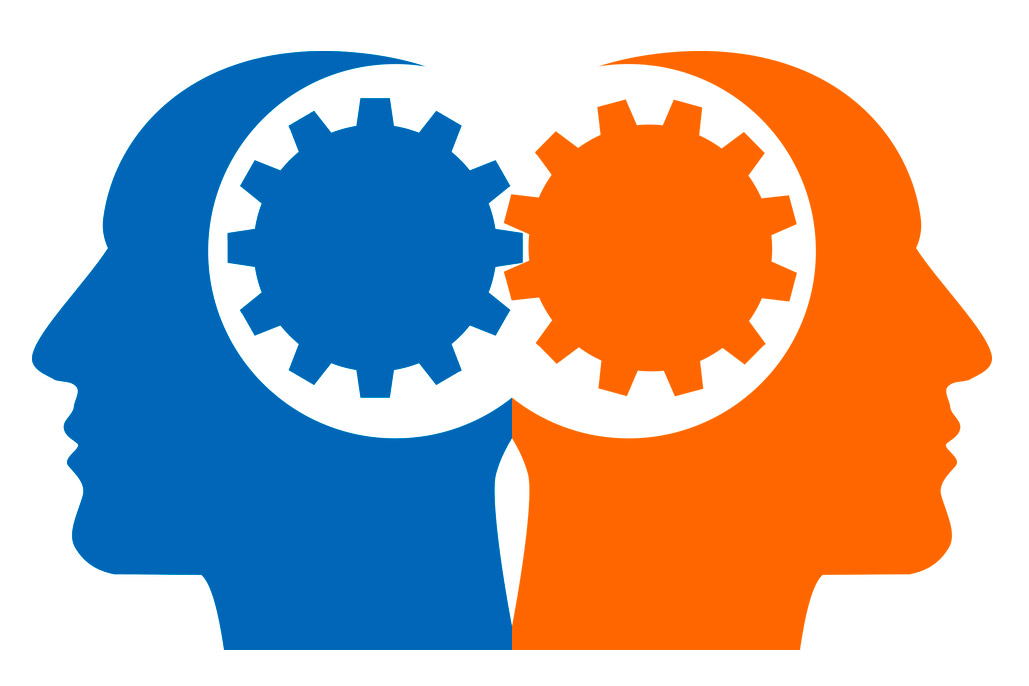
Психология личности и профессиональное самоопределение.



СОДЕРЖАНИЕ

[**РАЗДЕЛ 1. Психология профессиональной деятельности** 3](#_Toc3882707)

[**Тема 1.1. Психология профессиональной деятельности. Сущность профессионального самоопределения** 3](#_Toc3882708)

[*1.1.1.* *Психология профессионального и личностного самоопределения* 3](#_Toc3882709)

[*1.1.2.* *Деятельность: понятие, виды, структура. Сущность профессионального самоопределения* 7](#_Toc3882710)

[*1.1.3.* *Профориентация и профконсультация; карьера и профессиональный выбор* 9](#_Toc3882711)

[**Тема 1.2. Проблемы выбора. Профессиональная непригодность** 15](#_Toc3882712)

[*1.2.1. Профессиональные типы личности. Факторы влияющие на выбор профессии* 15](#_Toc3882713)

[*1.2.2. Понятие и свойства профессиональной непригодности* 17](#_Toc3882714)

[*1.2.3. Способности и профессиональная непригодность к конкретной профессии* 20](#_Toc3882715)

[**Тема 1.3. Технология выбора профессии. Правильные ориентиры** 23](#_Toc3882716)

[*1.3.1. Основные принципы и технологии выбора профессии* 23](#_Toc3882717)

[*1.3.2. Технология профессиональной карьеры. Эффективное поведение на рынке труда* 26](#_Toc3882718)

[*1.3.3. Склонности и интересы в профессиональном выборе. Профессиональные роли.* 33](#_Toc3882719)

[**РАЗДЕЛ 2. Самопознание. Профессиональное самоопределение** 39](#_Toc3882720)

[**Тема 2.1. Самопознание. Самовоспитание личности** 39](#_Toc3882721)

[*2.1.1. Понятие о личности, ее структура и направленность* 39](#_Toc3882722)

[*2.1.2. Самопознание и самовоспитание. Цели самосовершенствования* 41](#_Toc3882723)

[*2.1.3. Самопознание и самовоспитание. Цели самосовершенствования* 44](#_Toc3882724)

[**Тема 2.2. Профессия, специальность, специализация. Основные классификации профессий** 47](#_Toc3882725)

[*2.2.1. Общее представление о профессии* 47](#_Toc3882726)

[*2.2.2. Понятие специальность, специализация. Отличие профессии от специальности* 52](#_Toc3882727)

[**Тема 2.3. Профессиональное самоопределение на разных стадиях возрастного развития человека** 53](#_Toc3882728)

[*2.3.1. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности* 54](#_Toc3882729)

[*2.3.2. Самоопределение в юношеском возрасте* 56](#_Toc3882730)

[**Список литературы** 60](#_Toc3882731)

# РАЗДЕЛ 1. Психология профессиональной деятельности

## **Тема 1.1. Психология профессиональной деятельности. Сущность профессионального самоопределения**

Изучаемые вопросы: Психология профессиональной деятельности, методы психологии. Профессиональное самоопределение, стадии профессионального становления, типы самоопределения, профориентация, методы профориентации.

### *Психология профессионального и личностного самоопределения*

Психология буквальном значении этого слова – наука о душе. Ее история уходит в глубь веков, в философские и медицинские учения. Как самостоятельная наука, психология утвердилась лишь в конце позапрошлого века, после того, как получила экспериментальную базу и естественнонаучную, физиологическую основу. Путь развития научной психологии был не простым, он отражает многообразие, сложность жизнедеятельности людей. Вначале разработки о психологии носили сугубо теоретический характер, но все больше и больше выдвигались практические проблемы, которые необходимо было решить науке о человеке. В середине двадцатого века начался активный процесс деления психологии на отдельные отрасли. Некоторые современные психологи различают теоретическую (научно - исследовательскую) и научно-практическую психологию. Отличия связаны, прежде всего, с определением предмета и объекта изучения. Научно-практическая психология всегда имела дело с реальным объектом, понимание природы которого опирается не только на определенное представление, имеющееся в психологической науке (или ее области), но и на ту реальности, в которую включен этот объект, то есть человек.

Психология профессиональной деятельности, несомненно, относится научно-практическому направлению. В центре ее внимания трудовые и профессиональные взаимоотношения людей, индивидуальные особенности личности работника, характеристика профессиональной деятельности. Психология профессиональной деятельности тесно связана с психологией труда. Психология труда как область научного знания о труде и трудящихся, изучает условия и разрабатывает пути и методы решения практических задач, связанных с трудовой деятельностью, анализ трудовой деятельности, профессиональных навыков. Психология профессиональной деятельности также связана с общей психологией, экспериментальной психологией, психофизиологией, организационной психологией, инженерной психологией, эргономикой, социальной психологией, психологией управления, возрастной психологией, юридической психологией, экономической психологией.

Методы психологии – это приемы и средства, при помощи которых происходит получение достоверной информации, используемой далее для построения научных теорий и разработки практических рекомендаций. Методы психологии основаны на общенаучном принципе объективности, который обязывает строить систему научного знания строго в соответствии с психологической реальностью. Это позволяет снизить влияние на суждение о психике личных пристрастий, корпоративной солидарности и низкой подготовленности тех, кто проводит исследование.

Психология профессиональной деятельности сравнительно молодая отрасль практической психологии. Предметом психологии профессиональной деятельности являются факты, закономерности и механизмы внутреннего мира человека в процессе его профессионального развития. В своей методолого-теоретической части она основывается на достижениях психологии человека, возрастной и педагогической психологии, психологии труда. Кроме того, психология профессиональной деятельности – практикоориентированная дисциплина, направленная на психологическое обеспечение развития и помощи человеку как субъекту профессиональной деятельности.

Важнейшим критерием осознания и продуктивности профессионального становления личности является ее способность находить личностный смысл в профессиональном труде, самостоятельно проектировать, творить свою профессиональную жизнь, ответственно принимать решения о выборе профессии, специальности и места работы. Конечно, эти жизненно важные проблемы возникают перед личностью в течение всей ее жизни. Личность же постоянно изменяется, развивается. Значит, на разных стадиях ее развития одни и те же задачи профессионального самоопределения решаются по-разному. Постоянное уточнение своего места в мире профессий (либо конкретной профессии), осмысление своей социально-профессиональной роли, отношения к профессиональному труду, коллективу и самому себе становятся важными компонентами жизни человека. Иногда возникает отчуждение от профессии, человек начинает ею тяготиться, испытывает неудовлетворенность своим профессиональным положением. Нередки случаи вынужденной смены профессии (специальности) и места работы.

Можно констатировать, что перед личностью постоянно возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессиям, иногда анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, принятия решения о выборе профессии или ее смене, уточнения и коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных вопросов. Весь этот комплекс проблем в профессиоведении объясняют понятием профессиональное самоопределение. Естественно, что такое сложное психологическое явление не могло получить «единственно правильное» объяснение в психологической науке.

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

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

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



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

Содержательная модель: профессионального самоопределения личности (Н.С. Пряжников):

1. Осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки

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 этапов 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.

Типы самоопределения:

1. Для самоопределения в конкретной трудовой функции характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности. Работник находит смысл своей деятельности в качественном выполнении отдельных трудовых функций или операций (например, при работе на конвейере). Свобода выбора и диапазон действий человека минимальны. Для многих работников такой однообразный и монотонный труд почти невыносим. Поэтому организаторы производства стараются обогатить такой труд дополнительными функциями за счет смены характера выполняемых операций, усиливают кооперативное начало в деятельности, расширяя тем самым возможности самореализации работников. Вместе с тем следует отметить, что некоторые люди получают удовлетворение от такого однообразного труда.

2. Самоопределение на конкретном трудовом посту предполагает выполнение довольно многообразных функций (например, труд токаря). Трудовой пост характеризуется определенными правами и производственными заданиями, ограниченной производственной средой, включающей средства труда. Возможность самореализации в рамках выполняемой деятельности значительно выше, чем в первом случае. Смена конкретного трудового поста негативно сказывается на качестве и производительности труда и вызывает неудовлетворенность работника.

3. Самоопределение на уровне конкретной специальности предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности. Например, водитель автотранспорта легко управляет любыми видами автомобилей.

4. Самоопределение в конкретной профессии предполагает, что работник способен выполнять близкие смежные виды трудовой деятельности. Как известно, профессия объединяет группу родственных специальностей. Поэтому по сравнению с предыдущим типом самоопределения работник выбирает уже специальности, а не только трудовые посты.

5. Следующий тип — жизненное самоопределение, к которому помимо профессиональной деятельности относятся учеба, досуг, вынужденная безработица и др. По сути, речь идет о выборе образа жизни человека. Следует отметить, что немало людей видят смысл своей жизни во в непрофессиональной деятельности. Жизненное самоопределение предполагает не только выбор и реализацию человеком тех или иных социальных ролей, но и выбор стиля жизни и самого образа жизни. В этом случае профессия может стать средством реализации определенного образа жизни.

6. Более сложный тип — личностное самоопределение, рассматриваемое как высшее проявление жизненного самоопределения, когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни. Личность в этом случае как бы приподнимается и над профессией, и над социальными ролями и стереотипами. Человек не просто овладевает социальной ролью, а создает новые роли и в каком-то смысле даже занимается социально-психологическим нормотворчеством, когда окружающие люди говорят о нем не как о хорошем инженере, враче, педагоге, а просто как об уважаемом человеке - уникальной и неповторимой личности. Можно сказать, что личностное самоопределение - это нахождение самобытного образа Я, постоянное развитие этого образа и утверждение его среди окружающих людей.

7. Наконец, самый сложный тип - самоопределение личности в культуре (как высшее проявление личностного самоопределения). Здесь обязательно обнаруживается внутренняя активность, направленная на продолжение себя в других людях, что в каком-то смысле позволяет говорить о социальном бессмертии человека. Высший тип самоопределения проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство, наука, религия и др.).

Уровни самореализации человека:

1) агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень);

2) стремление мирно избежать данной деятельности;

3) выполнение данной деятельности по образцу, по 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).

### *Деятельность: понятие, виды, структура. Сущность профессионального самоопределения*

Человек в повседневной жизни проявляет немалую активность, являясь созидателем и творцом, независимо от его вида деятельности. Не проявляя активность, невозможно приобрести все богатство духовной жизни. С помощью деятельности раскрываются глубины чувств и ума, силы воли и воображения, черт характера и воображения. Понятие деятельности в психологии раскрывает социальную категорию, раскрывающую познание и закономерности окружающей природы. Человек, выступая в качестве личности, должен ставить цели и осознавать мотивы для побуждения к активности. Каждый вид деятельности несомненно связан с активными движениями, являющимися физиологической функцией живых организмов. Одними из наиболее ранних проявляются двигательная и моторная функции.

Физиологическая основа позволяет делить все движения на две группы: врожденные и приобретенные, поскольку часть движений мы приобретаем с рождения, а часть – при получении жизненного опыта. Умственная деятельность начинает развиваться с младенческого возраста, поскольку человек, перед желанием что-либо сделать, продумывает действия, планирует и зачастую оперирует речевыми символами и образами. Отсюда ясно, что внешняя деятельность зависит от умственной деятельности и контролируется внутренним планом действий, т.к. все проявления волевых действий обдумываются относительно целей и последующих возможных результатах. Понятие деятельности в психологии составляет совокупность всех действий, которые объединены одной общей целью и которые выполняют конкретную общественную функцию.

Деятельность - это активное взаимодействие человека со средой, в которой он достигает сознательно поставленной цели, возникшей в результате появления у него определенной потребности. Главная отличительная черта деятельности – цель - как регулятор активности. Поэтому надо различать цель как объективное (объективный результат) и как субъективное психическое (предполагаемое) явление. Цели, которые в своей деятельности ставит человек, могут быть отдаленными и близкими.

Структура деятельности человека

Каждая конкретная деятельность имеет свою индивидуальную структуру, присущую любой деятельности. В нее входит: общая цель деятельности, ее мотивы (как побуждения), отдельные действия, и, в том числе, навыки (способы достижения общей цели), и психические акты в них включенные, и результаты деятельности.

Цель - это мысленный результат деятельности (т.е. то, ради чего действует человек), а мотив - это побудительная сила действия (т.е. то, почему действует человек).

Действие - это относительно законченный элемент деятельности, в процессе которой достигается конкретная, осознанная цель. Действие имеет подобную деятельности психологическую структуру: цель – мотив – способ - результат. Различают действия: сенсорные, моторные, волевые, мыслительные, мнестические (т.е. действия памяти). Последние два объединяют термином «умственные действия». Сенсорные действия - это действия по восприятию объекта, например, определение размера предмета, его расположения и перемещения в пространстве, его состояния. К числу сенсорных действий относится и оценка настроения человека по его мимике. Моторные действия - это действия, направленные на изменение положения объекта в пространстве путем его непосредственного перемещения (руками, ногами) или непосредственно с использованием орудий труда (переключение скорости при управлении автомобилем).

Важно отметить, что выполнение предметного действия заключается в осуществлении определенной системы движений, которая зависит от цели действия, свойств предмета, на который это действие направлено, и условий действия.

Цель действий, казалось бы, одинаковая в этих примерах, но объекты действий различны. Различие объектов обусловливает разную структуру и мышечной деятельности. В деятельности человека неразрывно связаны ее внешняя (физическая) и внутренняя (психическая) стороны.

Поскольку деятельность является процессом, то в ней, как и во всяком процессе, можно выделить определенные этапы:

• постановка цели (ясное осознавание конкретной задачи);

• планирование работы (включает определение последовательности действий, выбор для каждого действия соответствующих средств, способов, определение критериев выполнения действий и форм контроля);

• выполнение, осуществление деятельности, сопровождаемое текущим контролем и перестройкой деятельности в случае необходимости;

• проверка результатов деятельности, исправление ошибок, если они были; сопоставление полученных результатов с запланированными, подведение итогов работы и ее оценка.

К основным видам деятельности относятся:

1. Общение - вид деятельности, которая направлена обмен информацией между общающимися людьми. Цель общения - установление взаимопонимания, добрых личных и деловых отношений, оказание взаимопомощи и учебно-воспитательное влияние людей друг на друга.

2. Игра - вид поведения животных и деятельности человека, целью которого является сама осуществляемая деятельность, а не практические результаты. Виды игр: индивидуальные и групповые (по числу участников); предметные и сюжетные (в основу положены либо предметы, либо сценарии); ролевые (поведение индивида обусловлено той ролью, которую он принимает на себя; игры с правилами (поведение индивида определяется системой правил).

3. Учение - вид деятельности, целью которого является приобретение человеком знаний, умений и навыков. Учение как процесс, направленный на усвоение конкретных знаний, навыков и умений в рамках какого-то конкретного вида деятельности, называется обучением.

4. Труд - целесообразная деятельность человека, требующая умственного и физического напряжения. В трудовой деятельности развиваются способности человека, формируется его характер. Без знания и навыков невозможен никакой труд.

### *Профориентация и профконсультация; карьера и профессиональный выбор*

В профориентации традиционно выделяются следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика (профотбор, профподбор) и профконсультация. Профориентация - очень объемное понятие, например, можно сказать, что современное западное общество по сути своей профориентационно, т.к. с самого рождения ориентирует ребенка на «жизненный успех», на «успешную карьеру». Профориентация предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

И профориентация и профконсультация - это «ориентирование» школьника (оптанта), тогда как профессиональное самоопределение больше соотносится с «самоориентированием» учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения (Климов, 1983. С. 15-21 ).

Профессиональное и личностное самоопределение имеют очень много общего, а в высших своих проявлениях они почти сливаются. Если же попытаться развести их, то можно выделить два принципиальных отличия между профессиональным и личностным самоопределением :

1. Профессиональное самоопределение - более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т.п.); личностное самоопределение - это более сложное понятие (диплом «на личностность», по крайней мере, психически здоровым людям, пока еще не выдают).

2. Профессиональное самоопределение больше зависит от внешних (благоприятных) условий, а личностное самоопределение - от самого человека, более того, часто именно плохие условия позволяют кому-то проявить себя по-настоящему (герои появляются в переломные эпохи). Правда, и в благополучные эпохи, полные «соблазнов» и так называемого «счастья» с застывшими улыбками (когда всем «положено» быть счастливыми), все - таки находятся люди, которые ищут для себя смыслы в решении каких-то особых, непонятных для обывателя проблем, для которых самое страшное - это радость «чавкающей от счастья» массы. Для таких людей благополучная эпоха превращается в самую страшную пытку, и они сами создают для себя дополнительные сложности, т.е. условия для подлинно личностного саморазвития.

При этом у таких людей (истинных героев) появляется возможность ставить сложные проблемы все-таки при относительно обеспеченных «тылах», когда не надо думать о выживании, об элементарном пропитании и т.п., поэтому личностное самоопределение в благополучные эпохи, с одной стороны, все-таки предпочтительнее, но, с другой стороны, и намного сложнее, чем в трудные, «героические» периоды развития общества, поскольку в эпоху относительного благополучия подлинное личностное самоопределение часто обрекает человека на настоящее одиночество, непонимание и даже осуждение со стороны окружающих. Именно поэтому призывать или как-то «формализовать» психологическую помощь в личностном самоопределении нежелательно. Лучше осторожно проводить ее на фоне более привычной и понятной для большинства людей работы по профориентации (профессиональному самоопределению).

Основные методы профориентации

Как отмечает Е.А. Климов, методика - это как минимум совокупность внешних и внутренних средств профессиональной деятельности психолога (Климов, 1988. С. 117-118). Иногда бывает так, что психолог хорошо разбирается в проблематике, но не умеет работать с подобными процедурами практически. И тогда использование методики будет менее эффективным.

Ниже представлены основные группы методов профориентации, составленные в соответствии с выделенными ранее основными целями профориентационной помощи (см. Пряжников, 1997, 1999).

Информационно - справочные, просветительские методы:

* Профессиограммы - краткие описания профессий (проблема в том, что традиционные профессиограммы с трудом «воспринимаются» многими школьниками, поэтому важно искать более компактные и понятные формы описания профессий);
* справочная литература (при условии достоверности такой справочной информации);
* информационно-поисковые системы - ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): «ручные» варианты ИПС (например, карточные, бланковые, в виде картотек и т.п.), компьтеризированные ИПС (банки информации в ЭВМ);
* профессиональная реклама и агитация (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена);
* экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);
* встречи школьников со специалистами по различным профессиям (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии);
* познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;
* профориентационные уроки со школьниками как система занятий (а не как отдельные «мероприятия»);
* учебные фильмы и видеофильмы (на сегодняшний день очень проблематично для РФ, так как показывать почти нечего);
* использование средств массовой информации (СМИ) может быть достаточно эффективным, но при обязательном учете их специфики (специфического жанра общения с телеаудиторией, требующего не только динамичного изложения существа вопроса, но и умения «производить впечатление» на самую разную аудиторию, а также неизбежность сокращения «объема» профессиографической информации и спокойного отношения к разного рода «редакторским правкам» и «цензуре»);
* различные «ярмарки профессий» и их модификации, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только безработным, но и с выпускниками школ.

Методы профессиональной психодиагностики (в идеале - помощь в самопознании):

* беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);
* открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов; опытные профконсультанты считают, что такие беседы дают о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование);
* опросники профессиональной мотивации (специалисты считают, что для клиентов, выбирающих массовые профессии, т.е. «пригодные для большинства», это более важная диагностика, чем определение способностей к профессии);
* опросники профессиональных способностей: требуется очень избирательное их использование и особая подготовка профконсультанта при интерпретации результатов; эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда; для большинства же профессий - «профпригодность формируется в самой трудовой деятельности» (по Е.А. Климову);
* «личностные» опросники (требуется особая подготовка профконсультантов при их использовании, понимание смысла и ограничений применения такого типа опросников в профконсультации); по-настоящему личность нельзя «просчитать» (возникает масса проблем); настоящий личностный тест - это поступок человека в ответственные моменты жизни (например, на «референдумах» и при «голосованиях», когда испытывается способность противостоять изощренной пропаганде); примечательно, что иногда о человеке можно много сказать по его поведению в общественном транспорте (тест на «жлобовство»); таким образом, получается, что тест на «личностность» - это, с одной стороны, поступок глобального масштаба, но с другой стороны, это проявление своей нравственной позиции в «мелочах» жизни, т.е. очень сложно оценить личность в обыденном, «усредненном» режиме жизни;
* проективные личностные тесты (требуется особая подготовка и особая стажировка профконсультанта для их использования);
* методы наблюдения - это один из основных научно-практических методов работы психолога - по Е.А. Климову (при условии владения этим методом, т.е. выделения четкого объекта и параметров наблюдения, способов наблюдения и фиксации результатов, способов интерпретации результатов и др.);
* сбор косвенной информации о клиент е от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов (при условии тактичности и этической корректности такого опроса, когда получение косвенной информации не ставит знакомых и друзей интересующего профконсультанта человека в положение «стукачей» и доносчиков);
* психофизиологические обследования (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда, а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности);
* «профессиональные пробы» в специально организованном учебном процессе по типу «F-теста» японского профессора Фукуямы (см. Укке, 1990 ), что обычно требует очень больших материальных затрат (создание мастерских, обеспечение «заинтересованности» фирм и организаций и т.п.) и, к сожалению, не очень подходит к условиям современной РФ;
* использование различных игровых и тренинговых ситуаций, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности (например, особенности общения или нравственного выбора), что позволяет строить прогнозы относительно будущего профессионального поведения участников этих процедур;
* исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности (например, в случаях, когда человека берут на работу с «испытательным сроком»);
* использование для исследования работника различных тренажеров, где не только отрабатываются трудовые навыки, но изучается и прогнозируется сама готовность осваивать новые профессиональные действия.

Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:

* группы общения (в профориентации чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия, но не для решения собственно профконсультационных проблем); своеобразным развитием подобных групп применительно к профориентационной проблематике стали «Клубы ищущих работу» и их всевозможные модификации, где на фоне благоприятной психологической атмосферы удается более эффективно рассматривать и собственно профориентационные вопросы;
* тренинги общения (иногда позволяют клиентам освоить некоторые коммуникативные навыки поведения при приеме на работу, на экзаменах и при различных деловых контактах);
* сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии (НЛП, гештальт-группы, логотерапия и др.); иногда они позволяют клиенту лучше осознать смысл выбираемой деятельности или смысл самого процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением; требуют особой подготовки профконсультанта;
* «пламенные» публичные выступления, несмотря на некоторое ироничное к ним отношение, при умелом использовании могут сформировать серьезную мотивационную основу самоопределения у ряда клиентов, но в других случаях могут стать и сильным манипуляционным средством для доверчивых клиентов;
* профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга;
* личное обаяние профконсультанта (то, что от природы, и то, что можно самостоятельно в себе развивать);
* различные положительные (успешные) примеры самоопределения, на которые может ссылаться профконсультант для повышения уверенности клиента в принципиальной возможности разрешения своих проблем;
* «праздники труда», повышающие престиж конкретных профессий (естественно, при умелой организации и учете специфики той аудитории, для которой такой праздник организуется, т.е. чтобы это был праздник с буфетами и развлечениями, а не «торжественное заорганизованное мероприятие»).

Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения:

* построение «цепочки» основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, позволяющие наглядно (на листочке) представить клиенту и самому профконсультанту возможные жизненные перспективы самоопределяющегося человека;
* построение системы различных вариантов действий клиента (в виде своеобразных «деревьев» и «ветвей»), ведущих к определенной цели, позволяющих выделить наиболее оптимальные варианты перспектив;
* использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении (обычно используются на заключительных этапах консультации).

Понятие «карьера» широко распространено на Западе (например, в США профориентация часто вообще называется «психологией карьеры»). В России существует своя традиция употребления слова «карьера» — это успех в какой-либо деятельности, но с некоторым негативным оттенком (типа «карьеризм»). В американской традиции карьера (по Дж. Сьюперу) — это «определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни» (ребенок, учащийся, отдыхающий, работник, гражданин, супруг, хозяин дома, родитель)». Такое понимание близко к жизненному самоопределению в русской традиции (см. Пряжников, 1997. С. 80-81 ).

Профессиональный выбор, в отличие от профессионального самоопределения (по Е.И. Головахе), — «это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника», который может быть осуществлен «как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения» и «в последнем случае выбор профессии как достаточно конкретный жизненный план не будет опосредован отдаленными жизненными целями» (Головаха, 1988 ). Дж. Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как «чередующиеся выборы»).

**Контрольные вопросы:**

Выберите правильный вариант ответа:

1. Профессия – это …

а) эмоционально-окрашенная установка, направленность на какую-либо деятельность или на какой–либо объект, вызванный положительным отношением к предмету.

б) правовое образование, первичная неделимая структурная единица в организации или вне её, замещаемая физическим лицом, отвечающим установленным требованиям и наделённым должностными полномочиями.

в) необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, которая дает ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития.

1. Интерес – это …

а) эмоционально-окрашенная установка, направленность на какую-либо деятельность или на какой–либо объект, вызванный положительным отношением к предмету.

б) необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, которая дает ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития.

в) правовое образование, первичная неделимая структурная единица в организации или вне её, замещаемая физическим лицом, отвечающим установленным требованиям и наделённым должностными полномочиями.

г) комплекс приобретённых путём специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для определённого вида деятельности в рамках той или иной профессии.

1. Врожденные индивидуальные особенности человека, связанные с типом его нервной системы – это…

а) Способности

б) Талант

в) Характер

г) Темперамент

1. Игра это…

а). Вид деятельности, направленный на достижение практически полезного результата

б). Особый вид деятельности, целью которого является развлечение, отдых

в). Вид деятельности, при котором происходит обмен информацией, идеями, оценками, чувствами, конкретными действиям

г). Вид деятельности, целью которого является приобретение человеком знаний и умений

5. Деятельность это…

а) восприятие объекта в пространстве

б) активное взаимодействие человека со средой

в) непосредственное перемещение объектов

г) процесс направленные на освоение конкретных знаний, навыков и умений

Ответить на вопросы:

1. Психология это…
2. Профессиональное самоопределение это…
3. Профориентация это…
4. Профотбор это...
5. Труд это вид деятельности направленный на...
6. Профессиональная пригодность это…
7. Цель это…

## **Тема 1.2. Проблемы выбора. Профессиональная непригодность**

Главное достоинство труда состоит в том,

чтобы он сам по себе был и целью, и средством,

чтобы наслаждение было в нем, а не в его результатах.

Рейхани.

Изучаемые вопросы: Типы личности, внешние и внутренние факторы выбора профессии, профессиональная пригодность, способности, призвание

### *1.2.1. Профессиональные типы личности. Факторы влияющие на выбор профессии*

Мир профессий огромен, их насчитывается около 40 тысяч, и ежегодно, по некоторым данным, появляется около 500 новых.

Первые подходы к выбору профессии основывались на критериях, максимально учитывающих соответствие личности и профессии – так называемой профессиональной пригодности, т.е. согласовывались востребованные профессией психологические особенности личности.

По этим критериям осуществлялся профессиональный отбор из числа лиц, которые будут более успешно выполнять конкретную деятельность. Однако в современных классификациях такой критерий уже не используется.

Широкое распространение получили классификации профессий на основе учета интересов, способностей личности и свойств темперамента.

Существуют различные подходы к проблеме профессиональной ориентации. Так, например, американский ученый Голланд считает, что можно выделить 6 типов личности. Каждый человек может достичь наибольших профессиональных успехов, удовлетворенности, если выберет определенный тип профессиональной среды, соответствующий его типу личности. Эти типы следующие:

а) Реалистичный. Соответствующая профессиональная среда характеризуется конкретными задачами, решение которых предполагает наличие умений, подвижность, настойчивость; социальные навыки нужны в минимальной степени — ограничены передачей и приемом информации.

б) Интеллектуальный. Профессиональная среда предполагает наличие абстрактного мышления и творческих способностей; математических или других способностей. Межличностные отношения не играют значительной роли.

в) Социальный. Предполагается умение разбираться в поведении людей, обучать людей; необходимы способность убеждать, красноречие, терпение.

г) Конвенциональный. Четко структурированная деятельность, практическая и конкретная; необходима способность к обработке конкретной рутинной и цифровой информации (бухгалтер, машинистка и т. д.).

д) Предприимчивый. Предполагается руководство другими людьми, ведение переговоров, красноречие, умение привлечь к себе внимание, большая подвижность.

е) Артистичный. Высоко эмоциональный, творческий, неконкретный тип; предполагает наличие художественного вкуса, фантазии.

Выбор профессии, или профессиональное самоопределение, — основа самоутверждения человека в обществе, одно из главных решений в жизни. Выбор профессии определяет очень многое, а именно: кем быть, к какой социальной группе принадлежать, где и с кем работать, какой стиль жизни выбрать.

Выбор профессии — это не одномоментный акт, а процесс, состоящий из ряда этапов, продолжительность которых зависит от внешних условий и индивидуальных особенностей субъекта выбора профессии.

**Внешние факторы** — это престиж профессии, ее востребованность на рынке труда, высокая заработная плата, реальная возможность получить профессию, мнения и желания близких.

**Престиж** профессии является основным фактором выбора для большинства молодых людей. Действительно, престиж - важный мотив. Однако на волне популярности может возникнуть переизбыток специалистов в престижной профессии, что создаст сложности при устройстве на работу.

О **востребованности** можно сказать то же. Те профессии, которые востребованы сегодня на [рынке труда](http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/rynok-truda.html), могут оказаться невостребованными завтра и наоборот. Например, спрос на строительные специальности растет при высоких темпах строительства и падает в ситуации экономического кризиса. Поэтому в этом вопросе лучше ориентироваться на прогнозы специалистов, чем на существующую ситуацию.

**Заработная плата** в выборе профессии не может играть решающей роли, поскольку обычно оплачивается не профессия, а должность. Высокая заработная плата, связанная именное профессией, как правило, отражает степень риска. Рассматривая фактор заработной платы, важно обращать внимание на возможность [карьерного роста](http://www.grandars.ru/college/biznes/karera.html). Для одних работ стартовая заработная плата может быть весьма высокой, но со временем она не будет повышаться; для других она растет с годами, и через какое-то время вторые значительно обгонят первых.

**Реальная возможность** получить профессию может быть ограничена отсутствием материальных условий, сложностью поступления и т.д. Для решения этой проблемы следует направить усилия на изменение ограничивающих условий — воспользоваться кредитом, найти альтернативное учебное заведение и т.д.

**Мнения и желания близких,** особенно родителей, — самое неоднозначное условие выбора. С одной стороны, представители старшего поколения обладают опытом, который необходимо использовать, нос другой — они не всегда хорошо разбираются в структуре и динамике современною рынка труда. Чужие мнения следует учитывать, но при этом понимать, что окончательное решение необходимо принимать самому.

На выборе профессии могут сказываться и наши внутренние конфликты. Через профессию мы можем реализовывать неудовлетворенные с детства насущные потребности. Например, если в детстве человеку не хватало внимания, не будет ничего удивительного, если мы увидим его преподавателем, актером, авторитетным политиком, блоггером. Те, кто хотел получать больше заботы и тепла в свою сторону, нередко становятся социальными работниками, психологами, воспитателями. Возможен необычный выбор профессии из-за фиксации на определенных травмирующих обстоятельствах. Например, выбрать профессию доктора может тот человек, жизнь которого (либо жизнь его близких людей) когда-то спасли врачи. Доктором или спасателем может стать и тот, чьих родственников в свое время не было кому спасти и они погибли.

**Внутренние факторы** - это возможности, способности и интересы самого человека.

Идеальным является вариант, когда профессия соответствует всем заданным условиям. Однако чаще всего возникает необходимость пожертвовать какими-то из них. Все факторы довольно весомы, и провести их градацию по степени важности невозможно, так как для разных людей значимы разные факторы.

Внутренние факторы касаются самой личности - того, что она может и хочет. Поскольку итоговый выбор - это выбор личности, который может оказать решающее влияние на всю последующую жизнь, на внутренние факторы следует обращать особое внимание.

**Возможности** следует обязательно учитывать в числе внутренних факторов. Ряд профессий закрыт для людей с болезнями. Например. человек с больным сердцем не сможет стать летчиком, а аллергик - химиком. Для некоторых профессий нужна быстрая реакция, которая проверяется при помощи специальной аппаратуры. Дегустаторы должны иметь развитые вкусовые рецепторы, музыканты - слух и т.д.

Способности, как правило, проявляются в ходе обучения. Очевидно, что программирование для человека с плохими оценками по математике будет не лучшим выбором, а человек без видимых актерских способностей вряд ли сделает карьеру кинозвезды. Исключения существуют, но они довольно редки.

Интересы и предпочтения чрезвычайно важны в выборе. Работа должна быть интересной и проходить в тех условиях, которые наиболее комфортны. Для творческого человека не самым лучшим выбором будет ранний подъем и работа с восьми до пяти, а для человека, увлеченною техникой, политическая или артистическая деятельность.

### *1.2.2. Понятие и свойства профессиональной непригодности*

На выбор профессии оказывает влияние не только тип личности. Но и ещё важна профессиональная пригодность.

Профессиональная пригодность – это взаимное соответствие человека и профессии. Эта пригодность обусловлена, с одной стороны, наличием особенностей каждого человека и требованиями каждой профессии к человеку, с другой стороны.

Поэтому у человека могут быть ограничения и противопоказания к определённым видам профессиональной деятельности. Например, существуют ограничения профессиональной пригодности при различных заболеваниях. Профессиональная деятельность обусловливает и наличие у человека определённых общих и специальных способностей.

Все люди отличаются один от другого по своим личным качествам. И среди этих качеств есть такие, которые называют профессионально важными.

Что ни говори, а каждый профессионал должен обладать набором качеств, соответствующих той или иной профессии. Так хирургу, электрогазосварщику, скрипачу важна высокая культура движений, животновод должен быть заботливым и дальновидным, чертежник - скрупулезно аккуратным и т.д. Если существует понятие «профессионально ценные качества человека», то, может быть, можно составить список, где будут отдельно указаны ценные и неценные качества? Обратимся к реальным фактам. «Цепкая», отличная память на сложные комплексы ароматов, запахов важна для кулинара, товароведа пищевых продуктов, парфюмера. Казалось бы, следует занести се в список профессионально ценных качеств. Однако без нее обойдутся очень многие профессионалы: станочники по металлу, преподаватели общеобразовательных дисциплин и множество других успешно работающих на своих местах людей. Что же, вычеркивать это качество из списка профессионально ценных? Дело в том, что любое качество в одном случае окажется профессионально ценным, а в другом - будет противодействовать успешной работе, Так, общительный, приветливый человек испытывает крайнюю неудовлетворенность работой, требующей сосредоточенности «в одиночку» (например, в бухгалтерии), и, в конце концов, меняет только что полученную специальность. Это - факт несоответствия личных качеств человека требованиям профессии, факт профессиональной непригодности, хотя считает этот человек без ошибок. Вступив же на педагогический путь, он «находит себя», работает не только с успехом, но и удовлетворением.

В вопросах профессиональной пригодности нужно разбираться конкретно, индивидуально еще и потому, что на одной и той же работе разные люди добиваются успеха за счет разных сочетаний своих личных качеств. Идея стандартизации хороша для технических объектов, а для человека необходим принцип индивидуального подхода.

Таким образом, даже применительно к одной работе нельзя говорить о некотором едином и бесспорном перечне профессионально важных качеств. Каждый хороший работник максимально использует свои сильные стороны и преодолевает, компенсирует разными средствами слабые. В результате рождается неповторимый стиль, индивидуальный почерк в работе... Все хорошие актеры кино – очень разные, все хорошие учителя - разные. Так, в сущности, обстоит дело и в скрытых от житейского наблюдения профессиях. «Всяк мастер на свой лад» – мудро замечает пословица.

Е.А. Климов выделяет следующие слагаемые профессиональной пригодности:

**Г**ражданские качества – идейный, моральный облик человека как члена коллектива, общества. Есть профессии, специальности (например, педагогические, юридические, торговые, медицинские, культурно-просветительские и некоторые иные), в отношении которых человек оказывается непригодным, если названная группа качеств у него не развита нужным образом. Разве мыслимы безыдейный библиотекарь, аморальный педагог! Определенная мера развития обсуждаемых качеств требуется каждому труженику.

Плохо относишься к людям – непригоден для работы организатором. Нет интереса к биологии, физиологии животных – не сможешь успешно работать оператором животноводческого комплекса (хотя это не помешает быть хорошим оператором автоматической линии по производству, скажем, пеностекла, если у тебя есть интерес к технике).

**Д**ееспособность (общая, не только физическая, но и умственная). Она образуется качествами, важными в очень многих и разных видах деятельности. Например, такие качества, как широта ума, его глубина, гибкость, не повредят, по-видимому, ни в одной профессии. Самодисциплина, развитый самоконтроль, инициативность, активность также важны и желательны на многих трудовых постах. Дееспособность обеспечивается также состоянием здоровья, физической выносливостью, силой.

**Е**диничные, частные, специальные способности. Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии или для относительно узкого круга их. Например, хорошо развитый звуковысотный и тембровый слух важен для настройщика пианино и роялей, приемщика продукции на фабрике музыкальных инструментов. Устойчивость к действию монотонных раздражителей – для водителя транспортных средств (известны аварии из-за засыпания водителей, машинистов; при этом люди засыпали не от усталости, но их клонило в сон из-за отсутствия новых впечатлений на знакомой дороге).

Яркие образы пространственных представлений важны для рабочих, изготовляющих сложные изделия по чертежам, схемам, эскизам, техническим описаниям (речь идет о развитой способности мысленно облекать сухую, мертвую схему на плоскости чертежного листа или текст в четкий мысленный пространственный образ, способность удерживать этот образ в голове, мысленно поворачивать, разбирать, собирать и т.д.).

**Н**авыки, знания, опыт.

Из сказанного ясно, что у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того, как он практически включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность (способности формируются в деятельности). В то же время некоторые необходимые слагаемые пригодности к профессии могут быть сформированы именно заблаговременно (такие, как гражданские качества, отношение к труду и общая дееспособность), даже должны быть сформированы заблаговременно.

Полезно различать некоторые степени профессиональной пригодности, хотя бы приблизительно. Выделим здесь четыре таких степени:

а) непригодность к данной профессии. Она может быть временной или практически неодолимой. О непригодности можно говорить в таких случаях, когда имеются отклонения в состоянии здоровья, несовместимые, с точки зрения врачей, с работой в той или иной области. При этом дело обстоит не обязательно так, что человек не может работать, а так, что работа в данной профессии может усугублять, усиливать имеющиеся (пока, быть может небольшие) отклонения в состоянии здоровья. Люди (в особенности молодые, юные) склонны недооценивать такого рода противопоказания к выбору профессии. Чтобы не было неприятных переживаний уже после того, как выбор профессии, казалось бы, сделан, важно своевременно проконсультироваться с врачом. Каждый к чему-нибудь непригоден, но в то же время пригоден к довольно широкому кругу деятельностей. Поэтому всегда можно найти себе подходящее дело. Противопоказания могут быть не только медицинские, но и педагогические, - с ними тоже важно считаться;

б) годность (к той или иной профессии или группе их). Эта степень профпригодности характеризуется тем, что нет противопоказаний в отношении той или иной области труда у но нет и показаний. Иначе говоря, ни за, ни против. При этом дело обстоит не так, что неизвестно ничего о противопоказаниях, атак: известно, что их нет. «Можешь выбирать эту профессию. Не исключено, что будешь хорошим работником — примерно такими словами можно охарактеризовать данную степень профпригодности;

в) соответствие (данного человека и данной области деятельности). Нет противопоказаний (известно, что их нет), и при этом можно выделить хотя бы некоторые личные качества, которые явно указывают на возможность выбора определенной профессии или группы профессий. Например, имеется выраженный интерес к тем или иным объектам труда (биологическим, техническим, и т.д.) или некоторый успешный опыт практической пробы сил в данной области. При этом не исключено соответствие и каким—либо другим профессиям, областям деятельности. «Можешь выбирать эту профессию. Очень возможно, что будешь хорошим работником,» — примерно такими словами можно охарактеризовать данную степень профпригодности;

г) призвание (данного человека к данной профессии, области деятельности — это высший уровень профессиональной пригодности на данном этапе развития человека как труженика. Эта степень профпригодности характеризуется (на этапе выбора профессии) тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди сверстников, находящихся примерно в равных условиях обучения и развития. «В этой и именно этой области деятельности ты будешь наиболее нужен людям» - примерно так можно охарактеризовать эту степень профпригодности.

### *1.2.3. Способности и профессиональная непригодность к конкретной профессии*

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

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

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

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

Б. Шоу в ресторане подозвал официанта и спросил, играет ли оркестр по заказу. «Конечно», - ответил официант. «Тогда отнесите им фунт стерлингов, и пусть они полчаса поиграют в покер».

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

Профпригодность может быть относительно*й* — в этом случае человек осваивает профессию медленно и с большим трудом. Есть профессии, где относительная профпригодность допустима, хотя и нежелательна, но в некоторых видах деятельности она недопустима - там требуется абсолютная профпригодность.

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

Призвание - высший уровень профессиональной пригодности.

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

Находясь на гастролях в Риге, Леонид Утесов зашел к местному портному. «Мне нужно два костюма. Только быстро, по-стахановски, чтобы первый был готов через неделю!» «Я ваших стахановских методов не знаю, - отвечал портной, - приходите через три дня и забирайте оба!» Утесов опешил от такой дерзости. «Вы, наверное, не поняли. Мне нужны очень хорошие костюмы. Как тот, который на мне». Портной презрительно осмотрел костюм и спросил: «Кто вам его шил?» «Его шил сам Затирка (знаменитый портной - примеч. авт.)», - гордо отвечал артист. «Я не спрашиваю, как его фамилия, я спрашиваю, кто он по профессии?» - парировал портной. Утесов был в восторге от остроумия портного. А через три дня - от новых костюмов.

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

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

* Рецептивный, или берущий. Люди этого типа считают, что все им чего-то должны: деньги, работу, любовь, внимание, поэтому они ждут, когда все это к ним придет. Такие люди всегда ищут поддержки, требуют помощи. Они дружелюбны, но беспомощны, зависимы, неспособны принимать самостоятельные решения.
* Эксплуататорский, или овладевающий. Люди этого типа стремятся использовать ресурсы и возможности других людей в своих целях, действуя силой или хитростью. Им нравятся люди, у которых есть что отнять: работу, идеи, деньги; а те, у кого уже ничего не осталось, им не интересны.
* Стяжательский, или сберегающий. Смысл жизни людей этого типа — накопительство и экономия. Они скупы и подозрительны, все измеряют деньгами, поэтому не верят в возможность бескорыстных отношений между людьми. Этот тип описан у Бальзака (Гобсек), Пушкина (Скупой рыцарь), Гоголя (Плюшкин), Чехова (Ионыч).
* Рыночный, или обменивающий. Рыночная личность воспринимает себя и других людей как товар, который можно выгодно продать. Главное в жизни людей этого типа — карьера и деньги. Их отличительные особенности — честолюбие, пробивные способности, умение ладить с нужными людьми. В последние годы эта модель поведения активно внедряется в сознание людей.
* Творческий тип личности постигает мир через любовь и разум. Человека творческого типа видит счастье в своей работе. «То, что я делаю, я не назвал бы работой. Это высокое наслаждение, удовольствие, огромная радость, ни с чем не сравнимая», — писал о своей работе лауреат Нобелевской премии по физике академик Лев Ландау.

**Контрольные вопросы:**

1. По каким качествам можно судить о профессиональной пригодности человека?
2. Назовите профессии, требующие абсолютной пригодности.
3. Можно ли формировать профессиональную пригодность?
4. Из пяти типов личности только один Фромм называет продуктивным. Как вы думаете, какой? Обоснуйте свой ответ.
5. Приведите примеры профессий где требуется абсолютная профпригодность (летчик, оператор АЭС, монтажник-высотник, хирург).
6. Как способности влияют на профессиональную пригодность?
7. Назовите степень абсолютной профессиональной непригодности
8. Опишите интеллектуальный тип личности
9. Приведите по 5 примеров непригодности человека к данным профессиям (здоровье, способности, личные качества)

Профессии: машинист башенного крана, кухонный рабочий, повар, водитель, педагог, монтажник

10. Систематизировать таблицу

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Человек художественный образ |  |
| 2.Человек – человек |  |
| 3.Человек – техника |  |
| 4.Человек – знаковая система |  |
| 5.Человек - природа |  |

Машинист, певец, слесарь-монтажник, экономист, учитель физики, журналист, завуч школы, хирург, директор, врач, секретарь-референт, секретарь, нотариус, библиограф, бухгалтер, флорист, геолог, биолог, официант, водитель, художник, стюардесса, актер.

## **Тема 1.3. Технология выбора профессии. Правильные ориентиры**

Изучаемые вопросы: Мотивы выбора профессии, престиж профессии, формула выбора профессии, рынок труда, структурная безработица, инфраструктура рынка труда, типы профессий, карьера, виды и типы карьеры, планирование карьеры, склонности, интересы, общие и специальные способности

### *1.3.1. Основные принципы и технологии выбора профессии*

Потребность в труде для нормального человека так же естественна, как потребность в питании и отдыхе. Непосильная работа или безделье так же вредны для человека, как избыток или дефицит сна и пищи. Человек может заболеть из-за нелюбимой работы.

В рыночных условиях важно ориентироваться, какие профессии наиболее востребованы и в какую смежную область можно будет уйти, если требования рынка изменятся. Сейчас, когда владение компьютером стало нормой, а финансовые схемы усвоены, возникло больше возможностей для организации компаний самого разного профиля. Вступает в силу человеческий фактор: кто будет работать в этих компаниях, какие моральные и духовные ценности необходимы для того, чтобы любое дело стало успешным? На передний план стали выходить гуманитарные науки: история, социология, педагогика, политология, психология. Информационному и индустриальному обществу требуется стать гуманитарным, обратиться к человеку, предложить ему все возможности для гармоничного развития, подкрепленные доступными современными технологиями. Программы и тесты на выбор профессии В Интернете можно найти сотни специализированных онлайн-тестов на выбор профессии. Часто они противоречат друг другу, оставляя пользователя в недоумении. Профессиональные тесты предлагаются соискателям и некоторыми кадровыми агентствами. Воспринимать их надо как один из аргументов в пользу выбора, но не как руководство к действию, тем более что их актуальность быстро снижается - меняется жизнь вокруг нас, меняется специфика профессий, меняемся и мы сами. Для профессионального успеха важна не только правильность выбора сферы деятельности, но и качество вашего обучения с последующей возможностью приложить полученные знания.

Выбор профессии - дело сложное и важное. Поскольку жизнь человека неразрывно связана с определенной профессией, нет ничего важнее проблемы выбора жизненного пути. В лице человека не занятого своим делом, не нашедшего себя, общество несет невосполнимые духовные и материальные потери. При этом огромный ущерб наносит себе и сам человек вследствие неудовлетворенности своей жизнью, отсутствием самореализации, незавидным материальным положением.

Человек становится неудачником зачастую потому, что ему в начале жизненного пути не помогли найти свое место, на котором он смог бы творчески реализовать себя, испытать радость и свободу труда по призванию.

По важности выбор профессии сопоставим только с выбором спутника жизни. Конечно, так же как можно развестись с супругом, можно поменять и профессию. Однако такой шаг сделать непросто. И чем старше мы становимся, тем это труднее, так как смена профессии обычно связана с болезненными переживаниями, ощущением утраты, потерей времени и сил. Если же самый первый выбор был неслучайным, то исправлять его не потребуется вовсе или можно будет обойтись незначительными поправками.

Казалось бы – собственное будущее небезразлично всем. Но вызывает удивление необоснованная легкость, с которой определенная часть молодых людей относится к выбору профессии.

Многолетняя работа с выпускниками школ показывает, что ваши ровесники, выбирая профессию, ориентируются на следующие признаки.

Во-первых, большинство из них хотят, чтобы профессия была престижной, пользовалась признанием в обществе. Став представителями такой профессии, они думают, что автоматически становятся уважаемыми людьми. Однако надо знать, что общественное признание профессий существенно меняется со временем. Например, еще совсем недавно 20-25 лет назад, считалось престижным иметь высшее техническое образование. И многие молодые люди, окончив школу, потоками устремлялись в технические вузы. Закончив их, они распределялись по разным конструкторским бюро, проектным институтам, научно-исследовательским институтам, научно-производственным объединениям, на заводы и фабрики на должности инженеров. И что же произошло? Изменение экономических условий привело к снижению спроса на инженеров и падению престижности этой профессии. И многие из тех, кто ориентировался только на престижность профессии, остались за воротами предприятий.

Во-вторых, многие хотели бы приобрести любую профессию, лишь бы она хорошо оплачивалась. Однако они не учитывают или не знают, что оплачивается не профессия, а должность, которую они будут занимать. Оказывается, недостаточно получить профессию, чтобы потом много зарабатывать.

Третья причина, по которой люди выбирают себе профессию, – это интерес к ее содержанию. И это одна из наиболее веских причин профессионального выбора.

На четвертое место среди причин выбора профессии чаще всего ставят условия труда. Основание существенное, но оно тоже связано не столько с профессией, сколько с местом работы, так как любая профессия предполагает довольно широкий спектр возможных рабочих мест. И чем выше уровень вашей квалификации, тем шире ваши возможности в выборе места работы и, соответственно, условий труда по душе.

Пятое место среди мотивов выбора профессии обычно занимает доступность обучения. Очень часто люди выбирают ту профессию, которую легче приобрести: поступают в то учебное заведение, которое находится ближе к дому, или то, куда позволяют поступить финансовые возможности, или то, куда могут помочь поступить. В большинстве случаев это является веской причиной. Однако, ориентируясь только на доступность обучения, вы сильно ограничиваете возможности своего профессионального выбора.

Шестая причина – желание родителей или советы других людей. Уверены ли вы в том, что они знают современный рынок профессий и ваши профессиональные качества лучше вас самих?

Седьмая причина – выбор профессии в соответствии со своими способностями. Эта причина является очень важной при выборе профессии.

Восьмая причина – пример других людей. Это случается, если вы поступаете учиться за компанию с кем-нибудь. В этом случае вы выбираете себе профессию в соответствии с интересами и способностями ваших друзей и товарищей, а не вашими собственными.

И на последнем месте среди причин выбора профессии называется возможность трудоустройства.

Когда человек выбирает профессию первый раз, он, к сожалению, очень редко задумывается о том, пользуется ли эта профессия спросом у работодателей, легко ли будет найти работу. А потом оказывается, что, окончив учебное заведение и получив диплом, человек остается без работы, ни дня не проработав по специальности.

Каковы же возможные причины, заставляющие людей работать на той или иной работе? Чего люди ждут, что хотят получить от своей профессиональной деятельности?

Проанализировав ведущие интересы и ценности, известный американский психолог А. Маслоу разработал общую систему основных потребностей человека. В основе лежат физиологические потребности в питании, жилище и т. п., затем идет потребность в защите, стабильности жизни. Далее человек проявляет потребность в общении, социальных связях и отношениях с окружающими. Последние две высшие потребности — это потребность в уважении и признании, а также потребность в самореализации своих способностей.

Учитывая, что современный человек большую часть жизни проводит на работе, можно с уверенностью предположить, что он будет стремиться удовлетворить их и в своей трудовой деятельности.

Каждый человек, выбирая себе будущую профессию, руководствуется разными мотивами: доступностью обучения, легкостью поступления в учебное заведение, ее престижностью, высокой зарплатой, ориентируется на хорошие условия труда или следует указаниям родителей и т. д.

Мотив – (от лат. movere - приводить в движение, толкать).

Выделяют несколько групп мотивов выбора профессии:

1. Социальные (желание своим трудом способствовать общественному процессу, занять достойное место в обществе в соответствии с интересами и возможностями);
2. Моральные (приносить пользу людям, оказывать им помощь, общение);
3. Эстетические (стремление к красоте, гармонии, желание работать по специальности, связанной с прекрасным);
4. Познавательные (связаны со стремлением к овладению специальными знаниями, проникновением в сущность профессиональной деятельности);
5. Творческие (возможность быть оригинальным, неповторимым);
6. Материальные (стремление иметь высокооплачиваемую работу, льготы);
7. Престижные (стремления, позволяющие достичь видного положения в обществе, избрание профессии, обеспечивающей быстрое продвижение по службе, профессии, которая ценится среди друзей и знакомых);
8. Утилитарные (возможность работать в городе, иметь «чистую работу», близко к дому, легкость поступления в вуз, на работу, советы и примеры друзей и знакомых).

Таким образом, можно сказать, что сознательным выбор профессии будет лишь в том случае, если он глубоко мотивирован: человек правильно оценивает свои возможности и знает содержание той деятельности, которую ему предстоит осуществлять.

Если представить **ФОРМУЛУ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ**, то основными ее переменными будут сами профессии, Ваши профессиональные желания и Ваши способности и склонности.

Формула выбора профессии

И поэтому ПЕРВЫМ УСЛОВИЕМ выбора профессии является **«ЧТО Я МОГУ?»** вопросы изучения своего **характера, темперамента**, своих **способностей** и **возможностей.** Тип реализуемой профессиональной деятельности должен совпадать с вашим личностным, характерологическим типом. Скажем, если вы общительны - вам больше подойдут профессии, связанные с многочисленными контактами, а если эмоционально неустойчивы - не сможете выполнять рутинную работу, требующую концентрации в течение длительного времени.

«ЧТО Я ХОЧУ?» - вопрос осознания собственных профессиональных потребностей. Осознанная потребность - мотив, указатель, куда нужно двигаться, что нужно искать. Осознать потребность не так легко и зачастую даже профессионалу тяжело навскидку сказать, что именно его привлекло в профессии.

Профессиональными мотивами могут быть: интерес к какому-либо делу, престижность, популярность, востребованность профессии, хорошие условия труда, зарплата, карьерный рост и т.п.

Очень важно совместить будущую профессию со своими мотивами, если ими пренебречь, в будущем они будет о себе напоминать.

### *1.3.2. Технология профессиональной карьеры. Эффективное поведение на рынке труда*

Рынок труда - система способов, общественных механизмов и организаций, позволяющая продавцам (ищущим работу) найти работу, а покупателям (работодателям) найти работников для ведения производственно-коммерческой деятельности.

Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

Основными компонентами рынка труда являются:

* спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы;
* стоимость рабочей силы;
* цена рабочей силы;
* конкуренция между работодателями и работополучателями, работодателями и наемными работниками.

Продавцами на рынке труда могут быть любые люди, ищущие работу: студенты, выпускники профессиональных учебных заведений, любой человек, желающий сменить место работы, т.е. это могут быть люди как имеющие, так и не имеющие работу.

Покупатели (работодатели) при наличии свободных мест имеют спрос на определенного работника. Они заявляют об этом в службу занятости, другие государственные и негосударственные организации по найму и подбору персонала. И они, в свою очередь, выступают как посредники на рынке труда между людьми, ищущими работу (предложением), и работодателями с их потребностями в работниках (спросом).

Государство и его органы - министерство здравоохранения и социального развития, федеральная служба по труду и занятости и государственные инспекции труда - регулируют отношения между работниками и работодателями, обеспечивая выполнение законов, способствует тому, чтобы работодатели и работник смогли найти друг друга.

Ситуация на рынке труда- соотношение между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Структурная безработица - безработица, вызываемая изменениями в структуре спроса и технологии производства. Такие изменения ведут к необходимости осваивания новых профессий и высвобождению работников, не владеющих этими профессиями.

Инфраструктура рынка труда - нормативно-правовая среда, обеспечивающая наиболее эффективное функционирование рынка труда. Инфраструктура рынка труда включает:

* государственные учреждения;
* негосударственные структуры содействия занятости;
* кадровые службы управления персоналом предприятий и фирм;
* общественные организации и фонды.

Принимая решение о выборе профессии, месте работы, выстраивании профессиональной карьеры, человеку необходимо учитывать, каков спрос на специалистов, на те или иные услуги, товары и как он может измениться в будущем, т.е. знать ситуацию на рынке труда и рынке профессий в данный момент и предполагать ее расклад в будущем.

Во всем мире на рынке труда функционирует множество рынков профессий, например, бухгалтеров, водителей и т.д. В этой ситуации продавцы - люди, имеющие одинаковую профессию, - предлагают свой труд покупателю с разными условиями и возможностями найма. Таким образом, можно сказать, что *рынок профессий - это купля-продажа конкретного вида труда,* когда свой труд предлагают продавцы (ищущие работу), имеющие одинаковую профессию.

Как показывают исследования, сегодня уже не востребованы *«узкие»* специалисты. Современный рынок труда все чаще требует работников, освоивших несколько профессий и специальностей. Кроме того, работодатели отмечают хорошее владение не только специальными, но и общими компетенциями, необходимыми для эффективного взаимодействия с коллегами по работе, проявляющимися в способности адаптироваться к технологическим, организационным изменениям производства, готовности к непрерывному самообразованию и т.д.

Если характеризовать все профессии и специальности с точки зрения гарантии трудоустройства, то можно выделить следующие типы профессий, вероятность трудоустройства по которым достаточно велика:

* ***«вечные»*** профессии и специальности, обслуживающие основные потребности человека, которые никогда не исчезают (врач, земледелец, строитель, парикмахер и т.д.);
* ***«сквозные»*** (распространенные), по которым рабочие места, должности есть практически на каждом предприятии, в любом учреждении, в любом районе (электромонтер, слесарь, секретарь и т.д.);
* ***«дефицитные»*** (на данный момент и в ближайшее будущее), спрос на которые на рынке труда не удовлетворен;
* ***«перспективные»,*** т.е. те профессии и специальности, спрос на которые будет возрастать;

***- «свободные»,*** т.е. те профессии и специальности, которые можно реализовать в режиме самозанятости независимо от экономической конъюнктуры. Кроме того, эти профессии не требуют наличия дорогостоящего оборудования, крупных материальных затрат (портной, художник, столяр, продавец, дизайнер интерьера и т.д.). Конкурентоспособность профессии и специальности повышается, если она одновременно относится к нескольким из перечисленных типов.

Спрос на специалистов различных профессий меняется в соответствии с изменениями в экономике. Поэтому в ситуации планирования профессиональной карьеры молодым людям важно знать состояние российского и регионального рынков труда.

Конкурентоспособность на рынке труда

Конкурентоспособность профессии и специальностиповышается, если она одновременно относится к нескольким из перечисленных типов. Например, профессия «уличный торговец»: свободная, т. к. может быть реализована в режиме самозанятости, дефицитная, т. к. в Сахалинской области рынок товаров не насыщен, сквозная, т. к. покупатель везде, и вечная (покупатели покупают и будут покупать). Очевидно, что меньше гарантий устроиться на работу по профессиям редким, малораспространенным или если спрос на них удовлетворен и даже падает.

Исследователи выделяют семь моделей конкурентоспособности специалиста.

Первая модель - «Профессионал». Конкурентоспособность такого специалиста обеспечивается высоким уровнем профессиональной квалификации. Он достиг вершин профессионального мастерства, знает всё (или почти всё) о свой профессии.

Вторая модель – «Универсал». Высокий спрос на таких специалистов поддерживается за счет того, что человек владеет несколькими профессиями, разнообразными компетенциями, а значит, способен выполнять различные виды работ, заменять, если надо, своих коллег. Обычно такие специалисты незаменимы на малых предприятиях, где количество персонала ограничено.

Третья модель – «Хороший работник». Его конкурентоспособность остается высокой благодаря обладанию такими качествами как трудолюбие, обязательность, ответственность. Этот тип работника привлекателен для работодателя по тем специальностям, где эти качества являются профессионально важными.

Четвертая модель – «Гибкий». Это специалист, который умеет перестраиваться, осваивать новые виды деятельности, быстро переключатся на выполнения других функций. Чаще всего эти качества бывают востребованы в венчурных фирмах, на инновационных производствах.

Пятая модель – «Целеустремленный». Конкурентоспособность такого специалиста достигается за счет его упорства, настойчивости, которые «пробивают любые стены» и рано или поздно помогают преодолеть любые препятствия.

Шестая модель – «Мобильность». Спрос на такого специалиста обеспечивается его «легкостью на подъем», позволяющей значительно расширить географию поиска работы и форм трудоустройства.

Седьмая модель– «Коммуникатор». Его конкурентоспособность на современном рынке труда связана с умением общаться, дружить, устанавливать связи.

. Важно подчеркнуть, что если для специалиста характерны несколько моделей одновременно, то его конкурентоспособность возрастает и шансы продвижения себя на рынке труда резко увеличиваются.

Карьера

Наиболее оптимальное время для планирования карьеры – обсуждение профессии и начало трудовой деятельности. В этот период имеется конкретное представление о будущей специальности и сформулированы основные жизненные цели. Планировать карьеру следует начать в 14-24 года.

Карьера (от французского профессия, поприще) - быстрое и успешное продвижение в служебной или другой деятельности; достижение известности, славы или материальной выгоды.

Карьера - результат осознанной позиции и поведения человека в [трудовой деятельности](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fwww.grandars.ru%2Fshkola%2Fbezopasnost-zhiznedeyatelnosti%2Ftrudovaya-deyatelnost.html), связанный с должностным или профессиональным ростом.

* Должностной рост - изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.
* Профессиональный рост - рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его [труда](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fwww.grandars.ru%2Fcollege%2Fpravovedenie%2Ftrudovoe-pravo.html), авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.

Деловая карьера - поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

Виды и типы карьеры

Виды карьеры

Внутриорганизационная карьера предполагает прохождение всех ступеней карьерного роста (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию) в рамках одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Межорганизационная карьера предполагает, что работник проходит все ступени карьерного роста в разных организациях. Она может быть специализированной и неспециализированной.

Специализированная карьера отличается тем, что работник различные этапы своей профессиональной деятельности проходит в рамках одной профессии. При этом организация может оставаться одной и той же или меняться.

Неспециализированная карьера предполагает, что разные этапы своего профессионального пути работник проходит в качестве специалиста, владеющего разными профессиями, специальностями. Организация при этом может как меняться, так оставаться той же.

Неспециализированная карьера широко развита в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на три года. Так, считается вполне нормальным, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. В результате такой политики японский руководитель обладает значительно меньшим объемом специализированных знаний (которые в любом случае потеряют свою ценность через пять лет) и одновременно владеет целостным представлением об организации, подкрепленным к тому же личным опытом. Ступени этой карьеры работник может пройти как в одной, так и в разных организациях.

Типы карьеры

* Карьера вертикальная - вид карьеры, с которым чаше всего связывают само понятие деловой карьеры. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем [оплаты труда](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fwww.grandars.ru%2Fcollege%2Fekonomika-firmy%2Foplata-truda.html)).
* Карьера горизонтальная - вид карьеры, предполагающий либо перемещение в др. функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре; к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).

Ступенчатая карьера - вид карьеры — совмещающий элементы вертикальной и горизонтальной карьеры. Ступенчатая карьера встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

Скрытая (центростремительная) карьера - вид карьеры наименее очевидный для окружающих, предполагающий движение к ядру, к руководству организацией. Скрытая карьера доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Например, приглашение работника на недоступные др. сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные, важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.

Карьерные стратегии.

Для того чтобы эффективно планировать свою карьеру, необходимо познакомиться с некоторыми особенностями карьерных стратегий.

Слово стратегия пришло из военного лексикона. Там оно означало «искусство вождения войск». Теперь этот термин широко используется в сфере управления и суть его - предвидение возможных ситуаций и процессов, управление движением к ним в соответствии с собственными целями.

На практике существует большое многообразие вариантов карьеры, которые базируются на четырех основных моделях:

«Трамплин». Подъем по служебной лестнице происходит, когда занимают более высокие и лучше оплачиваемые должности. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться на ней в течение длительного времени. А потом прыжок с «трамплина» - уход на пенсию. Эта карьера наиболее характерна для руководителей периода застоя, когда многие должности занимались одними людьми в течение 20-25 лет. С другой стороны, данная модель является типичной для специалистов и служащих, которые не ставят перед собой целей продвижения по службе в силу ряда причин - личных интересов, невысокой загрузки, хорошего коллектива - работника устраивает занимаемая должность и он готов оставаться на ней до ухода на пенсию.

«Лестница». Каждая ступень служебной лестницы представляет собой определенную должность, которую работник занимает определенное время (не более 5 лет). Этого срока достаточно, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице. Каждую новую должность работник занимает после повышения квалификации. Верхней ступеньки он достигает в период максимального потенциала, и после этого начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы. Психологически эта модель очень неудобна для руководителей из-за нежелания уходить с «первых ролей». Здесь можно порекомендовать внимательно относиться к таким работникам - включать в совет директоров, использовать в качестве консультанта.

«Змея». Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время, а потом занимает более высокую должность на более высоком уровне. Главное преимущество этой модели — возможность изучить все функции деятельности и управления, что пригодится на вышестоящей должности. Эта модель характерна для японской модели, так как они связывают себя не только с отдельной профессией, но и с будущим всей фирмы. При несоблюдении ротации кадров эта модель теряет значимость и может иметь негативные последствия, т.к. часть работников с преобладанием темперамента меланхолика и флегматика не расположены к смене коллектива или должности и будут воспринимать ее очень болезненно.

«Перепутье». Когда после определенного периода работы проводится аттестация (комплексная оценка персонала) и по результатам принимается решение о повышении, перемещении или повышении работника. Это похоже на американскую модель, характерна для совместных компаний.

Планирование карьеры.

Планирование карьеры -одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.

Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.

Любой человек планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях.

При поступлении на работу человек ставит перед собой определенные цели, но так как и организация, принимая его на работу, также преследует определенные цели, то нанимающемуся необходимо уметь реально оценивать свои деловые качества. Человек должен уметь соотнести свои деловые качества с теми требованиями, которые ставит перед ним организация, его работа. От этого зависит успех всей его карьеры.

Нанимаясь на работу, человек должен знать [рынок труда](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fwww.grandars.ru%2Fstudent%2Fekonomicheskaya-teoriya%2Frynok-truda.html). Обладая возможностью к самооценке и, зная рынок труда, он может отобрать отрасль и регион, где хотел бы жить и работать. Правильная самооценка своих навыков и деловых черт предполагает знание себя, своей силы, слабостей и недостатков. Только при этом условии можно правильно поставить цели карьеры.

Перечень профессиональных и должностных позиций в организации (и вне ее), фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в организации, представляет собой карьерограмму**,** формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте.

Планированием карьеры в организации могут заниматься менеджер по персоналу, сам сотрудник, его непосредственный руководитель (линейный менеджер). Основные мероприятия по планированию карьеры, специфичные для разных субъектов планирования, представлены ниже:

Первичная ориентация и выбор профессии

Выбор организации и должности

Ориентация в организации

Оценка перспектив и проектирование роста

Реализация роста

### *1.3.3. Склонности и интересы в профессиональном выборе. Профессиональные роли.*

Правильно выбрать профессию очень важно для каждого человека. Это позволяет реализовать свой творческий потенциал, избежать разочарования, материально обеспечить себя и свою семью.

Любая профессия предъявляет требования к интересам: в одних случаях это интерес к новому, в других – к практической деятельности, процессу труда или его результату.

**Интерес** (от лат. Interest – имеет значение, важно) – отношение личности к предмету как к чему-то для нее ценному, привлекательному. В психологии под интересом понимается активная познавательная направленность личности на тот или иной предмет. Интерес – это индивидуальная психологическая особенность человека, которая характеризуется избирательной направленностью к явлениям действительности. Интерес проявляется в положительной эмоциональной реакции и интеллектуальной познавательной активности. Только при наличии этих двух признаков можно считать, что у человека есть тот или иной интерес.

Применительно к выбору профессии интересы – это положительное отношение к определенной области труда, стремление к познанию и деятельности в этом направлении. Содержание и характер интересов непосредственно связаны с мотивами и потребностями человека. Способность проявлять интерес связана с особенностями темперамента: у меланхоликов и флегматиков интересы более устойчивые и глубокие. Зато у холериков и сангвиников интересы шире. Иногда мы спрашиваем: «Интересная книга?» или «Интересный фильм?». Однако это несовместимые словосочетания с точки зрения логики, поскольку интерес – это не свойство вещи (книги, кинофильма и т. п.), а свойство личности. Одному человеку может показаться какая-то книга интересной, а другому нет. Не существует неинтересных предметов, есть не заинтересовавшиеся ими люди. А интересы у различных людей неодинаковы.

**Схема (метод «паутины» для примера)**



Таким образом, интерес - это активная познавательная направленность человека на тот или иной предмет.

Интересы различаются:

* по содержанию (например, литература, музыка, техника и т. п.);
* по широте (разносторонние или узкие, направленные только на один предмет или его сторону);
* по глубине (глубокие или поверхностные);
* по длительности (устойчивые и неустойчивые).

Значение интересов в жизни человека велико: они побуждают овладевать знаниями, расширять кругозор, помогают преодолевать трудности, препятствия. Об устойчивости интересов судят по способности человека преодолевать трудности на пути удовлетворения этих интересов. Например, если ученик, увлекающийся биологией и посещающий соответствующий кружок, поставлен перед необходимостью перевести очень интересную статью по биологии с иностранного языка, которым плохо владеет, соглашается это сделать и выполняет, то его интерес, безусловно, устойчивый. Интерес формируется в реальном деле: пока не попробуешь, не поймешь, твое это или нет. Поэтому постарайтесь попробовать себя в разных видах деятельности (спорте, литературе, искусстве, науке) в том объеме и на том уровне, на каком это возможно в школьных кружках и секциях, музыкальных школах и т.п.

Интересы, если их не развивать, могут скоро ослабеть или совсем угаснуть. По мере глубокого и систематического изучения того или иного предмета интересы закрепляются и постепенно могут стать устойчивыми. Такие интересы часто перерастают в склонности.

Склонности и выбор профессии

**Склонность** – это стремление заниматься определенной деятельностью, жажда этой деятельности. Это желания человека, побуждения, потребности в определенных видах деятельности, стремление не только к результату, но и к самому процессу того, что человек делает. Настоящая склонность обычно сочетает в себе устойчивый интерес к тем или иным явлениям действительности и устойчивое стремление самому действовать в этом направлении. Склонность – это влечение, интерес к какому-либо занятию.

Можно говорить о склонности к работе, если человека привлекает не только результат, но и сам процесс работы. Все значительные профессиональные достижения выросли из интересов, которые при благоприятных условиях развились в склонности. Если интересы выражаются формулой «хочу знать», то склонности ассоциируются с формулой «хочу делать». Одно дело – интересоваться книгами о животных, но совсем другое – находить удовольствие в ежедневной работе по уходу за животными.

Склонности не только проявляются, но и формируются в деятельности.

Применительно к выбору профессии выделяют следующие виды склонностей:

* склонность к работе с людьми;
* склонность к работе с техникой;
* склонность к работе с условными знаками;
* склонность к работе с растениями и животными;
* склонность к работе с художественными образами.

Между интересами и склонностями существует много общего, но есть и различия. Можно, например, проявлять интерес к кинематографу: отслеживать все кинопремьеры и с удовольствием ходить в кинотеатр, читать книги по киноискусству, изучать биографии артистов, однако при этом совершенно не стремиться к деятельности в области кино. Существует много футбольных болельщиков, которые не пропускают ни одного футбольного матча, однако сами не занимаются ни физкультурой, ни спортом, и даже не делают утренней гимнастики. Это именно те случаи, когда интерес есть, а склонность отсутствует.

Конечно, профессию лучше выбирать в соответствии со своими устойчивыми интересами и склонностями. Оптимальный вариант в ситуации профессионального выбора – когда интересы и склонности согласованы между собой и дополняют друг друга. И только в том случае, когда с интересами связаны жизненные профессиональные планы, говорят о профессиональных интересах.

Способности и выбор профессии.

Когда мы пытаемся понять и объяснить, почему разные люди, поставленные обстоятельствами жизни в одинаковые или примерно одинаковые условия, достигают разных успехов, мы обращаемся к понятию «способности», полагая, что разницу в успехах можно вполне удовлетворительно объяснить ими. Это же понятие используется нами тогда, когда нужно осознать, в силу чего одни люди усваивают знания, умения и навыки быстрее и лучше, чем другие. Что же такое способности?

Способности являются неотъемлемой частью профессиональной пригодности человека, тесно связанной с интересами и склонностями. **Способности** – это такие индивидуально-психологические свойства человека, от которых зависит возможность успешного осуществления определенного рода деятельности. Способности не сводятся к имеющимся у человека знаниям, умениям, навыкам. Они обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами некоторой деятельности и являются внутренними психическими регуляторами, обусловливающими возможность их приобретения.

Способности не могут быть врожденными. Врожденными могут быть только задатки, которые лежат в основе развития способностей. Человек не рождается способным к той или иной деятельности, его способности формируются, складываются, развиваются в правильно организованной соответствующей деятельности в течение его жизни, под влиянием воспитания и обучения. Не наблюдая человека в деятельности, нельзя судить о наличии или отсутствии у него способностей. Отдельные способности человека еще не гарантируют успешного выполнения им сложной деятельности. Развитое у человека тонкое восприятие формы и цвета еще не делает его художником. Отличный музыкальный слух сам по себе еще не создает музыканта. Для успешного овладения любой деятельностью необходимо определенное сочетание отдельных, частных способностей, образующих единство.

Различают общие умственные и специальные способности.

**Общие способности** обеспечивают относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями и осуществлении различных видов деятельности. Общие способности – это умственные способности: критичность ума, его самостоятельность, глубина, пытливость, быстрота умственной ориентировки, скорость мышления. В структуре способностей некоторых людей эти общие качества могут быть исключительно ярко выражены, что говорит о наличии у них разносторонних способностей, об общих способностях к широкому спектру различных деятельностей, специальностей и занятий. Люди, обладающие общими (умственными) способностями, как правило, быстро осваиваются в новых видах деятельности, областях знаний, хорошо обучаются.

**Специальные способности** – это система свойств личности, которые помогают достигнуть высоких результатов в какой-либо определенной области деятельности.

Выделяют следующие виды специальных способностей:

* учебные и творческие;
* математические;
* конструктивно-технические;
* музыкальные;
* литературные;
* художественно-изобразительные.

**Учебные и творческие способности** отличаются друг от друга тем, что первые определяют успешность обучения и воспитания, усвоения человеком знаний, умений, навыков, формирования качеств личности, в то время как другие предполагают создание предметов материальной и духовной культуры, производство новых идей, открытий и произведений, словом – индивидуальное творчество в различных областях человеческой деятельности.

В составе **математических способностей** большую роль играют математическая память (не память на числа, а память на общие схемы рассуждений и доказательств, на методы решения типовых задач), способность к логическому мышлению, быстрое и широкое обобщение математического материала. Людей, способных к математике, отличает умение уловить порядок, в котором должны быть расположены элементы, необходимые для математического доказательства. Наличие интуиции такого рода есть основной элемент математического творчества.

**Конструктивно-технические способности** включают такие компоненты, как наблюдательность в области технических приспособлений, позволяющую видеть их достоинства и несовершенства, точность и живость пространственных представлений, комбинаторную способность (способность составлять из определенных деталей новые комбинации), техническое мышление.

**Музыкальные способности** составляют единство ладового чувства, проявляющегося в эмоциональном восприятии и легком узнавании мелодий, способности к слуховому представлению, музыкально-ритмического чувства, абсолютного слуха (способности точно определять высоту звука), вокальных способностей.

В основе **литературных способностей** лежат творческая активность и эстетическая позиция, объединяющие частные способности – наблюдательность, впечатлительность (эмоциональное переживание воспринятого), творческое воображение.

К **художественно-изобразительным способностям** относятся способность правильной оценки пропорций и световых отношений, способность чувствовать выразительную функцию цвета, творческое воображение и др.

Не трудно заметить, что с точки зрения успешности освоения конкретной профессиональной деятельности важными являются не только общие умственные и сложные специальные, но и другие виды способностей. Например, глазомер необходим закройщику, а высокая обонятельная чувствительность – парфюмеру и т.д. Хорошо развитая речевая способность необходима преподавателю, а способность к общению – воспитателю. Если человек хорошо различает запахи и помнит их – это способности, необходимые химику, дегустатору, повару и др. Если человек способен удерживать в памяти много цифр, букв, слов или внешних признаков, может комбинировать их в уме – это способности, необходимые математику, программисту, конструктору.

Способности отражают возможности человека, влияют на степень успешности и время освоения различных видов деятельности. Каждая профессия имеет свои специфические сложности, так называемые требования, предъявляемые профессией человеку. Если они совпадают с личными качествами человека, его индивидуально-психологическими особенностями и возможностями, то тогда говорят о профессиональной пригодности человека.

**Контрольные вопросы:**

* 1. Почему так важно учитывать собственные интересы и склонности в профессиональном выборе?
  2. Может ли человек управлять своими интересами, и если да, то как? Обратимся к роману Марка Твена «Приключения Тома Сойера...». К тому эпизоду, где Тома заставляют красить забор. Вспомните, какой выход из положения он нашел?
  3. Может ли человек развивать свои интересы, склонности?
  4. Кто влияет в первую очередь на формирование ваших интересов в детстве?
  5. Карьера это…
  6. *Что необходимо человеку для продвижения по горизонтальной карьере?*
  7. *Карьерный рост это…*
  8. *Специальные способности это…*
  9. Ваша задача на основе имеющихся у вас интересов, знаний заполнить следующую таблицу. Для этого:
* Запишите в левый столбик всё, что вам нравится: свои увлечения, интересные дела, независимо от того, реальны они или нет.
* Подумайте и запишите в центральном столбике возможные профессии, специальности или способы заработка, соответствующие каждому вашему увлечению.
* Проанализируйте основные требования к получению необходимой профессии, специальности, ответив на вопрос, что для этого понадобится (обучение, деньги, знакомство, оборудование, помещение, сотрудники).
* Подумайте над реалистичностью варианта (поставь «+» или «–»).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Что мне интересно знать или делать?**  **Увлечение, интересное дело** | **В какой профессии я могу реализовать свой интерес?** | **Что мне нужно для получения этой профессии?** | **Реалистичность варианта** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

# РАЗДЕЛ 2. Самопознание. Профессиональное самоопределение

*То, что определяет наш путь, называется личной силой.*

*Личность человека - это суммарный объём его личной силы.*

*И только этим суммарным объёмом определяется то,*

*как он живёт и как умирает.*

*Карлос Кастанеда*

## **Тема 2.1. Самопознание. Самовоспитание личности**

Изучаемые вопросы: понятие индивид, личность, индивидуальность, психологическая структура личности, самовоспитание, мотивы самовоспитания, цели самосовершенствования, способы и средства самовосприятия.

### *2.1.1. Понятие о личности, ее структура и направленность*

В психологической науке категория «личность» относится к числу базовых понятий. Но понятие «личность» не является сугубо психологическим и изучается всеми общественными науками, в том числе философией, социологией, педагогикой и др.

Есть разные толкования этого понятия, но все они сходятся в одном: личность – это человек как субъект отношений и сознательной деятельности (человек как носитель социальных качеств). Каждый человек как представитель биологического вида имеет определенные врожденные особенности.

Принадлежность конкретного человека к человеческому роду зафиксирована в понятии индивид.Понятие «индивид» (впервые введено в научный оборот Цицероном как латинский аналог греческого термина «атом») сопряжено с представлением об отдельно взятом представителе человеческого рода, общества, народа, класса социальной группы, как своеобычном социальном атоме, т.е. далее принципиально неразложимом элементе бытия социума. Используется также для введения представления о человеке как носителе какого-либо единичного качества.

Таким образом, понятие «индивид» характеризует человека как носителя определенных биологических свойств.

Индивид, рассматриваемый в его специфических особенностях, не сводимых к каким-либо родовым и всеобщим характеристикам, выступает синонимом понятия индивидуальности.

В действительности все люди обладают индивидуальностью, но разной степенью ее проявления.

Индивидуальность- это совокупность психических, физиологических и социальных особенностей конкретного человека с точки зрения его уникальности, своеобразия и неповторимости. Индивидуальность — это единство неповторимых личностных свойств конкретного человека. Это своеобразие его психофизиологической структуры (тип темперамента, физические и психические особенности, интеллект, мировоззрение, жизненный опыт).

Понятие индивидуальности характеризует личность с точки зрения ее своеобразия и неповторимости. Появляясь на свет как индивид, человек включается в систему общественных взаимоотношений и процессов, в результате чего приобретает особое социальное качество - он становится личностью.

Личность *-*это конкретный человек, взятый в системе его устойчивых социально обусловленных психологических характеристик, которые проявляются в общественных связях и отношениях, определяют его нравственные поступки и имеют существенное значение для него самого и окружающих.

Психологическая структура личности

Психологическая структура личности чрезвычайно разнообразна: в нее входят все те индивидуальные особенности человека, которые мы привыкли называть чертами личности.

В психологической науке существует два основных подхода к структурированию личности. Первый основан на выделении черт личности, которые принято группировать на основе внутренней связи в подструктуры, а подструктуры, в свою очередь, делить на уровни. Второй подход основывается на выделении типов личности, которые не сводятся к определенному набору черт, но раскрывают некие общие особенности личности и способа ее взаимодействия с миром. В качестве примера типологического подхода можно привести деление, в основу которого положены четыре основных типа темперамента.

Личность характеризуется такими понятиями как способности, темперамент, характер, мотивация и социальные установки. Многочисленные свойства могут быть обобщены и сведены в целостную структуру личности.

Известный отечественный психолог С.Л. Рубинштейн, обобщив имеющиеся походы и взгляды на проблему личности, выразил кратко свое понимание ее структуры в трех аспектах:

* что человек хочет (потребности, мотивы, интересы, ценности, идеалы и т.д.);
* что он есть (характер, темперамент и т.д.);
* что он может (опыт, умения, знания, задатки и способности, интеллект (мыслительные способности), частные способности (музыкальный слух, хороший глазомер, любой другой талант), природно-индивидуальные проявления уровня развития психических процессов (ощущения и восприятия, память, мышление и воображение, чувства и воля и т.д.).

В психологии хорошо известна динамическая функциональная структура личности, предложенная профессором К.К. Платоновым.

Структура личности состоит из четырех подструктур:

Самый нижний уровень - это те черты человека, которые обусловлены биологически: возрастные и половые свойства его личности, темперамент, особенности нервной системы.

На следующем уровне находится подструктура, которая включает особенности протекания различных психических процессов: память, воля, чувства, восприятие, мышление, ощущения, эмоции; врожденные способности.

В следующую подструктуру входит опыт человека, т.е. те знания и умения, которые были усвоены в процессе социальной жизни.

И, наконец, на самом высоком уровне находится направленность личности, т.е. особенности мировоззрения и характера человека, его самооценка, интересы и увлечения. Все это многообразие и формирует целостную психологическую структуру личности.

Теории личности в трудах зарубежных ученных. Краткий обзор.

Основные направления в исследованиях личности можно выделить, начиная примерно с середины XX века. Далее мы рассмотрим некоторые из них.

Фрейд. Структура личности

Существуют теории личности, которые известны не только психологам, но и популярны в широких слоях населения. Одной из таких концепций является психодинамическая теория личности З.Фрейда. По мнению Фрейда, личность образуется тремя структурными компонентами: ид (оно), эго (я) и суперэго (сверх я).

**Ид.** Сфера ид - это инстинктивное ядро личности. Мощные инстинкты, находящиеся в сфере ид, требуют своей реализации и определяют (прямо или косвенно) поведение личности. В целом функционирование сферы ид подчиняется принципу удовольствия.

**Эго.** Сфера эго - это рациональная часть личности, то есть сфера сознания. Эго находится в постоянном взаимодействии со сферой ид, пытаясь предотвратить опасные, дезадаптивных проявления двух базовых инстинктов.

**Суперэго.** Сфера суперэго - это сфера морального я личности, включающая в себя систему норм, ценностей, этических представлений, согласующихся с требованиями социума. Эта сфера формируется в процессе социализации и является, по Фрейду, последним (во временном смысле) компонентом развивающейся личности.

Изучая структуру личности, Юнг пришел к выводу, что она имеет две направленности или ориентации, которые он назвал экстраверсией и интроверсией. «Экстраверсия – направленность вовне, к внешнему миру, к другим людям». «Интроверсия – направленность внутрь себя, в свой внутренний мир».

### *2.1.2. Самопознание и самовоспитание. Цели самосовершенствования*

Самовоспитание в качестве важнейшего средства саморазвития личности обладает целенаправленностью и осознанностью под влиянием представлений личности о тех результатах, которых она желает достичь. Самовоспитание - сознательная и целенаправленная деятельность по обнаружению, утверждению и совершенствованию личностных качеств, умений, способов поведения и взаимодействия с окружающим миром.

Как и всякая деятельность, самовоспитание характеризуется потребностно - мотивационной основой, целями, способами и результатами.

Мотивы самовоспитания широки и многообразны и возникают па основе самых

различных потребностей:

* в саморазвитии: самоутверждении, самосовершенствовании, самоактуализации;
* связанных с неудовлетворенностью собой, своим нынешним положением;
* личностно-престижного характера: «Что, я хуже других?», «Я не позволю другим быть впереди меня, я еще покажу, на что способен!»;
* обусловленных стремлением подчинить себе других, манипулировать ими.

В любом случае потребность в самовоспитании и мотивы самовоспитания носят вторичный характер. Даже наличие сильных позитивных мотивов саморазвития: самоутверждения, самосовершенствования, самоактуализации - не гарантирует автоматического возникновения мотивов самовоспитания. Немало людей с развитой мотивацией желают самосовершенствоваться. Часто этот процесс носит стихийный, ненаправленный характер, используются случайные обстоятельства и возможности, предоставляемые жизнью для продвижения в своем развитии хотя бы на шаг вперед.

Необходимым условием возникновения мотивов самовоспитания является выделение самовоспитания в самостоятельную деятельность. Это возможно только при наличии осознанно поставленных целей, планирования, затрат определенных волевых усилий. Поэтому самовоспитание - это волевой процесс, требующий от личности мужества, самоотверженности, целеустремленности. Когда у человека вырабатывается привычка заниматься самовоспитанием, то уровень воли снижается, формируется истинная потребность в самовоспитании, удовлетворение которой обретает индивидуально-личностный смысл. Поэтому в организации собственного воспитания всегда оказываются наиболее сложными именно первые моменты.

Наличие выраженных мотивов самовоспитания определяет специфику, т.е. своеобразие постановки конкретных целей самовоспитания. Цели, в свою очередь, могут быть различными. Нередко человек тратит немало времени, чтобы обнаружить свои сильные стороны личности. В данном случае цель самовоспитания совпадает с целью самопознания. Отличие ее состоит в том, что поиск сильных сторон расценивается человеком не как самопознание, а как фактор самовоспитания. В качестве цели нередко выступает самоутверждение или самосовершенствование.

Цели могут различаться по объекту самоутверждения и самосовершенствования, например: развивать в себе определенные личностные качества; психические процессы (память, мышление, воображение); способности; умение общаться с людьми; конкретные навыки, необходимые для осуществления той или иной деятельности, и многое другое.

Цели могут быть поставлены как производные от стремления властвовать, подчиняться или сотрудничать с другими. Интересно, что самовоспитание может актуализироваться и под влиянием моды, «заражаясь» рассуждениями: «Все занимаются самосовершенствованием, а чем я хуже».

Этот перечень целей и условий их постановки каждой конкретной личностью можно значительно расширить. Суть, однако, не в этом. Главное - под влиянием позитивной мотивации человек готов поставить и ставит реальные цели самовоспитания, прилагает к этому определенные волевые усилия, чтобы ценность постановки целей совпадала с ценностными нормативами этого процесса. При этом должно соблюдаться основное условие: постановка целей самовоспитания не должна сопровождаться отрицанием себя, борьбой с собой, со своими недостатками. Решение задач самовоспитания, а через это и задач развития, зависит от полного и безусловного самопринятия личности, в противном случае самовоспитание приобретает характер борьбы с собой, а саморазвитие сводится к (объявленной или необъявленной) войне с собой. Это путь не созидания личности, а ее разрушения. Приобретать, овладевать чем-то новым - достойный путь самовоспитания и достижения позитивного результата.

Особого внимания заслуживают способы и средства самовосприятия. Их анализ позволяет ответить на вопрос, актуальный для каждого человека на пути самовоспитания: каким образом я могу решить вопросы, касающееся моего саморазвития? В современной науке и практике таких способов немало. Остановимся лишь на некоторых из них.

Самостимулирование - это процесс, в результате которого личность самостоятельно определяет себе мотивы для занятий самовоспитанием, взвешивает все положительные и отрицательные стороны достигнутых результатов, преимущества, которые она получила в ходе самовоспитания. Эффективной формой самостимуляции является самоубеждение, когда, используя логические доводы, человек убеждает себя в необходимости самоизменений, вырабатывает в себе необходимую установку. В ряде случаев, даже убедив себя в необходимости «начать новую жизнь», тем не менее у него возникают трудности с реализацией задуманного, здесь на помощь приходит самоприказ как эффективное средство преодоления барьеров в виде собственной инертности, лени и т.п. При этом, если у человека обнаруживается лень, она не отвергается, но ей отводится специальное время, когда она может проявиться в полной мере (например, в субботу с 17 до 20 часов).

Методы самостимулирования органически перерастают на втором этапе в методы самопрограммирования. Чтобы достичь результата в самовоспитании, необходима программа действий, например: что я сделаю, чтобы перестать конфликтовать с другими? Что необходимо предпринять, чтобы развить свое воображение? На основе создания собственной программы (лучше, если она будет записана, хотя можно держать ее и в уме) осуществляется акт планирования: что необходимо сделать, в какой последовательности и в течение какого времени, чтобы добиться результатов.

Следующая группа связана с приемами осуществления программы. К ней относится прием самоинструктирования по поводу конкретной предстоящей деятельности. Например, человек поставил перед собой цель — достичь уверенности в выступлении на публике. Перед докладом он может проинструктировать себя, как держаться: 1) мысленно воспроизвести текст выступления; 2) убедить себя, что его текст неплохой и другие с ним не знакомы; 3) проиграть мысленно сам факт выступления, 4) проделать необходимые упражнения, снимающие тревогу; 5) предвосхитить результаты выступления, даже если они будут неудачны (ничего страшного в этом нет, жизнь продолжается, и один неуспех не делает погоду в жизни). Такая установка уже сама по себе дает уверенность и силу, а если выступление на самом деле хорошо прошло, то она закрепляется и позитивно переживается личностью. Сюда же относятся приемы: попутное самонаблюдение за процессом саморазвития и осуществления задуманного, самоанализ и самоконтроль, которые в своей совокупности позволяют вносить необходимые коррективы как в ход самой деятельности, жив программу саморазвития в дальнейшем.

Наконец, большое значение имеет анализ достигнутого за день, за неделю, за год, за более продолжительный промежуток времени. Эффективными формами констатации достигнутого и определения дальнейших перспектив реализации собственной программы являются самоотчет и самооценка того, что было сделано, тех качеств и особенностей поведения, которые были приобретены. Здесь, как мы уже неоднократно отмечали, задействованы рефлексивные механизмы, связанные с дальнейшим самопрогнозированием развития личности. На основе проведенного самоконтроля осуществляется коррекция целей и способов достижения результатов.

В качестве средства самовоспитания используется самопознание. Мы помним, что самопознание - самостоятельная деятельность, на основе которой разворачивается деятельность по саморазвитию, но это еще и средство самовоспитания, актуализирующееся в тех случаях, когда личность обнаруживает недостаток знаний о себе; анализ собственной деятельности, позволяющий оценивать достигнутое и поставить новые рубежи саморазвития; анализ особенностей взаимодействия с социальным окружением, где фиксируются успехи и неудачи, проясняются требования со стороны других, в результате опять-таки уточняются дальнейшие цели самоутверждения и самоактуализации; самообразование, позволяющее значительно расширить свой кругозор об окружающем мире, понять свое место в нем, приобрести необходимую эрудицию как основу для дальнейшего строительства собственной личности.

Что касается результатов, то уровень их достижений оценивается каждой личностью индивидуально. Бывают ситуации, когда результат самовоспитания весом, но человек неудовлетворен им и ставит перед собой новые цели. Нередки случаи, когда результат скромен, но индивид рад и ему, так как не ожидал от себя даже такого минимального продвижения по пути самосовершенствования. Что же касается социального окружения, общества в целом, то требования их объективны и не зависят от переживаний и комплексов каждого его члена, выражаются в соответствии результатов требованиям: что ты дал для других, для общества? Каков твой индивидуальный вклад в общественное развитие? Такая оценка никем не формулируется прямо, но сознательно или интуитивно подразумевается каждым, кто встал на путь саморазвития и самовоспитания. Это в конечном итоге порождает уровень удовлетворенности достигнутым: неудовлетворенность гения и самодовольство обычной личности.

### *2.1.3. Самопознание и самовоспитание. Цели самосовершенствования*

Самовоспитание - сознательная и систематическая деятельность индивида, направленная на саморазвитие и формирование у себя тех или иных свойств и качеств, базовой культуры личности в целом. Способность ребенка к самовоспитанию развивается по мере развития его сознания до уровня самосознания, когда ему становится доступным самопознание. Самосознание - это, во-первых, сознание себя как активного начала, субъекта деятельности; во-вторых, сознание своих психических свойств, своего отношения к окружающему миру (это предполагает достаточно развитое абстрактное мышление); в-третьих, социально-нравственная самооценка. Сознание, как известно, включает акт познания. Познание - процесс психического отражения, обеспечивающий приобретение и усвоение знаний. Если предметом познания выступает сам человек, то речь идет о самопознании.

Самосознание и самопознание основаны на механизме рефлексии. Рефлексия обращенность познания человека на самого себя, на свой внутренний мир, психические состояния и качества. Самосознание человека работает путем постоянного сравнения реального поведения с «Я-концепцией», тем самым оно регулирует поведение человека. Поэтому «Я-концепция» личности играет важную роль в её самовоспитании и воспитании. («Я-концепция» - совокупность всех представлений личности о себе (Я-образ), ее самооценка, принятие себя, а также ее потенциальные поведенческие реакции).

Результатами самопознания могут быть: объяснение своего поведения и деятельности, их мотивов; знание потребностей, которые удовлетворяются в деятельности и поведении; знание своих черт характера и другое. Результаты самопознания знания о себе реальном. Они обогащают «Я-концепцию», изменяют её в сторону адекватности реальному «Я». Процесс самопознания индивида опирается на имеющиеся у него психологические знания. К средствам самопознания можно отнести также литературу (научную, художественную и т.д.), искусство. Основное же средство самопознания - деятельность субъекта познания. Результаты наблюдений за собой в различных видах деятельности, анализ этих результатов полезно фиксировать письменно, например, в дневниках. Самопознание - первый шаг к самовоспитанию, его психологическая основа. Достаточно высокого уровня самосознания человек достигает обычно в подростковом и юношеском возрасте. Именно с этого возраста самовоспитание в полном смысле этого слова и становится возможным. Более того, воспитание в этом возрасте вообще невозможно без самовоспитания. Вместе с тем, воспитывать у ребенка потребность, стремление и умения самовоспитания необходимо с самого раннего детства.

С процессом самовоспитания личности тесно связано ее самообучение. Самообучение - процесс обучения, организуемый самой личностью; целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью, приобретение ею знаний в какой-либо области науки, техники, культуры. Как единый процесс самовоспитание и самообучение составляют процесс самообразования.

Самообразование - получение образования в ходе самостоятельной деятельности самой личности, которая устанавливает цели и задачи, отбирает содержание, средства, методы, формы и рефлексирует результаты этой деятельности.

Самообразование выступает формой активного бытия человека в культуре. Выделяют (М. Князева, В.Д. Диденко) следующие функции самообразования: экстенсивная (накопление, приобретение новых знаний); ориентировочная (определение себя в культуре и своего места в обществе); компенсаторная (преодоление недостатков в полученном (школьном, вузовском и др.) образовании); саморазвития (развитие самосознания, познавательных процессов, рефлексивных способностей); методологическая (формирование образа мира, своего места в нем; определение смысла профессионального бытия и т.п.);постоянная адаптация к изменяющейся профессиональной деятельности, её технологиям; коммуникативная (установление связей между науками, профессиями, специальностями, возрастами); развитие творческого потенциала личности; психотерапевтическая (сохранение жизненной энергии, силы личности; переживание полноты бытия); омолаживания(преодоление инерции мышления, предупреждение застоя в профессиональном росте); геронтологическая (поддержание связей с миром и через них - жизнеспособности организма).

Источниками самообразования являются все компоненты культуры общества: разнообразные виды деятельности (учебно-познавательная, исследовательская и др.), наука, искусство, литература, СМИ, Интернет, профессиональная деятельность по основной или сопутствующим специальностям; обучение на разных курсах, хобби и другие.

Самовоспитание, самообучение и самообразование в целом предполагают специально проводимую с учащимися работу педагогов по их организации.

Факторами, побуждающими личность к самовоспитанию выступают (по И.Ф. Харламову): требования, которые общество предъявляет к человеку, социальные идеалы, моральные образцы, которые его привлекают; притязания личности на признание своего достойного места в коллективе сверстников; создание атмосферы состязательности в учебной и внеклассной работе; положительные примеры, вызывающие стремление подражать им, развиваться в той или иной сфере жизнедеятельности; дискуссии на морально-правовые темы.

Мотивами самовоспитания могут быть: стремление достичь поставленной цели; желание не отстать от других; чей-либо пример, желание стать похожим на авторитетного человека, литературного героя; притязание на признание своего достойного места в среде сверстников и другие. В процессе самовоспитания условно выделяют несколько этапов:

1 этап - осознание необходимости работать над собой. Это этап самопознания. Применяются следующие методы самопознания (самовоспитания): самонаблюдение, сравнение себя с другими, самоанализ, самоконтроль, самооценка. Эти методы позволяют человеку дать объективную характеристику себе.

2 этап **-** выработка программы (плана) работы над собой на основе поставленных целей. Такая программа предполагает определение возможных изменений в личности, ведущих к формированию необходимых для нее качеств и свойств. После составления программы следует перейти к планированию самовоспитания, то есть определению конкретных задач, содержания, средств, методов решения поставленных задач.

3 этап **-** реализация программы самовоспитания.

4 этап - оценка результатов самовоспитания. Это, по сути, этап самопознания («чего я достиг?»), заканчивающийся постановкой новых задач самовоспитания.

Наиболее эффективными методами и приемами самовоспитания являются: самоубеждение, самопринуждение, самовнушение (применяется в процессе аутогенных упражнений, способствующих овладению собственным организмом и эмоциями),самообязательство (добровольное задание самому себе осознанных целей и задач саморазвития, решение воспитать у себя те или иные качества), осмысление собственной деятельности и поведения (выявление причин успехов и неудач), самоконтроль(способность следить за своими поступками и действиями в процессе деятельности, фиксировать свое состояние с целью предотвращения нежелательных последствий), самоотчет (ретроспективный взгляд на события, произошедшие с личностью за определенное время). Большое значение имеет самостимулирование: самоутверждение, самоободрение, самопоощрение, самонаказание, самоограничение.

Формирование потребности и умений самообразования осуществляется в процессе предметного обучения и умственного воспитания учащихся и связано в первую очередь с воспитанием культуры умственного труда (умение рационально организовать режим умственной работы, правильно планировать учебный труд, четко его организовать, рациональные приемы работы с литературой, самоконтроль и самооценка и др.).

Признаками сформированности культуры самообразования являются: устойчивая потребность в самостоятельном углублении знаний; умение разрабатывать программу самообразования; сформированность способов умственных действий; рефлексивные умения и т. д.

**Контрольные вопросы:**

1. В чем отличие личности от индивидуальности?
2. Раскройте понятие личности
3. Относится ли темперамент к личности?
4. Перечислите структурные компоненты личности
5. Перечислите средства самовоспитания
6. Назовите методы сомоубеждения
7. Как спланировать самопрезентацию?
8. Какие по вашему мнению, приемы самовоспитания являются более действенными?
9. Профессиональное самовоспитание это…
10. Определите последовательность этапов профессионального самовоспитания
11. Назовите источники самообразования

## **Тема 2.2. Профессия, специальность, специализация. Основные классификации профессий**

Изучаемые вопросы: Деятельность, профессия, признаки профессии, классификации профессий, непрофессиональная деятельность, специальность и специализация. Признаки и отличия профессий от специальности

### *2.2.1. Общее представление о профессии*

В обыденном значении у слова «деятельность» есть синонимы: труд, дело, занятие. В науке деятельность рассматривается в связи с бытием человека и изучается многими областями знания: философией, психологий, историей, культурологией, педагогикой и т.д. В деятельности проявляется одно из существенных свойств человека- быть активным. Если обратиться к философскому словарю, то там данное понятие трактуется следующим образом: «деятельность- специфически человеческая форма активного взаимодействия с окружающим миром».

С точки зрения общества профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности людей, которые могут обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении значимого результата, продукта.

С точки зрения конкретного человека профессия -это деятельность, которая является источником его существования и средством личностной самореализации.

Признаки профессии:

1. род деятельности и система выполненных человеком трудовых функций,
2. социально признанный и юридически фиксированный трудовой пост,
3. наличие определенной системы профессиональной подготовки,
4. наличие определенной квалификации и опыт специалиста,
5. общность людей, занятых определенным родом деятельности.

Классификация профессий

Классы профессий

Признаком классификации является цель труда.

1. Гностические (Г)

Цели: распознать, различить, оценить, проверить.

Примеры профессий: контролёр, товаровед, инспектор, дегустатор, учёный, осмотрщик вагонов, эксперт, следователь, аудитор.

2) Преобразовательные (П)

Цели: обработать, переместить, организовать, упорядочить.

Примеры профессий: слесарь, водитель, учитель, бухгалтер, швея, токарь, монтажник, маляр, сварщик, повар, грузчик.

1. Изыскательные (И)

Цели: изобретать, придумывать, конструировать.

Примеры профессий: инженер-конструктор, дизайнер, композитор, поэт, архитектор, модельер, писатель, сценарист.

Отделы профессий

Признаком классификации является средство труда. Средство труда – это вещи, с помощью которых человек выполняет трудовые действия.

1. Ручной труд (Р)

Средства труда: ручные инструменты и маломеханизированные орудия труда (отвёртка, топор, скальпель, молоток, нож, электродрель, ножницы, фен др.)

Примеры профессий: столяр, ювелир, вышивальщица, плиточник-отделочник, хирург, парикмахер.

1. Механизированный (М)

Средства труда: машины с ручным управлением, станки.

Примеры профессий: токарь, водитель, машинист, оператор связи, фрезеровщик, механик, швея-мотористка, тракторист.

1. Автоматизированный (А)

Средства труда: автоматизированные системы, аппараты, пульты управления, компьютер оргтехника.

Примеры профессий: диспетчер, сталевар, секретарь, оператор ЭВМ, аппаратчик, кассир, программист.

1. Функциональный (Ф)

Средства труда: использование отдельных функций организма – обоняние, осязание, голос, жесты, мимика, умственные способности, физическая сила.

Примеры профессий: дегустатор, винодел, диктор, учитель, актёр, певец, сурдопереводчик, спортсмен, воспитатель.

Группы профессий

Признаком классификации являются условия труда.

1. Бытовые условия (Б)

Условия: обычные, комнатные.

Примеры профессий: бухгалтер, экономист, воспитатель, чертёжник, токарь, ювелир, швея, врач, секретарь, контролёр отк, телеграфист.

1. На открытом воздухе (О)

Условия: на улице, на природе.

Примеры профессий: овощевод, строитель, инспектор ГИБДД, агроном, садовод, археолог, пастух, оленевод, лесник, эколог, озеленитель.

1. Необычные (Н)

Условия: под землёй, под водой, на высоте, в воздухе, в горячих или холодных цехах, химическом производстве.

Примеры профессий: спасатель, водолаз, шахтёр, сталевар, монтажник-высотник, аппаратчик химической промышленности.

1. Повышенная моральная ответственность (М)

Условия: моральная ответственность за жизнь и здоровье людей или материальные ценности.

Примеры профессий: учитель, врач, инспектор, милиционер, инженер по технике безопасности, охранник, экономист, банковский служащий.

Для более ясного и системного представления о профессиях вообще и конкретных профессиях, в частности, обратимся к вариантам классификации их по различным основаниям.

В зависимости от основания классификации профессии объединяются в разные группы. Наиболее общие основания классификации вытекают из структуры самой профессиональной деятельности, которая характеризуется особенностями конкретного вида труда и требованиями к тому, кто его осуществляет. Поэтому общими классификационными основаниями являются характеристика объекта труда и характеристика его субъекта.

При характеристике объекта труда профессии делят на группы в соответствии с наиболее частными основаниями: по предмету, целям, средствам, условиям, характеру и составу действий. Рассматривая субъект труда, профессии также делят на группы в зависимости от психофизиологических особенностей и степени необходимой квалификации.

Любая профессия, таким образом, может быть комплексно описана, так как она находит свое место в каждой классификации, получая характеристику по тому или иному основанию.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Общее основание классификации | Частное основание классификации | Группа профессий |
| Характеристика труда | По предмету | Ч-Ч, Ч-Т, Ч-П, Ч-знаковая система, Ч- художественный образ |
| По целям | Гностические (следователь, синоптик)  Преобразующие (педагог, швея, повар)  Изыскательные (сценарист, научный работник, художник) |
| По средствам | Профессии ручного труда (гончар, краснодеревщик)  Профессии машинно-ручного труда (ткач, водитель)  Профессии, связанные с применением автоматизированных систем (оператор, системный администратор)  Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (психолог, научный работник) |
| По условиям | Профессии, связанные с работой в микроклимате, близкому к бытовому (ювелир, настройщик пианино)  Профессии, связанные с работой на открытом воздухе в любую погоду (дворник, геодезист)  Профессии, связанные с работой в необычных и экстремальных условиях (пожарный, летчик-испытатель)  Профессии, связанные с работой в условиях повышенной ответственности за жизнь и здоровье людей (врач, учитель) |
| По составу действий | Двигательные (грузчик, спортсмен)  Познавательные (микробиолог, астроном)  Действия межличностного общения (педагог, психолог)  Действия по согласованию усилий (диспетчер, администратор) |
| По характеру действий | Профессии с преобладанием повторяющихся монотонных операций (сборщик, упаковщик)  Профессии с вариативными действиями по заданным алгоритмам, требующие элементов творческого подхода (терапевт, учитель) |
| Характеристика субъекта труда | По психофизиологическим особенностям | Профессии, требующие абсолютной профессиональной пригодности, например быстроты реакции, высокого уровня специальных способностей (водитель, спортсмен, музыкант)  Профессии, требующие относительной профессиональной пригодности, где отсутствие некоторых качеств может быть компенсировано мотивацией, опытом и т.д. (инженер, лифтер) |
|  | По степени необходимой квалификации | Профессии, требующие высококвалифицированного труда и длительной подготовки (врач, психотерапевт, юрист)  Профессии с простым квалифицированным трудом (продавец, воспитатель, секретарь)  Профессии с неквалифицированным трудом, не требующие специальной подготовки (уборщица, гардеробщица) |

Можно выделить педагогическую деятельность как профессиональную, так и непрофессиональную.

На жизненном пути каждого человека встречаются люди, которые его учат и воспитывают.

Всегда ли учат и воспитывают профессионалы? Философ М.С.Коган считал, что у человечества есть два величайших изобретения. Это изобретения культурного значения. Речь идет о семье и школе. Именно благодаря им, человек становится культурным существом.

Именно в семье начинается процесс очеловечивания ребенка, взращивания в нем человека.

Можно ли назвать родителей первыми учителями ребенка? Можно

Является ли семейное воспитание педагогической деятельностью? Да. Но непрофессиональной:

* Нет программы воспитания
* Не готовятся специально
* Не придерживаются воспитательных систем
* Не опираются на педагогическую теорию.

Они не имеют специального образования и опираются на:

-жизненную интуицию

- здравый смысл

- интуицию

- на ранее полученные знания в какой-либо области

- усвоенные нормы поведения

Кто занимается непрофессиональной деятельностью:

Родители, бабушки, няни, самые различные взрослые, люди, вступающие в отношения с детьми (если они поучают, предостерегают от неправильных поступков, показывают образец правильного действия и т.д.)

### *2.2.2. Понятие специальность, специализация. Отличие профессии от специальности*

Пытаясь дать вразумительный ответ на вопрос о том, чем отличается специальность от профессии, даже взрослые люди нередко заходят в тупик, находя в памяти только какие-нибудь общие понятия с нечеткой формулировкой. Детям и подросткам эти термины, конечно, также знакомы, ведь они являются частью лексикона практически каждого человека. Однако, чтобы правильно и уместно использовать эти слова в речи, следует понимать их суть, а также то, чем отличается профессия от специальности.

Что представляет собой профессия

Говоря о профессии, люди обычно подразумевают какой-либо род занятий или вид трудовой деятельности, осуществление которой невозможно без приобретения знаний, квалификаций или практической подготовки.

При этом овладеть профессией можно обучаясь в соответствующем заведении или в результате обширного практического опыта. Исходя из определенных сходств в результатах и получаемых знаниях или наличия общей сферы применения, профессии объединены в несколько категорий: Технические. Экономические. Педагогические. Медицинские. Строительные.

Чтобы понять, чем отличается профессия от специальности и должности, нужно дать определения этим терминам.

Специальность: определение, понятие, особенности

В отличие от профессии, специальность может быть присвоена только тому человеку, который прошел необходимое обучение, освоил законодательно утвержденную программу (навыки, умения, знания) и получил документ, подтверждающий этот факт (диплом, свидетельство). При этом полученные знания могут относиться к нескольким видам профессий. Специальность – это более узкое понятие.

Возвращаясь к указанной выше классификации, можно более иллюстративно объяснить, чем отличается специальность от профессии. Примеры специальностей, входящих в технические профессии: инженер, конструктор, архитектор, веб-программист, автомеханик и другие. Общим для них становится углубленное изучение физики, математики, информатики и прочих точных наук. Наряду с этим автомеханик и архитектор получают совершенно разные знания в рамках своих специальностей.

Должностью называют место в конкретной компании, ее структурную единицу. Должность указана в штатном расписании и предназначена для замещения физическим лицом с подходящей квалификацией. Следовать за мечтой выбирая профессию и специальность, люди руководствуются самыми разными мотивами. Зачастую ответственность возлагают на юных выпускников, которые должны определить сферу своей будущей трудовой деятельности. Здесь важно не растеряться перед обилием (или, наоборот, скудностью) вариантов и выбрать именно то занятие, которое будет приносить радость и удовлетворение наряду с достойной оплатой. Конечно, есть соблазн предоставить решение родителям или еще кому-нибудь, однако вряд ли они смогут сопоставить предпочтения другого человека с его потребностями, способностями и потенциалом. Часто в таких случаях выбор делается из экономических соображений. Получить адекватную помощь в профориентировании можно, обратившись к соответствующему психологу. Такие специалисты применяют различные игровые методики, тесты и консультации. Затем, анализируя полученные данные, они выдают свои рекомендации. Безусловно, стоимость образования и возможности семьи абитуриента – также важный фактор, но он не должен быть определяющим.

Итак, можно сделать вывод, что разница между этими понятиями в их объеме. Профессия – более широкий, общий термин, который может охватывать определенное количество специальностей. Например, доктор – это и педиатр, и эндокринолог, и терапевт, и многие другие. Главное, чем отличается специальность от профессии, – это то, что для овладения первой обязательно требуется обучение, а полученный документ действителен на ограниченной территории. Вторая же может быть приобретена в результате практических тренировок и упражнений (строители, продавцы, водители). Особенность некоторых профессий в том, что для их приобретения невозможно обойтись без уникальных личных качеств и талантов: это, например, певцы, актеры, музыканты, художники. Лучшими профессионалами и специалистами неизменно становятся только те люди, которые следуют за своим призванием, искренне любят и вникают в то, чем занимаются. Любимое дело – путь к финансовому и личному успеху!

**Контрольные вопросы:**

1. Профессия – это…
2. Специальность…
3. Специализация…
4. Должность…
5. Напишите примеры профессий с повышенной моральной ответственностью
6. Гностические профессии – это…
7. Перечислите профессионально важные качества
8. К какой группе профессий относится труд с пребыванием на открытом воздухе с резкими перепадами температур и влажности?
9. Перечислите профессии, связанные с использованием машин с ручным управлением. К какому отделу относятся эти профессии?

## **Тема 2.3. Профессиональное самоопределение на разных стадиях возрастного развития человека**

**Изучаемые вопросы: Самоопределение, мотивация, профессиональная ориентация, факторы выбора профессии.**

### *2.3.1. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности*

*«Человеку трудно с достаточной быстротой ответить «да» или «нет». А почему? Потому, что самое трудное для человека – это сделать выбор»*

*(М.Анчаров)*

Профессиональное самоопределение личности является социальным процессом, основным содержанием которого выступает выбор человеком своей профессии. Выбор является отправной точкой развития личности, важным этапом самоопределения и «условной единицей» этого процесса, в психологическом плане означая «примеривание» индивида к требованиям профессии, оценку объективных возможностей в осуществлении конкретных видов деятельностей и самооценку уровня притязаний, прежде всего соотнесение ценностно-мотивационной сферы личности с требованиями социальной среды.

Выбор профессии - это всегда критический момент в жизни человека, требующий разрешения целого комплекса противоречий, в первую очередь, между индивидуальным и социальным, между желаемым для личности и необходимым для общества. Престижность и привлекательность профессии в контексте ситуации выбора являются факторами, обусловливающими поведение субъекта, и одновременно социальными механизмами регуляции профессиональной мобильности личности.

Престиж и привлекательность профессии имеют сходные черты, но по сути - различные явления. Если оценка привлекательности всегда в большей степени субъективна и выражает интересы, ценности, отношения и другие особенности конкретного человека, то престиж профессии - отражение в его сознании положительной общественной оценки. Привлекательность профессии можно представить, как «примеривание» профессии на себя, как принципиальное или абстрактное согласие ее приобрести, как прожективное решение, принимаемое личностью на основе анализа, соотнесения и согласования собственных свойств и различных характеристик профессиональной деятельности. Процесс профессионального самоопределения личности – явление многофакторное, престижность и привлекательность профессии выступают одними из множества детерминант поведения субъектов выбора.

Несмотря на очевидность присутствия ограничений при выборе профессии (да и сам профессиональный выбор можно понимать как самоограничение от других видов деятельности), это, в первую очередь, личностный выбор.

В трудах С.Л. Рубинштейна, К.А. Абульхановой-Славской суть самоопределения видится в способности человека не только находиться в каком-то отношении к реальности и в некоторой степени определяться ею, но и самостоятельно при этом формировать свое отношение. Из этого следует, что отношение человека к самому себе - ключевой момент в понимании процесса самоопределения.

Потребность в самоопределении, как считает Л.И. Божович, возникает на рубеже старшего подросткового и младшего юношеского возраста, предполагая профессиональную идентификацию личности. В работах Т.В. Кудрявцева сформулированы основные этапы этого процесса:

1) возникновение и формирование профессиональных намерений;

2) профессиональное обучение как целенаправленная подготовка к избранной деятельности;

3) профессиональная адаптация - этап «вхождения в профессию», что характеризуется ее активным освоением и поиском своего места в коллективе;

4) полная или частичная реализация личности в самостоятельном труде.

Значимыми факторами выбора профессии выступают ее эмоциональная привлекательность, интерес к этому виду деятельности, который появляясь в учебе, в дальнейшем перерастает в намерение освоить определенную профессию. В работах В.Д.Брагиной, А.Е.Голомшток, Е.А.Климова, И.В.Михайлова утверждается, что профессиональные или/и познавательные интересы мотивируют субъекта к выбору профессии.

Вопросы мотивации профессионального выбора широко представлены в концепциях зарубежных психологов, в известных работах отечественных специалистов, посвященных исследованию особенностей формирования профессиональных намерений у школьников, рабочей молодежи.

В широко известной теории Дж.Холланда выбор профессии описывается как поиск каждым того окружения, которое совпадает с его личностной ориентацией, типом личности, полагая, что в период становления у человека складываются собственные методы взаимодействия с окружением, формируются предпочтительные пути решения поставленных перед ним задач. Соответственно выделяются шесть типов личности: практический, интеллектуальный, общественный, обычный, предприимчивый, артистичный. В основе классификации лежат ряд характеристик людей, предпочитающих именно эти виды деятельности. По мнению Ш.Бюлер, профессионализация личности есть сложный, длительный процесс, состоящий из периодов: фантазий (6-9 лет); пробных выборов (10-17 лет); реалистичных выборов (старше 17 лет).

В многочисленных работах отечественных специалистов формируется понимание предопределенности выбора профессии социальным происхождением личности, условиями ее воспитания и жизни, наконец, признаком пола. Среди основных, личностных факторов, определяющих процесс выбора профессии, обычно выделяют следующие: а) познавательные, профессиональные интересы и склонности; б) общие и профессиональные способности, как психологические механизмы, определяющие уровень успешности в какой-либо деятельности; в) темпераментальные (нейродинамические) особенности; г) характерологические черты; д) профессиональная мотивация; е) эмоционально-волевые особенности. Кроме того, на выбор профессии могут оказывать влияние и такие объективные факторы, как уровень общеобразовательной подготовленности, состояние здоровья, информированность о мире профессий, социальное окружение и т. д.

Профессиональное самоопределение по И. С. Кону можно подразделить на ряд этапов, продолжительность которых зависит от социальных условий и индивидуальных особенностей развития личности.

Первый этап - детская игра, в ходе которой ребёнок принимает на себя разные профессиональные роли и «проигрывает» отдельные элементы связанного с ним поведения.

Второй этап - подростковая фантазия, когда подросток видит себя в мечтах представителем той или иной привлекательной для него профессии.

Третий этап захватывает весь подростковый и большую часть юношеского возраста - предварительный выбор профессии. Разные виды деятельности оцениваются с точки зрения интересов подростка, его способностей, системы ценностей.

Четвёртый этап - практическое принятие решения, что включает в себя два главных компонента: определение уровня квалификации будущего труда, объёма подготовки к нему и, непосредственно, выбор специальности.

Профессиональное самоопределение личности – сознательное выявление и утверждение собственной позиции в решении проблемы профессионального выбора. Технология профессионального самоопределения учащихся традиционно связана с понятием «профессиональная ориентация».

Для успешного вхождения человека в мир профессий и продвижения к желаемой цели, его необходимо информировать о мире профессий, предоставить ориентиры, отражающие востребованность разных профессий на рынке труда, рассказать об особенности конкретного вида труда и этапах профессиональной подготовки.

Профессиональная ориентация – это система научно–практической деятельности по решению социально–экономических, психолого–педагогических и медико–физиологических задач по формированию у школьников профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в квалифицированных кадрах.

Профессиональную ориентацию можно рассматривать как систему взаимодействия личности и социального окружения, направленную на удовлетворение потребностей личности в профессиональном развитии и потребности общества в обеспечении своей социально-профессиональной структуры. Результатом такого взаимодействия должно стать профессиональное самоопределение, которое осуществляется в раннем юношеском возрасте, и выбор учащимся профессии.

Профессиональное самоопределение рассматривают как процесс формирования отношения личности к себе как к субъекту профессиональной деятельности, владеющему комплексом знаний, умений и навыков, качеств личности, обеспечивающих возможность профессионального роста, что позволяет подготовить человека в будущем к смене профессии, адаптации к меняющимся социально-экономическим условиям, требованиям ситуации на рынке труда

### *2.3.2. Самоопределение в юношеском возрасте*

Профессиональное самоопределение начинается с раннего возраста в играх детей и постепенно достигает своего реального завершения в юности и молодости.

**Профессиональное самоопределение** следует понимать как процесс становления мотивационно – смысловой доминанты субъекта труда в целостном пространстве жизненного пути человека (л.и. Катаева, Т.А. Полозова), где успешность профессиональной деятельности выступает критерием успешности жизни. Само же профессиональное самоопределение следует рассматривать в единстве трех субъективно-­личностных форм жизнедеятельности человека:

1) выбор трудового пространства для приложения личностью ресурсов трудовой активности;

2) выбор профессии;

3) реализации содержания трудовой деятельности.

На самоопределение влияют:

* Социальное положение семьи
* Материальное благополучие семьи
* Уровень образования родителей
* Случайные факторы подростков и юношей. Увлечений

Раннее профессиональное самоопределение обычно связано: с неблагополучными семейными условиями; с низкой успеваемостью в школе; с недостаточно осознанным выбором специальности:

Затягивание, откладывание самоопределения связано:

а) с отсутствием устойчивых интересов;

б) при незрелости личности.

Э. Роу связывает профессиональное становление человека с характером дeтско -родительских отношений в семье. Авторитарные родители могyт не считаться с интересами ребенка, основываясь на своем опыте. Они сами определяют, что ему нужно, с какими умениями ему будет легче жить.

Иногда выбирают для детей ту специальность, которую они сами хотели бы иметь, но в силу каких-то обстоятельств не приобрели, могyт принижать способности ребенка, сразу устанавливая потолок его стремлениям. Диктат родителей может привести к тому, что проучившись, проработав, человек поймет: надо менять специальность и заново строить жизнь.

В юности необходимо сделать решающий выбор. Это в первую очередь касается тех, кто оставляет школу и приступает к самостоятельной трудовой деятельности. К окончанию школы очень трудно выбрать профессию. Профессиональные намерения неопределённы. Романтические устремления в настоящем реализовать невозможно, возникает рефлексивный самоанализ: кто я? Каковы мои способности? Каков мой жизненный идеал? Кем я хочу быть? Основываясь на результатах самоанализа, прикидывают возможные варианты профессиональной карьеры.

Профессиональное самоопределение идет с точки зрения:

а) ИНТЕРЕСОВ оптанта (человека, выбирающего профессию). Интересно или неинтересно. «Я люблю исторические романы. Стану историком». Соотнесение с тем, где и как работать. Есть предмет размышления и конечный результат. Но нет ни плана действия, ни способа достижения. Интересы оптанта стимулируют eгo больше заниматься этим предметом (историей). Учебные предметы в этот период разделяются на важные, нужные и не важные;

б) выбор профессии с точки зрения СПОСОБНОСТЕЙ оптанта. «У меня хорошо идет математика не заняться ли eю». Нужно иметь в виду, что задатки способностей многоплановы. Даже великие люди находили себя не сразу. Выявление способностей оптанта подкрепляет eгo интересы к выбираемой профессии;

в) выбор профессии с точки зрения СИСТЕМЫ ЦЕННОСТЕЙ: «Хочу помогать ЛЮДЯМ: стану врачом» На этом этапе юноша обсуждает с осведомленными лицами ценности той или иной профессии.

Практическое принятие решения включает в себя два компонента:

1. Определение уровня квалификации будущего труда, объем и длительность подготовки к нему.

2. Выбор специальности.

Последовательность этих выборов может быть разной. Девушка может сначала определить сферу деятельности: «Хочу заниматься медициной», а потом: уровень квалификации (быть ли врачом, фельдшером или медсестрой). Может быть и, наоборот, сначала поступить в учебное заведение. Этот путь преобладает.

Психологически более комфортно чувствуют себя те юноши и девушки, которые продолжают общее образование или учатся в профессиональных техникумах, колледжах. Через профессиональное образование происходит учебно-профессиональное самоопределение.

В возрасте 16 - 2З лет большинство юношей и девушек получают профессиональное образование в учебных заведениях или профессиональную подготовку на предприятиях. Желаемое будущее стало настоящим. Это настоящее не всем приносит удовлетворение. Некоторые разочарованы в выборе профессии. Работа может быть скучной и механической, руководитель - несправедливым, а сослуживцы не разделяют их мнений. Неспособность адаптироваться может помешать дальнейшему профессиональному росту. Срочно необходимо вносить коррективы в отношении будущей работы и своих профессиональных достижений. Большую помощь может оказать наставник. Юноши, опекаемые наставниками, приобретают мастерство и уверенность в своих силах. Вскоре они осваиваются на своем рабочем месте и могyт начать даже чем-то превосходить своих наставников, переставая нуждаться в их помощи. Затем они приобретают авторитет среди работников, и уже сами могyт выполнять функции наставников. Наставник выполняет роль воспитателя и учителя.

Общение в юности. Общение со взрослыми. Любовь и дружба в юношеском возрасте.

Общение в юности.

Мы уже знаем психологические особенности юношей и девушек, социальную ситуацию их развития. Давайте подумаем, как изменится характер общения со взрослыми в этом возрасте? Что будет оказывать влияние на взаимоотношения юношей со значимыми взрослыми?

Содержание и характер общения юношей со всеми категориями партнеров определяются решением проблем, связанных со становлением и реализацией их как субъектов отношений в значимых сферах жизнедеятельности.

Ценностно-смысловая доминанта общения обнаруживается в ведущей тематике бесед старшеклассников: обсуждение личных дел (своих и партнеров), взаимоотношений людей, своего прошлого, планов на будущее, взаимоотношений юношей и девушек, отношений с товарищами, отношений с учителями, отношений с родителями, своего развития - физического, интеллектуального.

Общение юношей и девушек со взрослыми, с родителями предполагает растущую демократизацию взаимоотношений поколений, решение проблемы автономии выросших детей и авторитета родителей, проблемы взаимопонимания между ними. Отношения со взрослыми сложны, но фактически влияние родителей по многим важным проблемам остается для юношей преобладающим. Отвечая на вопрос массовой анкеты, чье понимание для вас важнее, многие старшеклассники называют взрослых (а не сверстников), мать, отца. Содержание общения со взрослыми включает в себя проблемы поиска смысла жизни, познания самого себя, жизненных планов и путей их реализации, взаимоотношений между людьми, получение информации, связанной с областью интересов старшеклассника и профессиональной принадлежностью взрослого.

Общение со взрослыми протекает неравномерно, стремительная интенсификация общения, обсуждение проблем и вопросов сменяется периодом спада интенсивности общения, пока не накопятся новые беспокоящие проблемы.

Юноши и девушки нуждаются в общении с близкими взрослыми, в обращении к их жизненному опыту в решении проблемы самоопределения, но эффективное взаимодействие возможно только в условиях сотрудничества на основе взаимопонимания и взаимоподдержки. Смысл доверительного общения со взрослыми для старшеклассников состоит в возможности найти понимание своих проблем, сочувствие и помощь в их решении. Доверительность в общении как уважение к личности молодого человека, как вера в его потенциальную способность справиться с жизненными трудностями - важнейшая основа для новой гармонии родительско - детских отношений.

Общение со сверстниками продолжает играть большую роль в жизни юношей. Подумайте пару минут и запишите, самые характерные на ваш взгляд черты общения юношей со сверстниками.

В старших классах происходят изменения в ориентации на предпочитаемые места общения, наряду с ориентацией преимущественно на общение дома и в школе, происходит дальнейшее освоение социального пространства (улиц, центра города).

В юношеском возрасте происходит увеличение потребности в общении, увеличение времени на общение и расширение его круга (не только в школе, семье, по соседству, но и в разных географических, социальных, виртуальных пространствах).

Параллельно с расширением сферы общения происходит и углубление, индивидуализация общения. У молодых людей развивается способность устанавливать дружеские отношения, более избирательные, тесные и глубокие. Поиск друга начинается уже в подростковом возрасте, но юношеская дружба интимнее и стабильнее. Дружба характеризуется верностью, близостью и устойчивостью. Друг впервые осознается как alter ego (другой Я). Ему можно «излить душу», с ним можно поделиться своими переживаниями, секретами и надеяться на совет, взаимопонимание, эмоциональное тепло, искренность. Это первая самостоятельно выбранная глубоко личная привязанность, предваряющая и в какой-то степени предвосхищающая другие привязанности, в частности любовь. Дружба и приятельство различаются самими молодыми людьми, число друзей обычно невелико.

Юношеская дружба полифункциональна и многообразна: от простого совместного времяпрепровождения до глубочайшей исповедальности и самораскрытия. Однако юношеская дружба имеет свои сложности: свойственные возрасту требовательность и критичность по отношению к другому, бескомпромиссность, повышенная эгоцентричность порождают болезненные трудности и напряженность во взаимоотношениях со значимыми и близкими сверстниками.

В ранней юности сильнее по сравнению с предыдущими возрастными этапами проявляется потребность в уединении. Коммуникативное уединение представляет собой общение с неким идеальным партнером, со своим Я, с представляемыми лицами. В уединении юноши и девушки проигрывают роли, которые им недоступны в реальной жизни. Они делают это в играх-грезах и в мечтах, по преимуществу рефлексивных и социальных.

Первая любовь также в определенной мере следствие стремления молодого человека к эмоциональному контакту, душевной близости, к пониманию. Проявления любви в юношеском возрасте обычно принимают форму симпатии, увлечения, влюбленности или же форму дружбы~лю6ви. Во всех своих проявлениях первая любовь - это важное испытание в юности, во многом влияющее на развитие личности юноши.

Юность - напряженный период формирования нравственного сознания, выработки ценностных ориентаций и идеалов, устойчивого мировоззрения, гражданских качеств личности.

Становление личности в юношеском возрасте есть процесс социальный. Развитие личности осуществляется в процессе aктивной деятельности caмoгo юноши (девушки). Деятельность юношей (девушек) вceгдa опосредована отношениями со сверстниками и взрослыми

**Контрольные вопросы:**

1. Профессиональное самоопределение – это процесс или результат? Почему?
2. В чем смысл профориентационной помощи?
3. Приведите конкретные примеры влияния каждого из факторов на профессиональное самоопределение юноши из собственного опыта.
4. Подумайте, по какой причине юноша может затягивать с выбором профессии или, наоборот, сделать свой выбор очень рано? Каким критерием определяется выбор друга детьми, подростками в юности?
5. Могут ли у разных людей быть разные основные факторы выбора профессии?

# Список литературы

1. Берг В. Карьера — суперигра. М.: АО Интерэксперт, 1998. 272 с.
2. Бердяев Н.А. Самопознание: Опыт философской автобиографии. М.: Мысль, 1990. 220 с.
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы. М.: Прогресс, 1988. 400 с.
4. Братусь Б.С. Психология в моей жизни: Интервью // Мир психологии и психология в мире. 1994. №0. С. 74-85.
5. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка // Мир психологии и психология в мире. 1995. №3. С. 21-27.
6. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка, 1988. 144 с.
7. Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера земли. Л.: Гидрометеоиздат, 1990. 528 с.
8. Дидактический материал по курсу «Твоя профессиональная карьера» / Под ред. С.Н. Чистяковой. М.: Просвещение, 1998. 112 с.
9. Йовайша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. — М.: Педагогика, 1983.- 128 с.
10. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М.: Знание. Сер. «Педагогика и психология», 1983. №2. 95 с.
11. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 1988. 199 с.
12. Климов Е.А. Как выбирать профессию. М.: Просвещение, 1990. 159 с.
13. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск: МГУ, Центр «Детство», 1993. 56 с.
14. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во МГУ, 1995. 224 с.
15. Маркс К., Энгельс Ф., Ленин В.И. О коммунистическом труде. М.: Политиздат, 1984. 158 с.
16. Поляков В.А. Технология карьеры. М.: Дело ЛТД, 1995. 128 с.
17. Прощицкая Е.Н. Джон Голланд о выборе профессии // Школа и производство. 1993. №4. С. 20-22.
18. Пряжников Н.С. Профориентационные игры: Проблемные ситуации, задачи, карточные методики. М.: Изд-во МГУ, 1991. 87 с.
19. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 246 с.
20. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. 352 с.
21. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. М.: МГППИ, 1999. 108 с.
22. Пряжников Н.С. Психология элитарности. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2000. 512 с.
23. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М. Митиной. М.: МПСИ, Флинта, 1998. 184 с.
24. Розин В.М. Психология судьбы: программирование или творчество // Вопросы психологии. 1992. №1. С. 98-105.
25. Розов В.М. Нетворческое время // Завтра. 1996. №28 (136).
26. Ролз Дж. Теория справедливости. Новосибирск: Изд-во Новисибирского ун-та, 1995. 536 с.
27. Струмилин С.Г. К вопросу о классификации труда / История советской психологии труда: Тексты. (20-30-е гг. ХХ века) / Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. М.: Изд-во МГУ, 1983. 360 с.
28. Селье Г. От мечты к открытию: Как стать ученым. М.: Прогресс, 1987. 368 с.
29. Татищев В.Н. Избранные произведения. Л., 1979.
30. Укке Ю.В. Диагностика сознательного выбора профессий у японских школьников \\ Вопросы психологии, 1990. №6. С. 150-157.
31. Фельденкрайз М. Понимание при делании / Хрестоматия по телесно-ориентированной психотерапии и психотехнике / Сост. В.Ю. Баскаков. М.: НПО «Психотехника», 1993. С. 44-87.
32. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
33. Фромм Э. Человек для себя. Мн.: Коллегиум, 1992. 253 с.
34. Шпрангер Э. Основные идеальные типы индивидуальности / Психология личности: Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузырея. М.: Изд-во МГУ, 1982. С. 55-59.
35. Юнг К.Г. Проблемы души нашего времени. М.: Прогресс, Универс, 1994. 336 с