

Федеральное агентство по образованию
ГОУВПО «Удмуртский государственный университет»

**Психологическое сопровождение
профессионального становления**

Учебно-методический комплекс

ИЖЕВСК
2008

УДК
ББК
 П

Рецензент: доцент каф. социальной психологии, канд. психол. наук Е.А. Данилова

Рекомендовано к печати методической комиссией ИППСТ

Составитель М.К. Кириллова
Психологическое сопровождение профессионального становления: Учебно-методический комплекс / Сост. М.К. Кириллова. Ижевск, 2008.

УДК
ББК

© Сост. М.К. Кириллова, 2008

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Удмуртский государственный университет»

Институт педагогики, психологии и социальных технологий

Кафедра СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

УЧЕБНО–МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Психологическое сопровождение профессионального становления»

специальности 020400 ПСИХОЛОГИЯ
Квалификация – Психолог, преподаватель психологии
Очная форма обучения

Составитель:

Доцент, к. психол. н.

Кириллова М.К.

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры

31.08.2007 г.

Зав. кафедрой

Леонов Н.И.

Согласовано с методической комиссией института

13.09.2007 г.

Председатель МК

Казанцева Г.Н.

ИЖЕВСК
2007

Перечень документов

1. Требования Государственного образовательного стандарта (ГОС) ВПО.....	5
1.1. Общая характеристика специальности 020400 "Психология".....	5
1.2. Требования к уровню подготовки специалиста по специальности 020400 «Психология».....	5
2. Рабочая программа.....	6
2.1. Принципы построения курса.....	7
2.2. Цель и задачи курса.....	7
2.3. Требования к уровню освоения содержания курса.....	8
2.4. Структура курса.....	8
2.5. Учебно-тематический план курса.....	8
2.6. Содержание курса.....	9
2.6.1. Лекционные занятия.....	9
2.6.2. Программа практических занятий.....	11
3. Программа самостоятельной работы студентов.....	13
3.1. Методические указания к самостоятельной работе.....	13
3.2. График самостоятельной работы.....	13
3.3. Задания для самостоятельной работы.....	13
4. Контролирующие материалы.....	15
4.1. Методические указания к контролю знаний.....	15
4.2. Задание для контрольной работы.....	15
4.3. Требования к выполнению контрольной работы.....	15
4.4. Зачетные вопросы по курсу.....	15
4.5. Требования к уровню освоения дисциплины.....	16
4.6. Тестовые задания для самоконтроля знаний.....	16
5. Учебно-исследовательская работа по курсу.....	19
5.1. Методические указания к учебно-исследовательской работе.....	19
5.2. Тематика курсовых и дипломных работ.....	19
5.3. Основные требования к дипломной (выпускной) работе.....	19
5.4. Параметры оценки выступления на защите выпускной работы.....	19
6. Учебно-методические материалы.....	21
6.1. Основная литература.....	21
6.2. Дополнительная литература.....	21
6.3. Периодические издания.....	21
6.4. Интернет-ресурсы.....	21
6.5. Ридеры.....	22
7. Методические рекомендации.....	48
7.1. Методические рекомендации преподавателям.....	48
7.2. Методические рекомендации студентам.....	48

1. Требования государственного образовательного стандарта

1.1. Общая характеристика специальности 020400 "Психология"

1.1. Специальность утверждена приказом Министерства образования Российской Федерации от 02. 03. 2000 № 686.

1.2. Квалификация выпускника - психолог, преподаватель психологии. Нормативный срок освоения основной образовательной программы подготовки психолога по специальности 020400 "Психология" при очной форме обучения 5 лет.

1.3. Квалификационная характеристика выпускника.

Объектом профессиональной деятельности специалиста являются психические процессы, свойства и состояния человека, предметом - их проявления в различных областях человеческой деятельности, межличностных и социальных взаимодействиях, способы и формы их организации и изменения при воздействии извне. В соответствии с полученными знаниями, умениями и навыками специалист готов участвовать в решении комплексных задач в системе народного хозяйства, образования, здравоохранения, управления, социальной помощи населению и может осуществлять следующие виды профессиональной деятельности:

- диагностическую и коррекционную;
- экспертную и консультативную;
- учебно-воспитательную;
- научно-исследовательскую;
- культурно-просветительную.

Конкретное содержание профессиональной подготовки специалиста определяется образовательной программой высшего учебного заведения и должно включать теоретическую подготовку, лабораторные практикумы и практики.

1.2. Требования к уровню подготовки специалиста по специальности 020400 «Психология»

Специалист должен уметь решать задачи, соответствующие его квалификации:

- на основе накопленных теоретических знаний, навыков исследовательской работы и информационного поиска уметь ориентироваться в современных научных концепциях, грамотно ставить и решать исследовательские и практические задачи;
- участвовать в практической прикладной деятельности, владеть основными методами психодиагностики, психокоррекции и психологического консультирования;
- владеть комплексом знаний и методикой преподавания психологии в высших учебных заведениях.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
УДМУРТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И
СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**РАБОЧАЯ
ПРОГРАММА**

по дисциплине

«Психологическое сопровождение профессионального становления»

для специальности 020400 ПСИХОЛОГИЯ

Квалификация – Психолог. Преподаватель психологии

Очная форма обучения

Курс.....	5
Семестр.....	9
Всего аудиторных часов.....	40
Лекции, час.....	25
Лабораторные работы, час.....	
Практические (семинарские) занятия, час...15	
Контрольная работа.....	4
Самостоятельная работа, час.....	60
Экзамен (семестр).....	
Зачет (семестр).....	9

г. Ижевск
2007

2. Рабочая программа курса «Психологическое сопровождение профессионального становления»

2.1. Принципы построения курса

Сегодняшняя активная социальная политика и актуальность задач формирования кадрового потенциала нашей страны требуют оптимизации системы сопровождения профессионального становления человека: ориентации, отбора, подготовки и переподготовки кадров, помощи в их движении на рынке труда, освоении современных и перспективных профессий. В этой связи возрастают требования к квалификации специалистов, осуществляющих психологическое сопровождение профессионального становления.

Курс адресован студентам 5 курса очной формы обучения Института педагогики, психологии и социальных технологий специальности «Психология» специализации «Социальная психология». Курс входит в число дисциплин специализации (ДС). Данная программа соответствует требованиям профессиональной подготовленности специалиста психолога, преподавателя психологии.

Курс готовит студентов к работе по оказанию человеку помощи и поддержки в полноценной реализации профессионально-психологического потенциала его личности и удовлетворении потребностей как субъекта деятельности при формировании им жизненных планов, развитии профессиональной карьеры.

Настоящий курс готовит к работе с представителями различных социальных групп: молодежью, вступающей в рынок труда, взрослым населением, занятым в различных видах профессиональной деятельности, с безработными специалистами и неспециалистами.

Ядро курса составляет личностно ориентированный подход, в логике которого развитие понимается как выбор субъектами путей и способов профессионального становления и их освоение.

Для успешного изучения курса студенту необходимо знать основные механизмы и закономерности функционирования и развития психики человека, а также формирования его личности, владеть умениями поиска и анализа научной информации.

Технология обучения ориентирована на формирование теоретической и практической основ сопровождения профессионального становления личности.

2.2. Цель и задачи курса:

Основная цель курса – вооружение студентов конкретными и научно упорядоченными представлениями о содержании, формах и методах изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности и формирование соответствующих умений и навыков.

Задачи – обеспечить подготовленность будущих специалистов в оказании реципиентам помощи в выборе будущей деятельности, в планировании индивидуальной профессиональной карьеры и создании возможности эффективной ее реализации (в виде профессиональных консультаций, объективной оценки профессионального потенциала человека, психологической помощи, поддержки, тренинга, коррекции жизненных ситуаций и др.).

2.3. Требования к уровню освоения содержания курса

Курс направлен на обеспечение студентов возможностями:
-проектирования профессионального развития личности;
-формирования операциональной структуры будущей деятельности и подготовки к реализации профессиональной карьеры;
-формирования и развития акмеологической культуры и психологической безопасности персонала;
-оказания психологического содействия при решении проблем профессионального становления личности на всех его стадиях.

Оценка знаний и умений студентов проводится с помощью письменной контрольной работы, проведения зачета в форме собеседования.

2.4. Структура курса

В курсе выделены следующие **блоки**:

- теоретические основы профессионального сопровождения;
- профессиональное консультирование;
- психологическое сопровождение на разных стадиях профессионального становления личности.

2.5. Учебно-тематический план курса

Распределение часов по темам курса и видам занятий

№	Наименование темы	Количество часов		
		Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
1	Теоретические основы психологического сопровождения	2	3	6
2	Профессиональное консультирование	4	2	4
3	Психологическое сопровождение на стадии оптации	4	4	12
4	Психологическое сопровождение профессионального образования	2		4
5	Психологическое сопровождение на стадии профессиональной адаптации	3	3	12
6	Психологическое сопровождение на стадии профессионализации	4		6
7	Психологическое сопровождение на стадии мастерства	2	3	10
8	Психологическое сопровождение при прекращении профессиональной деятельности	4		6
	Всего	25	15	60

2.6. Содержание курса

2.6.1. Лекционные занятия

Тема 1. Теоретические основы психологического сопровождения профессионального становления

Понятие о психологическом сопровождении профессионального становления как целостном процессе изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности с учетом своеобразия и особенностей каждой стадии, а также права личности нести ответственность за свою профессиональную жизнь. Функции психологического сопровождения профессионального становления. Личностно ориентированный подход к реализации психологического сопровождения. Личностно ориентированные технологии профессионального развития: развивающая диагностика; мониторинг социально-профессионального развития; тренинги личностного и профессионального развития и саморазвития; технологии формирования психологической аутокомпетентности; психологическое консультирование по проблемам социально-профессионального развития; личностно-ориентированные тренинги повышения социально-профессиональной и психолого-педагогической компетентности; тренинги самоуправления, саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самовосстановления личности; ретроспекции профессиональной жизни; проектирование альтернативных сценариев профессиональной жизни.

Тема 2. Профессиональное консультирование

Профессиональное консультирование как вид деятельности психолога-практика. Профконсультирование субъекта в ситуации определения поля профессиональной деятельности: цели и задачи. Профконсультирование в структуре работы с персоналом организации. Процедура профессиональной консультации. Методы профессионального консультирования: диагностика, обучение, групповая работа, психологический ассесмент, обратная связь, проектирование, организационно-управленческие игры. Критерии эффективности профессионального консультирования. Особенности профессионального консультирования разных групп населения.

Тема 3. Психологическое сопровождение на стадии оптации

Основные проблемы психологического сопровождения оптантов. Формы и методы социально-психологического сопровождения профессионального становления школьников. Понятие о профессиональной ориентации. Профессиональное просвещение как направление профессиональной ориентации. Методологические и методические основы профинформационной работы. Типичные факторы построения и оценки личного профессионального плана. Согласованность сочетания факторов индивидуальной ситуации выбора профессии. Диагностика в профориентационной работе. Параметры оценки личных профессиональных планов оптантов-школьников. Половые и гендерные аспекты выбора профессии.

Тема 4. Психологическое сопровождение профессионального образования

Понятие о личностно ориентированном профессиональном образовании, его основные концептуальные положения. Принципы психологического сопровождения обучаемых. Специфика психологического сопровождения на разных этапах профессионального обучения и воспитания.

Тема 5. Психологическое сопровождение на стадии профессиональной адаптации

Понятие о профессиональной адаптации. Виды и стадии профессиональной адаптации. Психологическое сопровождение психофизиологической адаптации. Характеристика социально-психологической адаптации и ее психологическое сопровождение. Психологическое сопровождение профессиональной адаптации.

Тема 6. Психологическое сопровождение на стадии профессионализации

Обеспечение взаимосогласованности и взаимодействия работника и предприятия (организации) в профессиональном становлении как цель психологического сопровождения на этапе профессионализации. Задачи психологического сопровождения. Профессионально значимые ситуации, требующие психологического сопровождения: прием на работу, проведение аттестации и кадровых перемещений, направление на курсы повышения квалификации, выдвижение в кадровый резерв. Понятие о профессиональной карьере. Основные формы сопровождения профессионального роста и карьеры: диагностика профессионально-психологического потенциала работника; анализ факторов, детерминирующих профессиональное развитие; изучение профессиональной направленности специалиста; собеседование по вопросам профессионального роста и карьеры с работником и его руководителями; составление совместно с работником плана-программы карьеры.

Тема 7. Психологическое сопровождение на стадии мастерства

Стадия мастерства как акмеологическая стадия профессионального становления. Центральная задача акмеологического сопровождения – развитие профессиональной компетентности. Направления акмеологического сопровождения. Анализ целей и функций продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности с учетом перспектив профессионального становления работника. Разработка прогностической профессиограммы. Подбор диагностических методик и процедур экспертного мониторинга профессионализации и мастерства специалистов. Отбор и конструирование психотехнологий развития профессионально-психологического потенциала работников, необходимого для эффективного выполнения труда. Проектирование методики оценки деятельности и компетенции работников. Обеспечение профессионального самосохранения и психологической безопасности специалистов. Стратегии и способы преодоления профессионально обусловленных кризисов. Методика исследования кризисов профессионального становления личности. Психологическое содействие в преодолении трудностей объективного и субъективного характера, решении сложных ситуаций, установлении эмоционально благополучных отношений и др. Психотехнологии преодоления кризисов в профессиональном становлении. Подготовка обоснованных предложений по профессиональному развитию специалиста.

Тема 8. Психологическое сопровождение при прекращении профессиональной деятельности

Психологическая и социально-психологическая трудовая реабилитация больных и инвалидов как средство компенсации различных нарушений физического и психического здоровья человека. Психологические основы трудотерапии. Психологическое консультирование и помощь безработным.

Психологическое сопровождение работников предпенсионного и пенсионного возраста.

2.6.2. Программа практических занятий

Тема 1. Теоретические концепции профессионального развития личности

1. Традиционный подход в работах Ф. Парсонса, концепции Дж. Голланда.
2. Структурные концепции К. Миллера, Г. Лемана.
3. Мотивационные теории А. Роу, Л. Рейнолда.
4. Теории развития и теории единства профессионального и личностного самоопределения
 - а) концепция профессионального развития Д. Сьюпера;
 - б) социально-когнитивные теории;
- в) исследования взаимосвязи профессионального и личностного самоопределения в отечественной психологии (Головаха Е.И., Гинзбург М.Р., Климов Е.А., Пряжников Н.С. и др.).

Литература:

1. Кропотин Д.Г. Теория типов профессиональной жизни американского психолога Д. Сьюпера //Ананьевские чтения: (Тезисы научно-практической конференции «Ананьевские чтения 2001») / Под общ. ред. А.А. Крылова, В.А. Якунина. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. Ун-та, 2001. - С. 26-29.
2. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.А. Климова.- М.: Академия, 2004. – 384 с.
3. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. - М.: Академия, 2001. – 480 с.

Тема 2. Психодиагностика в сопровождении профессионального становления

1. Основные группы методы психодиагностики в сопровождении профессионального становления.
2. Психодиагностическое поле деятельности профконсультанта.

Литература:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2005. – 336 с.
2. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. Под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.
3. Пряжников Н.С. Профорентация в школе: игры, упражнения, опросники. – М.: ВАКО, 2005. – 288 с.
4. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом). М: Издательский дом «Красная площадь», 2002. – 400 с.

Тема 3. Игровые методы в профориентации и профконсультации

1. Программы профориентационной работы со старшеклассниками.
2. Методики индивидуальной профконсультации.
3. Профорориентационные игры с группой.

Литература:

1. Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования. - Москва-Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. – 196 с.
2. Павлова Т.Л. Профорориентация старшеклассников: диагностика и развитие профессиональной зрелости. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 128 с.
3. Пряжников Н.С. Профорориентация в школе: игры, упражнения, опросники. – М., 2005.
4. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под общей ред. Л.М. Митиной. – М.: Флинта, 2003. – 184 с.

Тема 5. Психологическое сопровождение этапа профессиональной адаптации

1. Оценка адаптации работника.
2. Психологические технологии повышения уровня адаптации работника.

Литература:

1. Акмелогия. Под общей ред. А.А. Деркача. – М.: РАГС, 2004. – 300 с.
2. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом). М: Издательский дом «Красная площадь», 2002. – 400 с.
3. Служба социального развития предприятия: Практическое пособие. – М.: Наука, 1989. – 229 с.
4. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара: Издательский дом «Бахрах-М», 2001. – 224 с.

Тема 7. Формы психологического содействия при преодолении кризисов профессионального становления

1. Методики исследования кризисов профессионального становления.
2. Психологические технологии преодоления кризисов профессионального становления.

Литература:

1. Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования.- Москва-Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. – 196 с.
2. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / Под ред. Г. Никифорова, М. Дмитриевой, В. Снеткова. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. Ун-та, 2001. – 240 с.
3. Психология профессионального здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2006. – 480 с.
4. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. – Москва-Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 320 с.
5. Тренинг профессиональной идентичности / Автор-составитель Л.Б. Шнейдер. - Москва-Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 208 с.

3. Программа самостоятельной работы студента

3.1. Методические указания к самостоятельной работе

Самостоятельная работа предполагает различные виды деятельности по выполнению заданий преподавателя без его непосредственного участия. При всех формах самостоятельной работы студент может получить конкретную помощь при изучении тех или иных вопросов у преподавателя на консультации. Самостоятельная работа студента требует его активной мыслительной деятельности, направлена на формирование умений решения типовых и не типовых задач, и наряду с лекционным материалом позволяет глубже усвоить и закрепить изучаемый материал.

3.2. График самостоятельной работы по курсу

Семестр	Недели																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
IX				С			ПО				К						КР	

Обозначения: С - собеседование, К - коллоквиум, КР - контрольная работа, ПО – письменный отчет.

Формы контроля самостоятельной работы - собеседования, коллоквиум, письменный отчет, контрольная работа.

Задания для самостоятельной работы

Перечень тем, выносимых на самостоятельную работу:

- **Генограмма семьи и профессиональных занятий ее членов**

Задание для самостоятельной работы:

Построить графическую схему, на которой отражаются профессиональные занятия членов семьи.

Данный прием помогает клиенту и психологу реконструировать стереотипы профессиональных ролей, статуса, видов карьеры, используемых членами семьи клиента, понять истоки барьеров, проблем в этой области у клиента и наметить пути их преодоления.

Литература:

Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.А. Климова.- М.: Академия, 2004. – 384 с.

Форма отчета и контроля – собеседование.

- **Биографический метод как способ изучения профессионального становления личности**

Задание для самостоятельной работы:

Относя к биографическим методам анализ фактов, дат, событий жизненного пути человека, документации, свидетельств и т. д., подробнее рассмотреть методику «Психобиографическая анкета», апробировав ее на материале опроса 1 испытуемого.

Литература:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2005. – 336 с.

2. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. М., 2004.

Форма отчета и контроля – письменный отчет и собеседование.

- **Психологическое сопровождение профессионального становления личности людей, имеющих ограниченную трудоспособность**

Задание для самостоятельной работы:

На основе анализа существующих классификаций профессий подготовить классификацию профессий для оказания помощи в профессиональном самоопределении людям, имеющим ограниченную трудоспособность (указав форму ограничений трудоспособности).

Литература:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2005. – 336 с.
2. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.А. Климова.- М.: Академия, 2004. – 384 с.

Форма отчета и контроля – письменный отчет и коллоквиум.

4. Контролирующие материалы

4.1. Методические указания к контролю знаний

Текущий контроль знаний осуществляется на практических занятиях, при выполнении заданий самостоятельной работы, а также контрольной работы. Результаты промежуточного контроля фиксируются при аттестации. Студентам предлагаются тестовые задания для самоконтроля усвоения знаний по курсу. Итоговый контроль осуществляется на зачетном собеседовании. Знание критериев оценки знаний обязательно для преподавателя и студента.

4.2. Задание для контрольной работы

Провести ретроспективный анализ профессионального пути специалиста по следующей схеме:

1. Особенности ситуации выбора профессии (личные профессиональные планы, склонности, уровень притязаний, информированность о профессии на этапе ее выбора, позиция родителей, сверстников, педагогов, самооценка способностей и т.п.);
2. Оценка его мотивационных, когнитивных, операторных особенностей;
3. Оценка успешности труда, адаптированности в трудовом коллективе, удовлетворенности сделанным выбором, перспектив профессионального роста.
4. Этап развития как субъекта труда.

Профессионал как объект исследования выбирается из ближайшего окружения, с трудовым стажем по специальности не менее 7 лет.

4.3. Требования к выполнению контрольной работы

Контрольная работа является одной из форм проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровня самостоятельности и активности студентов в учебном процессе, эффективности методов, форм и способов учебной деятельности. Данная контрольная работа выполняется в форме письменного отчета.

Работа предваряется описанием основных социально-демографических характеристик реципиента. В работе должен быть представлен развернутый анализ данных, полученных с помощью беседы по предложенной схеме. Обязательно использование научной терминологии психологии труда.

Контрольная работа не может быть оценена положительно, если в ней отсутствуют данные, рекомендуемые для анализа, поверхностно раскрыты вопросы.

Выполненная контрольная работа зачитывается при условии выполнении всех предъявляемых требований.

4.4. Зачетные вопросы по курсу

1. Понятие о психологическом сопровождении профессионального становления, функциях и направлениях.
2. Методы профессионального консультирования.
3. Структурные концепции профессионального развития личности.
4. Психодинамические теории профессионального развития личности.
5. Концепции единства профессионального и личностного самоопределения.
6. Профконсультирование субъекта в ситуации определения поля профессиональной деятельности.
7. Формы и методы социально-психологического сопровождения профессионального становления школьников.
8. Построение и оценка личного профессионального плана.
9. Половые и гендерные аспекты выбора профессии.

10. Концептуальные положения и принципы психологического сопровождения обучаемых.
11. Понятие, виды и стадии профессиональной адаптации.
12. Психологическое сопровождение профессиональной адаптации.
13. Цель и задачи психологического сопровождения на этапе профессионализации.
14. Формы сопровождения профессионального роста и карьеры.
15. Задачи и направления психологического сопровождения профессионального становления на стадии мастерства.
16. Профессиональное консультирование для преодоления профессиональных деструкций.
17. Психологическое содействие профессионального самосохранения и психологической безопасности специалистов.
18. Психотехнологии преодоления кризисов в профессиональном становлении.
19. Основы психологической и социально-психологической трудовой реабилитации и трудотерапии больных и инвалидов.
20. Психологическое консультирование и помощь безработным.
21. Психологическое сопровождение работников предпенсионного и пенсионного возраста.

4.5. Требования к уровню освоения дисциплины

При оценке знаний по курсу учитываются следующие стороны подготовки:

- 1) понимание и степень усвоения теории; 2) методическая подготовка; 3) знание фактического материала; 4) знакомство с обязательной и дополнительной литературой; 5) умение решать практические задачи; 6) умение увязать теорию с практикой; 7) логика, структура и стиль ответа, умение защищать выдвигаемые положения. Зачет по курсу ставится, если знания студента соответствуют отметкам «удовлетворительно», «хорошо», «отлично». В основу положены критерии, разработанные председателем УМК ИППСТ, профессором Г.Н. Казанцевой.

Отметка **“Отлично”** выставляется студенту, глубоко и полно раскрывшему программный материал, излагающему его грамотно, логически последовательно, увязывая теоретический вопрос с возможностями применения его в конкретных практических ситуациях или доказывая его фактами.

Отметка **“Хорошо”** выставляется студенту, твердо знающему материал курса, грамотно и обоснованно излагающему его без существенных неточностей, верно трактуя теоретические положения при решении специальных задач, обосновывающему связь теории с практической деятельностью.

Отметка **“Удовлетворительно”** выставляется тому, кто знает основной материал курса, но допускает неточности в ответе, т.к. не усвоил материал, недостаточно верно излагает суть вопроса, объясняет ведущие положения, но затрудняется в обосновании ответа на поставленные к ним вопросы.

“Не зачтено” выставляется студенту, не знающему существенной части программного материала, неверно трактуя суть вопроса, не умеющему связать теорию с практикой.

4.5. Тестовые задания для самоконтроля знаний

1. Выберите правильный ответ.

Профессиональное становление рассматривается как

- а) развитие личности в процессе выбора профессии;
- б) развитие личности в процессе профессионального образования;

- в) развитие личности в процессе подготовки и выполнения профессиональной деятельности;
- г) все ответы верны.

2. Установите соответствие.

<i>Стадии профессионализации</i>	<i>Характеристики</i>
1. Адепт	а) человек, освоивший профессиональные задачи среднего уровня сложности;
2. Авторитет	б) человек, достигший квалификации мастера и обладающий лидерскими качествами;
3. Оптант	в) человек, обучающийся в профессиональном учебном заведении;
4. Интернал	г) человек, выбирающий профессию, карьеру.

3. Установите последовательность.

Последовательность стадий профессионализации:

- а) адаптант;
- б) интернал;
- в) оптант;
- г) адепт.

4. Выберите правильный ответ.

Психолог, сопровождающий профессиональное становление школьников:

- а) составляет медицинские заключения учащимся в соответствии с выбранной ими профессией;
- б) содействует осознанному, самостоятельному выбору школьником своей карьеры;
- в) выбирает каждому учащемуся наиболее подходящую для него профессию;
- г) дает конкретные советы учащимся относительно выбранной ими профессии.

5. Выберите несколько правильных ответов.

Цель профессионального просвещения:

- а) знакомство школьников с профессиональными учебными заведениями и предприятиями города для последующего выбора карьеры;
- б) изучение индивидуально-психологических особенностей учащихся для подбора подходящей профессии каждому из них;
- в) обучение школьников самостоятельному, осознанному выбору карьеры;
- г) формирование у учащихся представлений об особенностях различных профессий.

6. Выберите несколько правильных ответов.

Для успешного выбора профессии более всего необходимо:

- а) учесть потребность общества в данной профессии;
- б) принять решение по совету родственников;
- в) ориентироваться на содержание будущей деятельности, соотнеся ее со своими возможностями;
- г) связать будущую деятельность с самым любимым школьным предметом.

7. Выберите правильный ответ.

Профессиональная подготовка это:

- а) деятельность по обоснованию и практическому осуществлению мероприятий, направленных на побуждение людей к выбору профессии;
- б) деятельность специальных органов (структур, подразделений) по выявлению профессиональной пригодности к учебной или профессиональной деятельности с

учетом результатов профессиональных, психологических и психофизиологических испытаний;

в) деятельность по выявлению сущности, содержания и по практическому осуществлению профессионального обучения и воспитания, а также непрерывного образования кадров;

г) деятельность по установлению взаимного соответствия личных качеств человека и требований профессии.

8. Выберите правильный ответ.

Безработными признаются:

а) лица, не достигшие 16 лет;

б) инвалиды 1 и 2 группы;

в) лица, отказавшиеся в Центре занятости населения от 2-х вариантов подходящей работы в течение 10 дней;

г) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в Центре занятости населения как ищущие работу.

9. Исключите лишние пункты.

К нормативному типу относятся кризисы

а) профессионального становления;

б) невротические;

в) психического развития;

г) потери работы.

Ответы к тестовым заданиям:

1. г.

2. 1-в, 2-б, 3-г, 4-а.

3. вгаб.

4. б.

5. а, г.

6. а, в.

7. в.

8. г.

9. б, г.

5. Учебно-исследовательская работа по курсу

5.1. Методические указания к учебно-исследовательской работе

При заинтересованности студентов изучаемыми в рамках курса вопросами им предлагаются темы учебно-исследовательской работы. Проведение студентами собственных исследований в рамках их курсовых и дипломных работ по рекомендуемым темам поможет расширить их представления о содержании, формах и методах изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности и сформировать соответствующие умения оказания помощи и поддержки в полноценной реализации профессионально-психологического потенциала личности.

5.2. Тематика курсовых и дипломных работ

1. Профессиональное развитие и планирование карьеры.
2. Стратегии профессионального самоопределения.
3. Роль социальных стереотипов в профессиональном самоопределении старшеклассников.
4. Направленность личности как фактор профессионального самоопределения.
5. Особенности профессионального самоопределения учащихся профильных классов общеобразовательных учреждений.
6. Переживание субъектом труда кризисов профессионального развития.
7. Мотивационное обеспечение профессиональной переориентации
8. Психологические условия становления профессионального самосознания на разных этапах профессионализации работников.
9. Место и роль защитных механизмов в структуре феномена психического выгорания в профессиональной деятельности.
10. Психологические проблемы предпринимательства.
11. Методы оптимизации внутрисубъектных состояний в ситуации вынужденной перемены труда (при частичной утрате трудоспособности, безработице, существенных изменениях привычных трудовых постов, средств труда в связи с научно-техническим прогрессом).

5.3. Основные требования к дипломной (выпускной) работе

Дипломная работа является квалификационной работой. Дипломная работа должна быть написана в жанре (стиле) научной статьи. Автор должен показать свое знание литературы в соответствующей области, умение анализировать состояние вопроса, формулировать цели, ставить задачи, планировать и осуществлять сбор материала, обрабатывать его, интерпретировать, делать выводы.

5.4. Параметры оценки выступления на защите выпускной работы

1. Четкое, ясное изложение содержания. Доклад будет понятнее, если студент обращается к общеизвестным фактам и положениям или ссылается на те гипотезы, методические приемы и собственные полученные данные, о которых уже сообщил слушателям. Следует избегать противоречивой информации.

2. Умение анализировать информацию, давать их психологическую интерпретацию, то есть объяснять выявленные факты на языке научных понятий и

закономерностей, а не только на языке зафиксированных проявлений или языке количественных характеристик.

3. Умение отвечать на вопросы, демонстрируя знание своей работы и знание современного состояния той проблемы (раздела психологии), к которой относится работа.

Рекомендуется подготовить иллюстративный материал в виде схем, диаграмм или корреляционных плеяд. Это особенно желательно при наличии большого объема количественных данных, если в работе предлагается классификация, описание каких-либо видов, типов.

6. Учебно-методические материалы

6.1. Основная литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. - М.: Академический проект, 2005. – 336 с.
2. Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования.- Москва-Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. – 196 с.
3. Носкова О.Г. Психология труда / Под ред. Е.А. Климова.- М.: Академия, 2004. – 384 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Акмелогия. Под общей ред. А.А. Деркача. – М.: РАГС, 2004. – 300 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. - М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
3. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. - СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
4. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. - М.: Финстатинформ, 2002. - 360 с.
5. Климов Е.А. Психология профессионала. Избр. психологические труды. - Москва-Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 270 с.
6. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. Под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.
7. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / Под ред. Г. Никифорова, М. Дмитриевой, В. Снеткова. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. Унта, 2001. – 240 с.
8. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. - М.: Академия, 2001. – 480 с.
9. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под общей ред. Л.М. Митиной. – М.: Флинта, 2003. – 184 с.
10. Психология профессионального здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2006. – 480 с.
11. Психология труда / Под ред. А.В. Карпова. – М.: ВЛАДОС ПРЕСС, 2003. – 352 с.
12. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом). М.: Красная площадь, 2002. – 400 с.
13. Служба социального развития предприятия: Практическое пособие. – М.: Наука, 1989. – 229 с.
14. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. - Москва-Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 320 с.
15. Тренинг профессиональной идентичности / Автор-составитель Л.Б. Шнейдер. - Москва-Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 208 с.
16. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара: Бахрах-М, 2001. – 224 с.

6.3. Периодические издания

1. Журнал «Психологический журнал».
2. Журнал «Практический психолог».

6.4. Интернет-ресурсы

1. <http://psychology.net.ru/>
2. <http://psycho.ru/>
3. <http://psychol.ras.ru/>
4. www.ihetik.lib.ru
5. www.koob.ru

Кропотин Д.Г. Теория типов профессиональной жизни американского психолога Д. Сьюпера // Ананьевские чтения: (Тезисы научно-практической конференции «Ананьевские чтения 2001») / Под общ. ред. А.А. Крылова, В.А. Якунина. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. Ун-та, 2001. - С. 26-29.

ТЕОРИЯ ТИПОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНИ АМЕРИКАНСКОГО ПСИХОЛОГА Д. СЬЮПЕРА

Современные теории профориентации исходят из учета постоянного развития и изменения как личности, так и мира профессий. По мнению исследователей С.А. Васильевой, В.Н. Келасьева, Н.М. Полуэктовой, Н.В. Старкова, И.В. Яковлевой и др., основные подходы к изучению профессионального самообучения, сформированные в зарубежной и отечественной науке с 60-х г. XX в., можно объединить в 3 направления: теории типов профессиональной жизни (структурные концепции); мотивационные теории; теории индивидуальности.

Сферу наших научных интересов составляют структурные концепции. Их сторонники стремятся выявить общие типы, образцы, схемы профессиональной жизни людей. Во всех разновидностях этих теорий основным является положение о том, что развитие индивида не завершается в юношеском возрасте, а продолжается на протяжении всей жизни, в том числе профессиональной. При этом профессиональное развитие рассматривается как один из аспектов общего развития личности.

Наиболее развернутое описание стадий профессиональной жизни дано в исследованиях Д. Сьюпера, являющегося на сегодняшний день одним из ведущих ученых в американской профессиональной психологии. Его работы еще недостаточно известны россиянам.

Проблема профессионального выбора решается ученым с позиций профессионального развития и формирования профессиональной "Я-концепции" индивида. Рассматривая профессиональный выбор как длительный процесс профессионального развития и подчеркивая индивидуальное своеобразие этого процесса, Д. Сьюпер отмечает, что в нем можно выделить возрастные стадии, через которые проходит каждый.

Подход к выбору профессии с позиций развития подводит к необходимости введения нового динамического критерия "разумности" выбора трудового пути, оценивающего не степень соответствия человека избранной профессии по начальной эффективности труда, а вероятность успешного следования его за профессией, включающего не только взаимoadaptацию человека и профессии, но и возможность профессионального роста, общего развития и проявления индивидуальности.

К группе структурных концепций относится и теория типов карьер. Суть ее - в обосновании положения о том, что профессиональное развитие индивида происходит не в одном, а во многих направлениях и соответственно является многопараметрическим процессом, что приводит к формированию различных типов профессиональных карьер. Сьюпер выделяет основные типы карьер:

- стабильный тип - означает непосредственное продвижение от обучения к единственному типу работы;
- обычный (стандартный) тип - означает развитие с прохождением всех основных стадий профессиональной жизни;
- нестабильный вид - складывается из периодов пробы, упорочения, которые повторяются неоднократно;

- тип множественных проб - отмечается сменами проб в течение всей жизни без упрочения, т.е. человек не может "найти себя".

Таким образом, в работах Сьюпера рассматриваются не только вопросы стадийности профессионального развития, типов карьер, т.е. содержательная сторона профессионального развития. Он связывает профессиональное развитие с развитием и реализацией профессиональной "Я-концепции", которая понимается как "мнение субъекта о собственном опыте", о своих психологических и других качествах, знание о социальных требованиях, что и определяет как настоящее, так и будущее его профессиональное поведение.

Согласно этим представлениям ученый считает, что человек выбирает профессии, требования которых предусматривают роль, соответствующую его представлениям о себе, и выбор профессии фактически является выбором способа "самовыражения" и "самопонимания". Изменение профессии понимается как естественное событие профессиональной жизни индивида, происходящее по внутренним, психологическим причинам в силу того, что представления людей о себе и своей профессиональной роли со временем и опытом могут изменяться.

Необходимо отметить, что типы профессиональных карьер во многом зависят от индивидуальных и личностных особенностей. Систематическое изучение потенциалов человеческого развития, его способностей, склонностей, мотивации в значительной мере помогает решать задачи профессионального самоопределения личности.

Первая стадия - стадия роста или пробуждения (с рождения до 14 лет) характеризуется тем, что определителями выбора профессии служат: фантазии (4-10 лет), интересы (11-12 лет), способности (13-14 лет).

Вторая стадия - разведки или исследования (15-24 года) включает временное занятие (15-17 лет), переходный период (18-21 год), когда ненадежные решения переносятся на реальный мир работы или учебы, и "опробование" (22-24 года), когда выбор проверяется в реальном труде.

Стадия упрочения (25-44 года) охватывает пробную (25-30 лет) и "стабильную" подстадии (после 30 лет). Стадии сохранения (45-64 года) представляют собой продолжение занятий в избранной сфере, и профессиональное развитие индивида на этом этапе идет в одном направлении, без выхода за рамки найденной профессиональной сферы.

Наконец, в стадии спада (после 65 лет) происходит замедление профессионального продвижения (до 70 лет), а затем полный отход от дел.

Необходимо отметить особенности профессионального развития на стадии упрочения. Характеризуя эту стадию, Сьюпер подчеркивает, что на данном этапе профессионального пути индивид продолжает подвергать сомнению свой профессиональный выбор. В итоге индивид либо принимает окончательное решение о профессии и переходит к подстадии стабилизации или продолжает поиск профессии. В последнем случае, когда выборы и перемены профессии возникают неоднократно, можно говорить о нестабильной профессиональной карьере. Из этих положений следует вывод о том, что окончательно индивид утверждает свой профессиональный выбор только в зрелом возрасте, и соответственно выбор профессии, сделанный в юношеском возрасте, не должен рассматриваться как окончательный и неизменный. На протяжении жизненного пути индивид может совершать новые профессиональные выборы, "опробовать" себя в различных профессиях, т.е. решать проблему профессионального выбора неоднократно. Поэтому неправомерно ограничивать исследование профессионального выбора исключительно рамками первоначального выбора, сделанного в ранней юности.

Акмеология. Под общей ред. А.А. Деркача. – М.: РАГС, 2004. – 300 с.

Схема сеанса индивидуального профессионального консультирования

Схема сеанса индивидуального консультирования многовариантна. Однако индивидуальное консультирование структурированию не поддается. Ниже приводится избыточный вариант алгоритма индивидуального консультирования. Реальный сеанс не вмещает все приводимые нами варианты развития консультативного процесса. Подобная схема позволяет охватить весь процесс консультирования в целом, с учетом нереализованных, но имевшихся возможностей его развития. Общая схема процесса разбита нами на тридцать ключевых, содержательных и логических шагов. Каждый шаг в схеме, безусловно, предполагает, что психолог-консультант, выполняющий его, обладает необходимым профессионализмом, умениями, навыками и знаниями. В свою очередь, любой из приводимых ниже шагов может быть детализирован до более простых элементов.

В качестве ключевых психотехнических шагов в алгоритм включены лишь техники активного слушания, конкретизации долженствования, конкретизации субъективного восприятия внутренних ограничений и запретов, осознания субъективного восприятия причинно-следственных связей между различными частями проблемы. Кроме того, в алгоритме приведены два психотехнических приема, направленных на переформирование запроса клиента. Это техника анализа проблемы по признакам важности/неотложности и техника моделирования и прогнозирования ситуации при нерешенной проблеме. Названные психотехники включены в блок-схему алгоритм, прежде всего, потому, что каждая из них непосредственно влияет на индивидуальную психологическую культуру клиента, преобразовывая конкретные компоненты этой культуры.

Описание основных шагов (элементов) алгоритма индивидуального консультирования

№ шага	Описание элемента (шага)
1.	Вступление в контакт с клиентом.
2.	Определение организационных ограничений для данной конкретной консультативной встречи.
3.	Выяснение первичной формулировки запроса на консультирование.
4.	Формальное выделение, отграничение одной из проблем клиента.
5.	Активное слушание клиента. Локализация запроса.
6.	Констатация и конкретизация отдельной локализованной проблемы А.
7.	Логический блок, символизирующий выбор из двух альтернатив в развитии консультативного процесса. Выбор совершается клиентом.
8.	Моделирование образа желаемой будущей ситуации О, где бы отсутствовала проблема А.
9.	Определение степени влияния проблемы А на ситуацию О (Возможны инсайты, связанные с тем, что для достижения ситуации О совсем не обязательно решать проблему А в полном объеме).
10.	Констатация особенностей образа желаемой будущей ситуации О, выявленных при обсуждении проблемы А (Это могут быть взаимосвязи с другими проблемами, побочные эффекты, нежелательные последствия, вызванные решением проблемы А).
11.	Коррекция образа желаемого будущего состояния клиента и его деятельности О с учетом предыдущих шагов.
12.	Выбор направления дальнейшей консультативной работы. Если О противоречит общей картине образа желаемого будущего, плодит побочные затруднения, то от решения

	проблемы А отказываются (шаг 28), в ином случае переходят к следующему выбору (шаг 13).
13.	Влияет на интегральный образ желаемого будущего О, могут ли быть такие случаи, когда подобного влияния нет, не возникает ли такое положение, когда проблема А существует, досаждаст клиенту сама по себе, вне зависимости от желаемого результата О. При детальном рассмотрении может оказаться, что проблема А не является препятствием на пути достижения О. В этом случае весьма вероятно, что клиент неосознанно использует свое раздражение на проблему А как способ эмоциональной разрядки либо как самооправдание своей реальной бездеятельности, когда важные дела подменяются неотложными. Если А реально не влияет на О, то от ее решения отказываются (шаг 28). В ином случае переходят к шагу 14.
14.	Конкретизация субъективных ограничений долженствования, существующих у клиента. Здесь консультант в диалоге с клиентом выявляет те управленческие, служебные ситуации, в которых клиент ведет себя строго определенным, раз и навсегда избранным для себя образом. Как правило, про такие ситуации клиент говорит: "Я должен, я обязан, я не могу себе позволить не делать этого...". Поскольку в тех служебных ситуациях, где клиент субъективно ограничивает себя необходимостью действовать строго определенным образом, он лишает себя возможности анализа других вариантов поведения и прогнозирования иных последствий своей измененной, нестандартной, лишенной ограничений деятельности активной деятельности. Методами парадоксальной интенции, диалогической интерпретации, проективного рассказа консультант помогает клиенту начать моделировать управленческие ситуации, где поведение клиента было бы нестандартным. Здесь же в диалоге с клиентом прогнозируются возможные последствия выхода за рамки ограничений долженствования.
15.	Клиент делает выбор из альтернатив своего управленческого поведения, появившихся на 14-м шаге. Если новый вариант служебных действий выбран, консультант переходит к 17-му шагу. Если нет - к шагу 16.
16.	Конкретизация субъективного восприятия внутренних запретов и ограничений клиента. Работа консультанта в диалоге с клиентом ведется теми же методами, что и на шаге 14. Однако здесь в фокусе консультативного процесса оказываются не те ситуации, где клиент внутренне предопределен обязательно сделать нечто конкретное, а обратные им. Моделируются и анализируются служебные ситуации, провоцирующие клиента на такие действия, которые он не может себе позволить. Консультант вместе с клиентом выявляют, проясняют все возможные прогнозы развития такой ситуации, в случае преодоления клиентом своих субъективных ограничений. Здесь от консультанта требуется способность создавать клиенту возможности для "прочувствования", образного постижения моделируемых ситуаций и их предполагаемого развития.
17.	Конкретизация нового способа решения проблемы, возникшего в результате предыдущих шагов (К).
18.	Наращивание ключевых факторов успеха (К).
19.	Клиент в диалоге с консультантом выбирает, достаточны ли те нестандартные для него варианты действия в проблемной ситуации А, выявленные на предыдущих шагах, или нет. Если есть необходимость детальнее сосредоточиться на долженствованиях и ограничениях, то консультативный процесс возвращается к шагу 17. Если нет, то - переход к следующему шагу.
20.	Осознание клиентом субъективного восприятия причинно-следственных связей между различными компонентами проблемы А.
21.	Выбор консультантом дальнейших действий в связи с возникшими/не возникшими изменениями восприятия клиентом причинно-следственных связей между различными компонентами проблемы А. Если изменения возникли - переход к шагу 17. Если нет - к следующему шагу.
22.	Перед тем, как начинать новый цикл разработки проблем клиента, консультанту полезно проверить, не вышел ли процесс консультирования за рамки организационных ограничений, определенных в начале встречи.
23-24	Анализ проблемы А по параметрам ее важности и неотложности для клиента. Если проблема терпит отлагательства и является не самой важной для клиента, проводится

	анализ того, почему именно эта проблема тревожит клиента. Затем - переход к шагу 28. В ином случае процесс переходит к следующему шагу.
25-26	Моделируется развитие служебной ситуации при нерешенной проблеме А. Анализируются и прогнозируются все возможные последствия. На эмоциональном и когнитивном уровне создается образ предполагаемых трудностей ("проблемного месива"), возникающих как следствие нерешенной проблемы А.
27.	Локализация отдельных частных затруднений в общем поле предполагаемых проблем, выявленных на предыдущем шаге.
28.	Вариант выхода из алгоритма при нерешенной проблеме А. Обоснованный отказ от решения первоначально выявленной проблемы А, поскольку ее разрешение либо неактуально, либо порождает новые, более серьезные трудности.
29.	Перед выходом на новый цикл разработки проблем клиента консультант проверяет, не вышел ли процесс за рамки организационных ограничений.
30.	Вариант выхода из алгоритма в связи с тем, что решение проблемы А найдено.

Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект, 2005. – 336 с.

Психодиагностическое поле профессионального консультирования

Проблема профконсультирования	Методы психодиагностики
Профессиональное самоопределение	Тесты-опросники: ДДО Е.А. Климова, опросники профессиональных интересов; тесты интеллекта: тест Амтхауэра, ШТУР, тест Векслера и др. Тесты специальных способностей. Методики субъективного шкалирования: тесты Люшера, Сонди, юмористических фраз и др. Беседа, интервью.
Профессиональная пригодность	Приборные психофизиологические и аппаратурные поведенческие методики. Тесты интеллекта, специальных способностей. Тесты достижений
Профессиональная адаптация	Стандартизированное аналитическое наблюдение, тесты-опросники. Проективные методики: «Завершение предложения», цветовой тест Люшера, ТАТ, фрустрационный тест Розенцвейга, графические проективные методики и др.
Реализация профессионально-психологического потенциала	Объективные тесты интеллекта и креативности, тесты достижений, способностей. Опросники: потребность в достижении, самоотношение. Методики шкалирования и самооценки. Стандартизированное аналитическое наблюдение. Психологическая беседа, интервью.
Профессиональный рост, карьера	Объективные тесты интеллекта, креативности. Тесты достижений, самоотношения. Проективные методики: «Завершение предложения», ТАТ, фрустрационный тест Розенцвейга, цветовой тест Люшера, графические проективные методики. Методики шкалирования: семантический дифференциал, методики определения самооценки, уровня притязаний и др.

<p>Профессиональные деструкции (стагнации, кризисы, конфликты)</p>	<p>Тесты-опросники: ММРІ, тест Кеттелла. Психобиография, каузометрия. Проективные методики: фрустрационный тест Розенцвейга. Методики шкалирования: репертуарные решетки Келли, методики определения самооценки, семантический дифференциал и др.</p>
<p>Профессиональная реабилитация</p>	<p>Патохарактерологический диагностический опросник А. Личко. Проективные методики рисуночной фрустрации Розенцвейга, графического проектирования. Тесты интеллекта, достижений и специальных способностей. Методики субъективного шкалирования: тесты Люшера, Сонди. Психологическая беседа (интервью), стандартизированное наблюдение и др.</p>

Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии.
Под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.

Подготовка первичной профконсультации

Профориентацию следует понимать как комплекс социально-экономических, психолого-педагогических и медико-физиологических задач, цель которых - формирование профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах. В числе психолого-педагогических задач называют в первую очередь профессиональное информирование и профессиональное консультирование. В проведении профориентационной консультации выделяют два этапа - первичная профконсультация и углубленная индивидуальная профконсультация.

Первичная профконсультация - это форма индивидуальной консультации, проводимая с группой (5-7 человек), в процессе которой происходит обучение правилам выбора профессии, дается информация о многообразии профессий, об интересах и склонностях. Результатом первичной профконсультации является оказание помощи в формировании профессионального плана, повышение степени осознанности и ответственности выбора. Помимо этого, на основании первичной профконсультации выявляются испытуемые, нуждающиеся в углубленной индивидуальной профконсультации.

Углубленная индивидуальная профконсультация основывается на глубоком всестороннем изучении человека: его склонностей, интересов, состояния здоровья и физического развития, уровня и структуры внимания, мышления, ручной умелости и координации движений, особенностей характера. При этом учитываются мнение учителей и родителей, успешность обучения и особенности референтной группы. Обобщение этих данных раскрывает широкие возможности целенаправленного воздействия не только в целях профориентации, но и на формирование личности.

В программе первичной профконсультации выделяются три аспекта: информационный, диагностический и собственно консультационный.

Информационная часть включает беседу о правилах выбора профессии, анализ типичных ошибок, совершаемых при выборе профессии, знакомство с классификацией профессии (в частности, разработанной Е. А. Климовым для целей профориентации).

Диагностический аспект включает выявление профессиональной направленности и особенностей развития познавательных интересов, наличия и степени сформированности профессионального плана, выявление особенностей профессиональной мотивации, а также анализ некоторых индивидуально-психологических особенностей.

Собственно консультативный аспект представляет собой заключительную часть первичной профконсультации, которая проводится в форме беседы. Специфика и задачи беседы определяются индивидуально-психологическими особенностями, ситуацией выбора профессии, степенью сформированности профессионального плана и некоторыми другими факторами.

Задание: Заполнение и анализ «Карты первичной профконсультации» и составление плана профконсультации.

В результате анализа «Карты первичной профконсультации» может быть выявлено несколько ситуаций выбора профессий, в каждой из которых тактика профконсультанта должна быть особой. Разберем некоторые из этих ситуаций.

1. У испытуемого хорошая информированность о мире профессий, сформирован профессиональный план, мотивы адекватны, план соответствует познавательным

интересам, профессиональной направленности, индивидуально-психологическим особенностям. В этом случае профконсультация строится на психотерапевтической и информационной основе. Оптант поддерживается в своих намерениях, они одобряются, дополняются справочной информацией об учебных заведениях, правилах приема, указывается на необходимость и условия развития некоторых профессионально важных качеств - это составляет содержание домашнего задания. Уточняется путь профессионализации, вырабатываются запасные варианты на случай, если получение выбранной специальности связано с преодолением трудностей (например, конкурсные специальности). Определяется область профессиональных противопоказаний.

2. У испытуемого имеется профессиональный план, но он не обоснован: не совпадает с областью профессиональной направленности и познавательных интересов, мотивы не адекватны, либо его индивидуальные свойства не соответствуют выбранной профессии. Следовательно, он нуждается в углубленной профконсультации и коррекции на ее основе профессионального плана.

3. Профессионального плана у испытуемого нет, интересы и склонности не выражены. Задача первого этапа консультационной работы с ним - формирование познавательных интересов и склонностей. На основании первичной профконсультации составляется система домашних заданий с привлечением к этой работе родителей, учителей, референтной для испытуемого группы. С целью облегчения поиска сферы предпочтений профконсультант может использовать метод проективной беседы, профориентационные игры. На первом этапе работы, чтобы сузить круг поиска, желательно определить психологически противопоказанную сферу деятельности. С таким испытуемым проводят углубленную профконсультацию.

4. Профессионального плана и профессиональной направленности у испытуемого нет, однако имеются хорошо выраженные интересы, склонности. Суть профконсультации в этом случае заключается в углублении самопознания, в выработке умения понимать себя, свои интересы и способности. Необходимо также расширение знаний о разнообразии профессий. Ему предлагается поработать с картотекой профессий, рекомендуется специальная литература, обсуждается план посещения им учебных заведений и предприятий - все это составляет суть домашнего задания. После этого он приглашается на углубленную профконсультацию.

Конечно, все многообразие профконсультационных ситуаций не исчерпывается этими четырьмя типами. Их можно рассматривать только как наиболее часто встречающиеся.

Дифференциально-диагностический опросник (ДДО)

1а. Ухаживать за животными.

1б. Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать).

2а. Помогать больным людям.

2б. Составлять таблицы, схемы, программы вычислительных машин.

3а. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок.

3б. Следить за состоянием, развитием растений.

4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу).

4б. Доводить товары до потребителя (рекламировать, продавать).

5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи.

5б. Обсуждать художественные книги.

6а. Выращивать молодняк - животных какой-либо породы.

6б. Тренировать сверстников (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных).

7а. Копировать рисунки, изображения, настраивать музыкальные инструменты.

7б. Управлять каким-либо грузовым, подъемным транспортным средством (подъемным краном, трактором, тепловозом и др.).

8а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т. д.).

8б. Художественно оформлять выставки, витрины, участвовать в подготовке пьес, концертов.

9а. Ремонтировать изделия, вещи (одежду, технику), жилище.

9б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках.

10а. Лечить животных.

10б. Выполнять вычисления, расчеты.

11 а. Выводить новые сорта растений.

11б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания).

12а. Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, поощрять, наказывать.

12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок).

13а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности.

13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов.

14а. Обслуживать, налаживать медицинские приборы и аппараты.

14б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т. п.

15а. Составлять точные описания (отчеты) о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.

15б. Художественно описывать, изображать события, наблюдаемые или представляемые.

16а. Делать лабораторные анализы в больнице.

16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение.

17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий.

17б. Осуществлять монтаж здания или сборку машин, приборов.

18а. Организовывать культпоходы сверстников или младших товарищей в - театры, музеи, на экскурсии, в туристические походы и т. п.

18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах.

19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания.

19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты.

20а. Вести борьбу с болезнями растений с вредителями леса, сада.

20б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе на борной машине и др.).

Лист ответов ДДО

Фамилия, имя, отчество
 Дата Школа Класс

1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	

Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии.
 Под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.

ОЦЕНКА КОММУНИКАТИВНЫХ И ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЕЙ В ПРОЦЕССЕ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ

Для оценки потенциальных возможностей личности, ее способностей на этапах первичной профконсультации тщательно анализируются данные анкеты оптанта, разделы, касающиеся успешности обучения, опыта и успехов во внеучебной и внешкольной деятельности, а также используется анкета для оценки коммуникативных и организаторских склонностей (КОС), предложенная Б.А. Федоришиным.

Коммуникативность как черта характера развивается на основе общительности, которая, закрепляясь в поведении, является предпосылкой для формирования таких качеств личности, как направленность на общение, интерес к людям, социальная перцепция, рефлексия, эмпатия. Все эти качества можно считать необходимыми для работы в сфере профессии «человек - человек», а также в других сферах, где работа связана с руководством и общением. Не менее важны и организаторские склонности, которые проявляются в способности к самостоятельному принятию решений, особенно в сложных ситуациях, в инициативности в деятельности и общении, в планировании деятельности.

Инструкция: «Вам нужно ответить на все предложенные вопросы. Свободно выражайте свое мнение по каждому вопросу и отвечайте так: если ваш ответ на вопрос положителен (вы согласны), то в соответствующей клетке листа ответов поставьте плюс, если же ваш ответ отрицателен (вы не согласны) - поставьте минус. Следите, чтобы номер

вопроса и номер клетки, куда вы запишете свой ответ, совпадали. Имейте в виду, что вопросы носят общий характер и не могут содержать всех необходимых подробностей. Поэтому представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, на некоторые вопросы вам будет трудно ответить. Тогда постарайтесь дать тот ответ, который вы считаете предпочтительным. При ответе на любой из этих вопросов обращайтесь внимание на его первые слова. Ваш ответ должен быть точно согласован с ними. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Нам важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии вопросов».

Обработка результатов

1. Сопоставить ответы испытуемого с дешифратором (см. ниже) и подсчитать количество совпадений отдельно по коммуникативным и организаторским склонностям.

2. Вычислить оценочные коэффициенты коммуникативных (K_K) и организаторских (K_O) склонностей как отношения количества совпадающих ответов по коммуникативным склонностям (K_X) и организаторским склонностям (O_X) к максимально возможному числу совпадений (20), по формулам:

$$K_K = \frac{K_X}{20} \text{ и } K_O = \frac{O_X}{20}.$$

Для качественной оценки результатов необходимо сопоставить полученные коэффициенты со шкальными оценками (см. ниже).

Шкала оценок коммуникативных и организаторских склонностей

K_K	K_O	Шкальная оценка
0,10-0,45	0,20-0,55	1
0,45-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,75-1,00	0,81-1,00	5

При **анализе** полученных результатов необходимо учитывать следующие параметры:

1. Испытуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

2. Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды, проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

3. Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе по формированию и развитию коммуникативных и организаторских склонностей.

4. Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых,

занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

5. Испытуемые, получившие высшую оценку 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Дешифратор

Склонности	Ответы	
	положительные	отрицательные
Коммуникативные	Вопросы 1-го столбца	Вопросы 3-го столбца
Организаторские	Вопросы 2-го столбца	Вопросы 4-го столбца

Вопросник КОС

1. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненное вам кем-то из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вы отступаете от них?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вы включаетесь в новую для вас компанию?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиваться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых вам людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли вы, что вам не доставляет особого труда внести оживление в мало знакомую вам компанию?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если было сразу принято вашими товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомую вам компанию?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Лист ответов

Фамилия, имя, отчество

Дата Возраст

1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
29	30	31	32
33	34	35	36
37	38	39	40

Карта первичной индивидуально-психологической профконсультации

Фамилия, _____ имя, _____ отчество _____

.....

Возраст Школа..... Класс

Дата

I. Состояние здоровья: а) здоров, б) функциональные отклонения, в) хронические заболевания

Заключение _____ подросткового _____ врача: _____

.....

.....

II. Информативность о мире профессий:

а) полная

б) недостаточная

в) отсутствует

III. Наличие профессионального плана:

профессия.....

.....

учебное заведение

IV. Сформированность профессионального плана:

а) сформирован

б) частично сформирован

в) не сформирован

V. Осознанность выбора профессии.

VI. Ведущие мотивы.

VII. Сведения из «Анкеты оптанта»:

любимые занятия _____

.....

предпочитаемые профессии

.....

опыт работы

успешность обучения по дисциплинам:

естественным

точным

гуманитарным.....

труду

VIII. Интересы и склонности

ДДО:П_Т_Ч_З_Х_

Карта интересов:

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	

IX. Коммуникативные и организаторские склонности:

Кк-1,2, 3,4, 5;

Ко- 1,2,3,4,5.

X. Выраженность профессиональных интересов и склонностей:

а) ярко выражены (в какой области деятельности?)

б) не выражены

XI. Особенности поведения

XII. Заключение профконсультанта:

а) оптант не нуждается в углубленной профконсультации (профплан обоснован, профплан сформирован в процессе консультации)

б) оптант нуждается в углубленной профконсультации

Рекомендации профконсультанта: область деятельности, профессия

Пути профессионализации.....

Запасной вариант профессионального выбора.....

Домашнее задание.....

Противопоказанные сферы деятельности.....

Психолог-профконсультант:

ТРЕНИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Занятия могут состоять как из отдельных «профориентирующих» упражнений и игр (см., например, Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: ИПП, 1996 и др.), так и из специально разработанного тренинга профессионального самоопределения, проведение которого является наиболее предпочтительным.

В группе, в атмосфере моральной поддержки и защищенности, подростки получают возможность на равных, без какого-либо давления высказывать свои мнения и обсуждать ситуации, связанные с профессиональным будущим; учатся аргументированно выражать свои мысли; моделируют различные профессиональные роли и т.д.

Помогая разумному планированию карьеры, тренинг оказывается средством коррекции профессиональных намерений и установок школьников на последующее самоопределение. Опыт переживаний в группе становится важным эмоциональным компонентом социально-психологической активности учащихся в выборе карьеры. При планировании тренинговых встреч ведущий должен проанализировать всю предшествующую информацию об учащих с тем, чтобы подобрать игры с учетом личностных особенностей участников, уровня их психологической готовности к профессиональному выбору, наиболее распространенных ошибок, допускаемых при выборе карьеры школьниками конкретной группы.

Для создания безопасной атмосферы ведущий, как обычно, вводит специальные нормы общения в группе и в дальнейшем следит за их соблюдением.

Занятие 1. Помечтаем о будущей карьере

Цель занятия: создание благоприятных условий для работы группы; знакомство участников с основными принципами тренинга; начальное «погружение» в тему тренинга. (Перед началом занятия ведущий предлагает каждому участнику сделать нагрудную карточку с именем (настоящим или игровым) и надеть ее. Все садятся в круг.)

1. Психотехническое упражнение «Приветствие».

Тренер предлагает всем встать и поздороваться друг с другом, высказывая пожелания на сегодняшний день. Каждый здоровается со всеми за руку, никого не пропуская. Не страшно, если с кем-то поздоровались дважды. Главное — никого не пропустить. Все снова садятся в круг.

Вопрос: «Как вы себя чувствуете?»

2. Самопрезентация.

Каждый участник называет свое имя и говорит о своем самом нелюбимом и самом любимом деле в жизни.

При обсуждении тренер обращает внимание на то, что у каждого участника есть свои пристрастия. То, что больше всего привлекает одного, для другого, возможно, нечто чуждое.

3. Тренер кратко сообщает о цели тренинга, методах обучения, правилах.

Цель занятий — сформировать у участников группы психологическую готовность к самостоятельному осознанному выбору карьеры.

Методы обучения объясняются с помощью «окна Джогари»: самораскрытие — обратная связь — экспериментирование.

4. Психотехническое упражнение «Мяч плюс профессия или кто назовет больше профессий?»

Все встают в круг. Участники, бросая мяч друг другу, называют профессию. Побеждает тот, кто назовет большее количество профессий.

Примечание. Нельзя дважды подряд бросать мяч одному и тому же игроку, повторять уже названную профессию и держать мяч более трех секунд.

Вопрос: «В чем были затруднения?»

5. Упражнение «Мечты».

Все, сидя по кругу, закрывают глаза и пытаются, прислушиваясь к своим желаниям, представить свое профессиональное будущее, положение в обществе, ближайшее окружение. Дается 1,5 минуты. Включается тихая, приятная музыка.

Каждый участник группы делится своими впечатлениями.

Тренер обобщает сказанное. Говорит о том, что у каждого участника группы есть своя мечта, цель, которую предстоит достичь.

6. Ожидания и опасения участников группы.

Каждый высказывает собственные ожидания и опасения. Когда все выскажутся, тренер проясняет смысл той работы, которая будет происходить «здесь и теперь».

7. Психотехническое упражнение «Пересадка по общим интересам или отношению к различным видам деятельности».

Участники садятся по кругу, а ведущий встает в центр круга. Он предлагает пересесть всем тем, кто обладает каким-то общим признаком: интересом, склонностью к какому-то занятию. Ведущий называет этот признак и все, кто им обладает, должны поменяться местами. Например: «Пересядьте все те, кто любит заниматься спортом», — и все любители спорта должны поменяться местами. Ведущий при этом старается занять одно из освободившихся мест. Тот, кто останется без места, становится ведущим.

8. Актуальное состояние участников.

Тренер обращается к группе с вопросом: «Как вы себя чувствуете в данный момент?»

9. Подведение итогов. Ответы на вопросы участников. Договор о будущей встрече: когда, где.

Занятие 2. Тайны собственного Я

Цель занятия: дальнейшее самораскрытие, самопознание; прояснение «Я-концепции»; развитие умения анализировать и определять психологические характеристики - свои и окружающих людей.

1. Приветствие ведущего, установление контакта глазами с участниками группы.

2. Сообщение об актуальном состоянии каждым членом группы.

3. Разминка «Делай как я!».

Все встают в шеренгу за ведущим, который начинает двигаться по кругу со словами: «Делай как я!» и показывает движение. Все повторяют это движение, пока один из участников не скажет: «Делай как я!» и предложит новое движение. Желательно каждому участнику что-то предложить для всех.

4. Психотехническое упражнение «Комплимент».

Участники садятся по кругу. Ведущий берет мяч и бросает одному из участников, говоря комплимент. Получивший мяч выбирает любого в круге и говорит свой комплимент любому из круга. Игра продолжается до тех пор, пока мяч не побывает у каждого участника. Комплимент должен быть коротким, лучше — в одно слово.

5. Упражнение «Самореклама».

За 25 — 30 минут написать работодателю письмо с предложением своих услуг и описанием своих психологических особенностей, способностей, склонностей, успехов. Автор подписывает письмо и сдает его ведущему. Ведущий собирает все письма, а затем, не называя автора, читает письма вслух. Проводится обсуждение писем в круге. Участники круга пытаются угадать автора.

6. Упражнение «Молекулы и атомы».

Представим себя атомами. Они выглядят так (тренер показывает, согнув руки в локтях и прижав кисти к плечам). Атомы двигаются по комнате, пока тренер не назовет какое-либо число. Тогда все объединяются в молекулу из названного числа атомов. «Атомы» стоят в молекуле лицом друг к другу в кругу, касаясь предплечьями. Не называются числа, при которых один участник группы может остаться один вне молекулы. В конце упражнения тренер называет число, равное количеству участников группы.

7. Тренер задает вопрос об актуальном состоянии участников группы.

8. Подведение итогов.

Домашнее задание: побольше узнать о выбираемой или интересующей профессии для подготовки к публичному выступлению.

Занятие 3. Мое видение будущей профессии

Цель занятия: более подробное представление о различных профессиях.

1. Приветствие ведущего и вопрос об актуальном состоянии каждого участника группы: физическом и психологическом.

2. Психотехническое упражнение «Стража».

Необходимо нечетное количество участников. Все рассчитываются на «первый—второй». Вторые номера сидят на стульях, первые стоят за спинками стульев. Оставшийся без пары участник группы стоит за спинкой свободного стула. Его задача, используя только неречевые средства общения, переманить к себе на стул кого-нибудь из участников. Задача тех, кто стоит за спинками — удержать своих «подопечных», успев положить руку на плечо того человека, который сидит на их стуле, в тот момент, когда они заметили его намерение пересечь. Постоянно держать руку над плечом «подопечного» не стоит.

3. Упражнение «Покажи, кто он?».

На доске записывают 10—12 нравящихся участникам группы профессий. Ведущий называет каждую из выбранных профессий и говорит: «Покажи, кто он?». Все показывают на того, кому больше всего подходит данная профессия.

4. Упражнение «Выступление у микрофона».

Представитель одного из учебных заведений (средних специальных, профессиональных, высших) предлагает выпускникам средней школы получить стоящую профессию. Слушатели могут задавать вопросы в конце выступления. Представителем по очереди становятся все участники. Обсуждение представленных профессий.

5. Психотехническое упражнение «Бип».

Группа сидит по кругу. Один из участников с завязанными глазами ходит внутри круга, периодически садясь к сидящим на колени. Его задача — угадать, к кому он сел. Ощупывать руками не разрешается, садиться надо спиной к сидящему, так, как будто садишься на стул. Сидящий должен сказать: «Бип», желательно, «не своим голосом», чтобы его не узнали. Если водящий угадал, на чьих коленях он сидит, то этот участник тренинга начинает водить, а предыдущий садится на его место.

6. Психотехническое упражнение «Сядем вместе, сядем рядом».

Все участники обнимаются за плечи и одновременно медленно садятся, лицом к центру круга. Затем встают, также держась за плечи друг друга.

7. Актуальное состояние участников.

8. Итоги дня. Вопросы участников.

Занятие 4. Профессии на «языке тела» или ни слова о профессиях!

Цель занятия: получить знания, обходясь без слов. Обострить внимание к своим ощущениям, чувствам групповой сплоченности, взаимного доверия.

1. Приветствие ведущего.

2. Упражнение «Мое внутреннее состояние».

Кидая друг другу мяч, называют имя того, кому бросают. Тот, кто получает мяч, принимает позу, отражающую его внутреннее состояние, а все остальные, воспроизводя эту позу, стараются почувствовать, понять состояние этого человека.

Вопрос: «Как вам кажется, какое состояние у каждого из нас?» После того, как относительно каждого высказывается несколько гипотез, следует обратиться к самому человеку с тем, чтобы он сказал, какое у него состояние.

3. Упражнение «Надпись на спине».

Ведущий прикрепляет карточку с названием профессии одному из участников. Остальные должны изобразить эту профессию так, чтобы участник с карточкой на спине угадал, что написано на листочке.

4. Упражнение «Скульптор».

Работа в парах. «Скульптор» «лепит» из участника группы представителя той профессии, которая, с его точки зрения, наиболее соответствует данному человеку. Затем — обмен ролями.

5. Упражнение «Крокодил».

Группа разбивается на две команды. Первая — загадывает какую-либо профессию, а вторая делегирует своего участника (с его согласия) или игроки первой группы могут сами назвать того, кому они сообщат загаданную профессию. Последний должен изобразить ее только с помощью жестов и мимики, а его команда пытается понять, что было загадано. Команды загадывают профессии по очереди.

Обсуждение: что помогло справиться с поставленной задачей и что затрудняло ее выполнение?

6. Упражнение «Барьер».

Каждый из участников тренинга мысленно представляет то, что является препятствием — барьером на пути достижения ближайшей профессиональной цели. Этот барьер представляется в виде членов группы, которые, сжав в кольцо участника, мешают выбраться ему из круга. Прорыв означает преодоление препятствия. Участник может выйти из круга, уговорив одного из препятствующих. Обсуждение.

7. Упражнение «Укачивание».

Участник группы ложится на стулья (на пол). В этом горизонтальном положении его поднимают и раскачивают вверх — вниз. Эту процедуру повторяют по очереди с каждым. Перед упражнением ведущий делает следующее замечание: «Очень важно испытать доверие, а также нашу зависимость от других членов группы. Следующее упражнение даст нам такую возможность».

8. Актуальное состояние участников.

9. Итоги дня.

Занятие 5. Ваши мнения о профессиях

Цель занятия: научиться аргументированно высказывать свою точку зрения, осознавать свои ожидания, взгляды и отношение к профессиональной карьере,

1. Приветствие ведущего.

2. Актуальное состояние участников.

3. Психотехническое упражнение «Анабиоз».

Участники делятся на пары. Распределяют между собой роли: один застывает в неподвижности, изображая погруженное в анабиоз существо — с каменным лицом и пустым взглядом. Другому надо оживить напарника, не прикасаясь к нему и ничего не говоря. Все, чем он располагает, — это взгляд, жесты, мимика и пантомимика. Признаками успешной работы «реаниматора» можно считать произвольные реплики напарника, его смех, улыбку и другие проявления эмоциональной жизни. На задание дается 1 минута.

Обсуждение. Что мешало вести себя свободно, раскованно? Не подыгрывали ли «реаниматорам*»? Почему?

4. Упражнение «Хвастовство».

По кругу каждый участник говорит: «Я лучше всех знаю ..., умею ... » и т.д. до тех пор, пока не останется самый большой хвастунишка.

5. Упражнение «Диалог о профессиях» — «Да, но ... ».

Участники делятся на пары. В каждой паре выбирают профессию, которую хотел бы иметь в будущем один из игроков. Задача заключается в том, чтобы обосновать свой выбор. Диалог строится по принципу «да, но ... »:

1-й: «Мне нравится профессия ... , потому, что ...»

2-й: «Да, но ... »

Кто сможет более аргументированно доказать, насколько данная профессия подошла бы к выбравшему ее участнику? Затем — обмен ролями. Обсуждение в круге. Впечатления о состоявшемся диалоге.

6. Упражнение «Силачи».

Участники делятся на две команды. Встают друг напротив друга. По знаку ведущего встречаются в центре и упираются друг в друга ладонями. Нужно сместить партнера к стене. Резких толчков делать не следует.

7. Упражнение «Встреча через 10 лет».

Все участники делятся на пары. Тренер говорит: «Давайте переведем часы на 10 лет вперед. Теперь мы в ... году. В вашей жизни многое изменилось. Сейчас вы в отпуске. Лето. Приехали в город, где учились в школе. Идете по улице и встречаете одноклассника. Между вами возникает оживленная беседа о том, что произошло за эти годы, чем занимаетесь. Вам дается 5 минут». Когда беседа закончена, все садятся по кругу и представляют каждого участника всей группе. Обсуждение.

8. Упражнение «Мое внутреннее состояние».

Все садятся в круг, разводят руки в стороны. Правая ладонь — вниз, левая — вверх. Берутся за руки. Закрывают глаза. Минуту прислушиваются к своему внутреннему, душевному состоянию. Затем обмениваются впечатлениями.

9. Подведение итогов дня.

Занятие 6. У меня все получится!

Цель занятия: отработка приемов уверенного поведения.

1. Приветствие ведущего.

2. Актуальное состояние. Цветом описать свое состояние.

3. Психотехническое упражнение «Настройка пианино».

Все садятся по кругу, правая рука каждого находится на коленях сидящего справа, а левая — на коленях сидящего слева. Произносятся последовательно звуки «до», «ре», ... , «си», передают хлопками по кругу, постепенно увеличивая темп. Играют гамму.

4. Упражнение «Мои достоинства».

Инструкция ведущего: «Бросая по очереди друг другу этот мяч, будем говорить о безусловных достоинствах, сильных сторонах того, кому бросаем мяч. Будем внимательны, чтобы мяч побывал у каждого».

5. Ролевая игра «Приемная комиссия».

Ведущий знакомит участников с инструкцией: «Все вы скоро будете куда-то поступать — в училище, техникум, вуз, оформляться на работу. Давайте пофантазируем и представим, что для поступления не нужно сдавать никаких экзаменов, а достаточно пройти собеседование с приемной комиссией, которая решит, зачислять вас или не зачислять. Приемная комиссия будет состоять из 5 человек. Остальные будут пытаться пройти собеседование. Посмотрим, многим ли удастся поступить? Поступающий называет учебное заведение или предприятие, в котором он собирается учиться (работать). На подготовку отводится 5—10 минут. На попытку пройти собеседование — от 5 до 15 минут. Обсуждается поведение и беседа поступающего с комиссией, а также действия (игра) членов «Приемной комиссии».

6. Психотехническое упражнение «Футболист».

Одному из участников предлагается выйти в центр круга. Ему завязывают глаза, а приблизительно в метре от него кладут надувной шарик. Поворачивают «футболиста» на месте несколько раз. Предлагают сделать несколько шагов и ударить по мячу.

7. Актуальное состояние участников.

8. Итоги дня.

Занятие 7. Нет проблем!

Цель занятия: дальнейшая отработка приемов уверенного поведения.

1. Приветствие ведущего, контакт глазами с участниками тренинга.

2. Упражнение «Комплимент» (модификация).

Все сидят по кругу. Тренер просит одного из участников выйти в центр круга, посмотреть на присутствующих и сказать одному из участников группы какой-нибудь комплимент. Если человек, которому предназначается комплимент, принимает его, то он сам выходит в круг, а предыдущий участник садится на его место. Вышедший в центр в свою очередь выбирает одного из круга и говорит ему комплимент и т.д.

3. Упражнение «Реклама товара».

Участникам тренинга дается 15 минут на то, чтобы придумать рекламу какого-нибудь товара и предъявить ее группе. Обсуждение. Вопрос: «Какие трудности возникли при рекламировании товара? Реклама какого товара особенно запомнилась (понравилась) и почему?»

4. Ролевая игра «Убеди "предков"».

Группа делится на тройки: отец — мать — подросток. Задание: провести беседу с родителями, аргументированно убедив их в целесообразности своих профессиональных планов.

5. Обсуждение в круге.

6. Упражнение «Жмурки».

Одному из участников завязывают глаза, раскручивают на месте и отпускают. Он ловит присутствующих, которые помогают ему хлопками. Пойманного надо узнать на ощупь, и, если угадал, кто это, угаданный становится «жмуркой».

7. Упражнение «Как ты себя чувствуешь?»

Все садятся в круг. Каждый по очереди говорит соседу слева о его состоянии на данный момент. Например: «Мне кажется, что ты сейчас спокоен и заинтересован в происходящем», или: «Мне кажется, что ты утомлен» и т.д. Тот, кому это сказали, в свою очередь говорит всем о своем состоянии на данный момент, затем высказывает свое предположение о состоянии своего соседа слева и т.д.

8. Итоги дня. Что понравилось? Что нет? Что полезного для себя взяли?

Занятие 8. Поговорим о жизненных ценностях

Цель занятия: осмысление своих жизненных ценностей.

1. Приветствие ведущего.

2. Актуальное состояние участников.

3. Упражнение «Тропинка».

Все встают в шеренгу в затылок друг другу и кладут руки на плечи впереди стоящего. Ведущий ведет всех по тропинке, обходя различные препятствия. По хлопку он встает в хвост «змейки». Игра продолжается, пока все не побывают в роли ведущего!

4. Психотехническое упражнение «Движение по кругу».

Все встают в круг друг за другом, положив руки на плечи впереди стоящего. Закрывают глаза. Ведущий может не закрывать их. Он передает какое-нибудь движение руками впереди стоящему, а тот передает это же движение следующему по кругу и т.д. Затем обсуждается, кто какие движения получил, и где произошло искажение.

5. Упражнение «Конверт откровений».

Все садятся по кругу. Тренер предлагает, как на экзамене, тянуть «билетик» и, прочитав его вслух, высказать свое мнение относительно написанного. Заранее заготавливается 30 вопросов по теме тренинга. Например: «Что для тебя является смыслом жизни?» или: «Почему многим людям так и не удается сделать карьеру? Назови несколько причин.» В конверте должны быть и «полусерьезные» вопросы. Например: «За человека какой профессии ты хотела бы выйти замуж?» и т.п.

6. Упражнение «Что у меня там на спине?».

Участники сидят по кругу. У тренера в руках несколько карточек. На них написаны названия различных предметов, состояний, понятий. Например, «деньги», «босс», «безработный» и т.д. Он прикалывает карточку на спину одному из присутствующих, но так, чтобы тот не видел, что на ней написано. Участник группы с карточкой на спине подходит к некоторым членам группы (по своему выбору) и те, к кому он подошел, невербально показывают ему, что написано у него на карточке. Задача участника — угадать, что написано на карточке.

7. Упражнение «Анкета «голубых воротничков».

Каждому члену группы вручается листок бумаги с инструкцией:

«В 1974 году в Америке было проведено исследование о ценностях молодых людей всех слоев общества. В нашем упражнении мы рассмотрим ответы рабочих — людей в возрасте 20 лет — выпускников школ, не закончивших колледжи и выбравших работу, требующую умеренных способностей и ума. На вопрос о том, чего ждет человек от работы, молодые люди отметили следующие 15 позиций:

- 1) видеть результаты своего труда;
- 2) возможность в дальнейшем зарабатывать больше денег;
- 3) возможность не слишком утруждать себя;
- 4) возможность проявить умственные способности;
- 5) интересная работа;
- 6) от меня не ждут, что я буду делать то, за что мне не платят;
- 7) участие в перспективном деле;
- 8) хорошая оплата;
- 9) не требует тяжелой физической работы;
- 10) возможность обучаться ремеслу, развивать свои способности;
- 11) признание хорошо исполненного дела;
- 12) общественно-полезная работа;
- 13) участие в решениях, касающихся производства;
- 14) хорошее пенсионное обеспечение;

15) не стать винтиком в огромном безличном механизме.

Ваше задание — расположить эти позиции в том порядке, в каком, как вам кажется, это сделали бы ваши современники. Используйте числа от 1 до 15, определяя предпочтения».

Когда все члены группы выполняют задание по ранжированию, ведущий приглашает 6-7 человек для образования команды по принятию решений. Команде за 15-20 минут надо прийти к соглашению относительно того, как надо ранжировать позиции.

Когда задание выполнено, ведущий составляет таблицу, в которую заносятся индивидуальные показатели всей группы, командный показатель по каждому утверждению и данные, действительно полученные в этом исследовании (позиции 3, 8, 13, 4, 1, 14, 10, 2, 15, 5, 7, И, 6, 9, 12 по списку).

Обсуждается решение команды.

8. Актуальное состояние участников.

9. Итоги дня.

Занятие 9. На пути к цели

Цель занятия: отработка навыков преодоления препятствий на пути к достижению целей.

1. Приветствие ведущего.

2. Актуальное состояние участников.

3. Психотехническое упражнение «Василий сказал».

Участники садятся по кругу. Тренер дает инструкцию: «Мы будем выполнять различные движения, действия. При этом необходимо соблюдать одно условие: выполнять только те действия, сообщение о которых я буду предварять словами «Василий сказал». Например, если я говорю: «Василий сказал, поднимите правую руку», то вы делаете это, если же я скажу: «Поднимите руку» или: «Я прошу вас поднять руку», — то эти действия совершать не надо.

4. Упражнение «Угадай, чье это мнение?».

Один из участников выходит за дверь. Остальные на листочках пишут свое имя и одну черту вышедшего человека, которая больше всего привлекает и выделяет его среди окружающих. Листочки сдаются ведущему, который зачитывает каждую реплику, не называя автора, угадать его должен вошедший.

5. Упражнение «Мой портрет в лучах солнца».

Участники тренинга рисуют солнце. В центре солнечного круга пишут свое имя и рисуют свой портрет. Вдоль лучей записывают все свои достоинства, все хорошее, что знают о себе.

Обсуждение важности позитивной самооценки, позитивного мышления для достижения жизненных целей.

6. Упражнение «Железное алиби».

Инструкция тренера: «Все неудачники схожи в одном: они знают все причины неудач и представляют вам железное алиби, почему они сами ни в чем не преуспели. Некоторые из этих объяснений остроумны, а отдельные даже подтверждаются фактами. Давайте попробуем перечислить наиболее часто употребляемые причины, которые называют окружающие в собственное оправдание. Каждую фразу будем начинать со слов

«Если бы...». Например: «Если бы у меня были деньги...», «Если бы я мог делать, что хочу...», «Если бы я родился под счастливой звездой...» и т.п. Один психолог насчитал 55 таких алиби. А сколько знаем мы?».

После перечисления тренер предлагает всмотреться в себя внимательно и определить, сколькими из перечисленных алиби пользуется каждый здесь присутствующий, полагая, что это — исключительно его собственное изобретение. Американский ученый Элберт Хаббард сказал так: «Для меня всегда оставалось загадкой, почему люди столько времени тратят на самообман, создавая алиби для покрытия своих слабостей. Этого времени как раз хватило бы на исправление недостатков и алиби были бы не нужны».

7. Упражнение «Клубок проблем»

Участники встают близко друг к другу, образуя тесный круг и протягивают руки к середине круга. По команде ведущего все одновременно берутся за руки. При этом нельзя брать за руки тех, кто стоит рядом. После того, как тренер убедится, что все руки соединены попарно, он предлагает участникам группы «распутаться», не разнимая рук. Во время выполнения упражнения в группе достаточно часто возникает идея невозможности решения поставленной задачи. В этом случае тренер должен спокойно сказать, что задача — решаемая, распутаться можно всегда. Упражнение может завершиться одним из 3-х вариантов:

1) Все участники окажутся в одном кругу (при этом кто-то может стоять лицом в круг, а кто-то спиной. Это не важно. Главное, чтобы все последовательно образовали круг).

2) Участники группы образуют 2 или больше независимых круга.

3) Участники группы образуют круги, которые соединены друг с другом, как звенья в цепочке.

Время, затрачиваемое участниками на выполнение этого упражнения, может быть очень разным: от 3-5 минут до 1 часа.

Подводя итог, тренер говорит, что это была как бы имитация клубка проблем, с которым иногда каждый из нас сталкивается. Надо иметь терпение, приложить соответствующие умственные усилия, и тогда находится способ преодоления любой препятствующей ситуации. В данном случае все участники попробовали и победили, справившись с «запутанным» заданием.

8. Упражнение «Рукопожатие».

Участники встают в круг. Первый участник подходит к любому другому участнику, пожимает ему руку и говорит, что нового он обнаружил в нем, работая сегодня в круге. Желательно кратко. Тот, к кому подошел первый участник, в свою очередь подходит к следующему и т.д. до тех пор, пока каждый из участников не получит положительную обратную связь о себе.

9. Актуальное состояние участников.

10. Итоги дня.

Занятие 10. Пожелайте мне доброго пути!

Цель занятия: получение позитивной обратной связи для укрепления самооценки и актуализации личностных ресурсов участников занятий.

1. Приветствие ведущего.

2. Актуальное состояние участников.

3. Психотехническое упражнение «Сплоченность».

Ведущий называет любую цифру, не превышающую количества участников. Именно столько человек должно встать одновременно. Повторяется несколько раз.

(Другой вариант. По команде ведущего требуется указать рукой на кого-нибудь в группе. Дважды на одного и того же показывать нельзя.)

4. Психотехническое упражнение «Ловля моли».

Ведущий указывает на одного из участников группы, представляясь, как «хозяин, который пригласил нас в гости». У него дома развелось много моли. Он пригласил нас для того, чтобы мы все вместе помогли ему избавиться от моли. Далее всем предлагается «убить по 10 молей». Ведущий демонстрирует «убивание» хлопками в воздухе, хлопками по плечам, по головам участников, по вещам в помещении и т.п. Он побуждает всех членов игры принять участие в этом действии. Прекращается упражнение ведущим с учетом меры вовлеченности всех участников в игру.

5. Упражнение «Сбор чемодана в дорогу».

Инструкция: «Наша работа подходит к концу. Мы расстаемся. Однако перед тем, как расстаться, соберем «чемодан». Мы работали вместе, поэтому и «собирать чемодан» будем вместе. Содержимое «чемодана» будет особым. Так как мы занимались проблемой профессионального самоопределения, то туда мы «положим» то, что поможет еще раз каждому из вас задуматься, «взвесить», критически оценить свое решение о первоначальном выборе карьеры. «Чемодан» будем собирать в отсутствие человека. Когда мы закончим, то пригласим его и вручим «чемодан», который он унесет с собой, не задавая вопросов. Собирая «чемодан», мы будем придерживаться четырех правил:

1. В «чемодан» надо «положить» одинаковое количество качеств, имеющихся и отсутствующих, но необходимых для получения предполагаемой профессии, достижения цели.

2. Каждое качество будет «укладываться» в «чемодан» только с согласия всей группы. Если хотя бы один не согласен, то его либо пытаются убедить в правильности решения, либо, если это не удастся сделать, отказываются «положить» качество в «чемодан».

3. «Положить» в «чемодан» можно только те качества, которые проявились в ходе работы в группе.

4. «Положить» в «чемодан» можно только те качества, которые поддаются изменению.

Руководить сбором «чемодана» будет каждый из участников по очереди. Не забывайте о правилах сбора. Будьте доброжелательны друг к другу, давая напутствие в дорогу».

Далее ведущий раздает всем листочки, на которых участники пишут свои напутствия. Листочки передаются тому, кому они написаны, пока каждый не получит послания от участников группы.

6. «Лимонадник». Сладкий happy end. Обмен впечатлениями о сегодняшнем дне и в целом о тренинге.

7. Методические рекомендации

7.1. Методические рекомендации преподавателям

Следует подчеркнуть индивидуальность сценариев профессионального становления. Огромная вариативность траекторий, сценариев профессиональной жизни затрудняет ее полноценное сопровождение. Необходимо также иметь в виду значительное социальное расслоение, низкий уровень социальной защищенности, возможность безработицы и утраты профессиональной дееспособности, которые неизбежно порождают множество проблем профессионального становления.

Курс не должен быть только «вербальным», но и проводиться с применением адекватных средств наглядности и активизации деятельности студентов (демонстрация и апробирование технологий психологического сопровождения, анализ «казусов»).

При проведении контроля и оценки знаний студентов важно следовать главным принципам - систематичности, объективности, аргументированности. Оценка знаний и умений студента требует учета его индивидуального стиля в осуществлении учебной деятельности.

7.2. Методические рекомендации студентам

Следует рассматривать психологическое сопровождение как целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности.

Философским основанием системы сопровождения человека является концепция свободного выбора как условия развития. Каждая ситуация выбора порождает множество вариантов решений, опосредованных социально-экономическими условиями. Сопровождение может трактоваться как помощь субъекту в формировании ориентационного поля развития, ответственность за действия в котором он несет сам.

При выполнении практических занятий необходимо актуализировать имеющиеся у студентов к 5 курсу обучения знания технологий работы практического психолога и опыт их реализации. Потому как психологическое сопровождение это технология, основанная на единстве 4-х функций: диагностики существа возникшей проблемы, информации о проблеме и путях ее решения, консультации на этапе принятия решения и выработки плана решения проблемы, первичной помощи на этапе реализации плана решения.

Составитель: Марина Кирамовна Кириллова

Психологическое сопровождение профессионального становления
Учебно-методический комплекс

Напечатано в авторской редакции с оригинала макета заказчика
Компьютерный набор М.К. Кириллова

Подписано в печать 02.04.08. Формат 60×84 $\frac{1}{16}$
Печать офсетная. Усл. печ. л. 2.79. Уч.-изд. л. 2,6.
Тираж 70 экз. Заказ №
Типография ГОУВПО «Удмуртский государственный университет»
426034, Ижевск, Университетская, 1, корп. 4