Курсовая работа на тему

«Психология профессионального развития: проблема профориентации и выбора профессии, проблема профотбора, обучения и адаптации»

Студентки:.

3 курс, очное отделение

Специальность «Психология»

Руководитель:.

Москва 2009

**Оглавление**

[Введение 3](#_Toc272490013)

[1. История становления профориентации 6](#_Toc272490014)

[1.1 Зарубежная история становления 6](#_Toc272490015)

[1.2 Отечественная история становления 9](#_Toc272490016)

[2. Профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение. 11](#_Toc272490017)

[2.1 Основные методы профориентации 13](#_Toc272490018)

[2.2 Проблема профориентации молодежи 19](#_Toc272490019)

[2.3 Профессиональное самоопределение 22](#_Toc272490020)

[2.4 Типичные ошибки при выборе профессии 25](#_Toc272490021)

[3. Профессиональный отбор 34](#_Toc272490022)

[3.1 Этапы профессионального психологического отбора. 38](#_Toc272490023)

[3.2 Профессиографические основы профконсультирования и профотбора 42](#_Toc272490024)

[Заключение 48](#_Toc272490025)

[Список литературы 51](#_Toc272490026)

# Введение

Профессиональная ориентация, рассматриваемая ныне как один из компонентов общечеловеческой культуры, реализуется в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда.

Профессиональная ориентация, как направление практической деятельности, служит двум основным целям:

- социальной и экономической защиты личности, т.к. человек, выбравший профессию в соответствии со своими интересами, склонностями и возможностями, успешнее ее осваивает и скорее достигает ощутимых результатов как в профессиональном, так и в материальном аспектах;

- укреплению экономической мощи государства за счет более рационального распределения и использования трудового потенциала страны.

Конечный результат профориентационной работы, таким образом, социально-экономический, дающий реальную выгоду и отдельному человеку, и государству в целом.

Актуальность проблемы профориентации как общественной проблемы проявляется в необходимости преодоления противоречия между объективно существующими потребностями общества в сбалансированной структуре кадров и неадекватно этому сложившимися субъективными профессиональными устремлениями молодежи. То есть по своему назначению система профориентации должна оказать существенное влияние на рациональное распределение трудовых ресурсов, выбор жизненного пути молодежью, адаптацию ее к профессии.

Адекватность выбора и уровень освоения профессии влияют на все стороны и общее качество жизни. Поэтому одним из центральных и в этом смысле судьбоносных в жизни каждого человека, в его профессиональной карьере, является вопрос о поиске, выборе и овладении профессией. Возросшие требования современного производства к уровню профессиональной подготовленности кадров в еще большей, чем раньше, степени актуализируют проблемы профессиональной ориентации молодежи, поскольку профессиональные намерения значительной части учащихся зачастую не соответствуют потребностям народного хозяйства в кадрах определенной профессии.

Профессиональная ориентация (от фран. orientation — установка) — комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями и с учетом потребности в специалистах народного хозяйства и общества в целом.

Если профессиональная ориентация рассматривается через призму педагогической практики, протекающей под преобладающим влиянием учителей школ, мастеров учебно-производственных комбинатов и др., то принятие этой точки зрения в качестве единственной и главной создает педагогический образ профориентации.

Если же на это процесс посмотреть через призму психологической науки, то на первый план выступят психологические понятия и концепции, объясняющие особенности того или иного выбора. В рамках этого подхода формируется и соответствующий образ профориентации как психологического явления, состоящего из двух взаимосвязанных сторон:

- принятие учащимися решения о своем профессиональном выборе;

- воздействия на психику учащегося с целью формирования профессиональных намерений в соответствии с общественными потребностями.

Третий подход – с позиции теории управления. При этом процесс профессиональной ориентации рассматривается как часть более общего процесса социальной ориентации молодежи. Соответственно и выбор профессии рассматривается как стремлением личности занять определенное место в социальной структуре общества, в социальной группе, а также рассматриваются методы управления этими процессами.

# 1. История становления профориентации

## 1.1 Зарубежная история становления

История появления некоторых элементов оценки профпригодности человека уходит в глубину веков.[[1]](#footnote-1) Это относится в основном к диагностике знаний, умений и способностей. Уже в середине III тысячелетия до н.э. в Древнем Вавилоне проводили испытания выпускников школ, готовивших писцов. Благодаря обширным по тем временам знаниям профессионально подготовленный писец был центральной фигурой месопотамской цивилизации; он умел измерять поля, делить имущество, петь, играть на музыкальных инструментах. Во время испытаний проверяли его умения разбираться в тканях, металлах, растениях, а также знания всех четырех арифметических действий.

В III тысячелетии до н.э. в Китае существовала широко распространенная должность и профессия правительственного чиновника. Соответственно и здесь появились первые элементы профотбора на эту должность. Церемонии заметно способствовала атмосфера торжественности и благолепия вокруг молодых людей, осмелившихся держать государственные экзамены на занятие этой должности. Экзамены эти в китайском обществе воспринимались почти как празднество. Тему экзамена нередко давал сам император, он же проводил непосредственную проверку знаний на заключительном этапе многоступенчатого конкурсного отбора претендентов.

Данных, подобных приведенным выше, имеется много, и все они указывают на довольно ранний период возникновения элементов того, что сейчас принято называть профдиагностикой и профотбором. Если исходить из распространенной сейчас точки зрения о включенности профдиагностики и профотбора в систему профессиональной ориентации, то можно сказать, что профориентация возникла давно.

Однако если теперь посмотреть на профориентацию как на общественный процесс, включающий в себя не только отмеченные выше профдиагностику и профотбор (подбор), но также профпросвещение, профконсультацию, социально-профессиональную ориентацию и профессиональное воспитание, то станет ясно, что профориентация как научно осмысленная деятельность человека могла появиться лишь позже, с той поры, когда начала набирать силу тенденция дифференциации и интеграции отдельных наук. Следовательно, приведенные выше исторические данные рассматривать как указание не на историю, а на предысторию возникновения профориентации. История началась намного позже, в период коренной ломки общественного под напором развития крупной машинной индустрии, т.е. в период развитого капитализма с его неизбежными спутниками – повышением интенсивности производственных процессов, возрастанием роли специализации и профессионализации труда, а также с вынужденной необходимостью осуществления профессиональной подготовки огромных масс рабочих.

Именно в это время определилась практическая потребность в привлечении рабочей силы, ее обучении и распределении на различные трудовые операции в соответствии с индивидуальными различиями и способностями людей.

Основателем научного изучения индивидуальных различий считается английский ученый Френсис Гальтон.[[2]](#footnote-2)

В январе 1908 года в г. Бостоне начало работу первое бюро профориентации молодежи для оказания помощи подросткам в определении их жизненного трудового пути. Деятельность этого бюро и принято считать началом профориентации. Затем аналогичное бюро учредили в Нью-Йорке. В его задачи входило изучение требований, предъявляемых к человеку различными профессиями, более летальное познание способностей школьников. Бюро вело свою работу в контакте с учителями, пользуясь тестами и анкетами. Опыт деятельности этих бюро стал широко распространяться в США, Испании, Финляндии, Швейцарии, Чехословакии и других странах.

В США больший акцент делался на профотбор. Вопросам профессионального отбора много внимания уделял директор психологической лаборатории Гарвардского университета профессор Г. Мюнстерберг. Его можно назвать родоначальником психотехники.

По заказу телефонной кампании он изучил пригодность кандидатов на профессию телефонистки. В тот период телефонистка должна была производить до 150 соединений в час, т. е. каждые 10 с. нужно было соединять абонентов, а для этого необходимо было выполнить 14 отдельных психофизических актов. Многие телефонистки такой нагрузки не выдерживали и увольнялись с работы. Это было невыгодно предпринимателям. Поэтому и возникла необходимость разработки рекомендаций по профотбору кандидатов в телефонистки по их психофизиологическим качествам. В итоге текучесть кадров резко сократилась.

Первая мировая война (1914—1918 гг.) вызвала дальнейшее расширение потребности в определении профессиональной пригодности: она требовала ускоренной подготовки лиц, обладающих нужными для военного дела интеллектуальными и физическими качествами.

Интенсивное техническое перевооружение промышленности ведущих капиталистических государств, развитие принципиально новой техники в начале XX в., в том числе военной, актуализировали проблему “человек—техника”. Все острее стало осознаваться, что не каждый желающий может управлять сложным техническим устройством—для этого необходимы знания, способности и соответствующие навыки. Война существенно обострила интерес к вопросам соотнесения способностей человека с требованиями профессий. Тем самым была подготовлена почва для развертывания научно-исследовательских работ по тестовым методам оценки личности. В США был создан первый вариант так называемого группового теста, который позволял быстро оценить пригодность призывников к воинской службе в различных родах войск.

## 1.2 Отечественная история становления

В середине 20-х годов в СССР по западному образцу была создана советская психотехника, включающая и профориентацию. Однако, не просуществовав и десяти лет, она была запрещена. Ее лидер Исаак Нафтульевич Шпильрейн, получивший образование в университетах Гейдельберга и Лейпцига и занимавшийся в числе прочих проблемами профориентации и профотбора, был арестован по обвинению в контрреволюционной пропаганде и троцкизме и расстрелян в 1937 году.[[3]](#footnote-3)

И только в 70-х годах профессиональная ориентация в СССР была реабилитирована. Она восстановлена благодаря трудам знаменитого психолога Евгения Александровича Климова, работавшего в то время в Ленинграде в Институте профессионально-технического образования. Именно он всерьез занялся теоретическими и методическими основами профессиографии и выбора профессии. Климовская классификация профессий до сих пор служит фактическим стандартом в России.

80-е годы ознаменовались появлением центров профориентации молодежи в большинстве крупных городов СССР. Это были специализированные межотраслевые научно-методические центры, которые управлялись и финансировались Министерством образования и Министерством труда. Центры профориентации объединяли высококвалифицированных психологов, решавших практические задачи. Это был один из наиболее серьезных в то время запросов общества по отношению к психологической науке.

Специалисты Ленинградского городского центра профориентации молодежи под научным руководством сотрудников факультета психологии Ленинградского университета не только непосредственно занимались профориентацией школьников, но и разрабатывали новые подходы в организации и методике профконсультирования. Ленинградский центр профориентации стал главной экспериментальной и учебной базой профориентационного направления в СССР. Здесь учились и повышали квалификацию многие психологи-профконсультанты, работающие сейчас по всей стране.

Распад Советского Союза и изменение политики Российского государства в начале 90-х годов привели к тому, что проблема профориентации молодежи стала игнорироваться большинством государственных чиновников от образования. В связи с переходом на рыночную экономику государство отказалось от планирования и гарантий в сфере образования и трудоустройства своих граждан, появилась безработица, была создана государственная служба занятости. Внимание правительства сосредоточилось на содействии трудоустройству. Возникла острая потребность в профессиональном переобучении, профориентации и психологической поддержке взрослых людей, которые потеряли работу и не могли найти себе новое рабочее место по имеющейся специальности.

Бюджетное финансирование центров профориентации было сведено до минимума. Руководители профориентационных центров стали заключать договора с региональными службами занятости на оказание профориентационных услуг безработным гражданам. Безработных стали тестировать для оценки профпригодности при направлении на переобучение за счет службы занятости, учить методам эффективного поиска работы и трудоустройства с помощью специальных тренинговых программ. Большинство наиболее квалифицированных психологов из центров профориентации стали обслуживать безработных по направлениям из службы занятости, подбирать персонал по заказам работодателей, уходить на работу в другие организации, в том числе в ту же службу занятости, в коммерческие фирмы — словом, зарабатывать деньги.

В этих условиях развитие профориентационных ресурсов в России распределилось между несколькими организациями.

# 2. Профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение.

В профориентации традиционно выделяются следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика (профотбор, профподбор) и профконсультация. Профориентация - очень объемное понятие, например, можно сказать, что современное западное общество по сути своей профориентационно, т.к. с самого рождения ориентирует ребенка на "жизненный успех", на "успешную карьеру". Профориентация предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.[[4]](#footnote-4)

И профориентация и профконсультация - это "ориентирование" школьника (оптанта), тогда как профессиональное самоопределение больше соотносится с "самоориентированием" учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения.

Профессиональное и личностное самоопределение имеют очень много общего, а в высших своих проявлениях они почти сливаются. Если же попытаться развести их, то можно выделить два принципиальных отличия между профессиональным и личностным самоопределением:[[5]](#footnote-5)

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

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

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

Понятие "карьера" широко распространено на Западе (например, в США профориентация часто вообще называется "психологией карьеры")[[6]](#footnote-6). В России существует своя традиция употребления слова "карьера" - это успех в какой-либо деятельности, но с некоторым негативным оттенком (типа "карьеризм"). В американской традиции карьера (по Дж. Сьюперу) - это "определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни" (ребенок, учащийся, отдыхающий, работник, гражданин, супруг, хозяин дома, родитель)". Такое понимание близко к жизненному самоопределению в русской традиции .

Правда, и в западной традиции понятие "карьера" все больше связывается с иронией и осуждением. Например, В. Берг в своей книге "Карьера-суперигра" пишет: "Успешная карьера - это не счастливая случайность. Постарайтесь не попадаться "на зуб" сумевшим сделать блестящую карьеру "волкам" экономики и политики, а научитесь выть и охотиться вместе с ними. Почему бы вам самому не начать травить окружающих вас коллег? Станьте убийцей, пока не стали жертвой. Но при этом всегда следует помнить, что это вам слегка подпортит совесть. Однако ваши враги, ваши конкуренты, ваши завистники - коллеги… ведь они-то поступают точно так же. Травля, интриги, зависть более не вызывают чувства стыда".

Профессиональный выбор, в отличие от профессионального самоопределения (по Е.И. Головахе), - "это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника", который может быть осуществлен "как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения" и "в последнем случае выбор профессии как достаточно конкретный жизненный план не будет опосредован отдаленными жизненными целями". Дж. Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как "чередующиеся выборы").[[7]](#footnote-7)

## 2.1 Основные методы профориентации

Основные группы методов профориентации, составленные в соответствии с выделенными ранее основными целями профориентационной помощи:[[8]](#footnote-8)

1. Информационно-справочные, просветительские методы:

- профессиограммы - краткие описания профессий (проблема в том, что традиционные профессиограммы с трудом "воспринимаются" многими школьниками, поэтому важно искать более компактные и понятные формы описания профессий);

- справочная литература (при условии достоверности такой справочной информации);

- информационно-поисковые системы - ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): "ручные" варианты ИПС (например, карточные, бланковые, в виде картотек и т.п.), компьтеризированные ИПС (банки информации в ЭВМ);

- профессиональная реклама и агитация (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена);

- экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);

- встречи школьников со специалистами по различным профессиям (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии);

- познавательные и просветительские лекции о путях решения проблем самоопределения;

- профориентационные уроки со школьниками как система занятий (а не как отдельные "мероприятия");

- учебные фильмы и видеофильмы (на сегодняшний день очень проблематично для РФ, так как показывать почти нечего);

- использование средств массовой информации (СМИ) может быть достаточно эффективным, но при обязательном учете их специфики (специфического жанра общения с телеаудиторией, требующего не только динамичного изложения существа вопроса, но и умения "производить впечатление" на самую разную аудиторию, а также неизбежность сокращения "объема" профессиографической информации и спокойного отношения к разного рода "редакторским правкам" и "цензуре");

- различные "ярмарки профессий" и их модификации, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только безработным, но и с выпускникам школ.

2. Методы профессиональной психодиагностики (в идеале - помощь в самопознании):[[9]](#footnote-9)

- беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);

- открытые беседы-интервью (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов; опытные профконсультанты считают, что такие беседы дают о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование);

- опросники профессиональной мотивации (специалисты считают, что для клиентов, выбирающих массовые профессии, т.е. "пригодные для большинства", это более важная диагностика, чем определение способностей к профессии);

- опросники профессиональных способностей: требуется очень избирательное их использование и особая подготовка профконсультанта при интерпретации результатов; эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда; для большинства же профессий - "профпригодность формируется в самой трудовой деятельности" (по Е.А. Климову);[[10]](#footnote-10)

- "личностные" опросники (требуется особая подготовка профконсультантов при их использовании, понимание смысла и ограничений применения такого типа опросников в профконсультации); по-настоящему личность нельзя "просчитать" (возникает масса проблем); настоящий личностный тест - это поступок человека в ответственные моменты жизни (например, на "референдумах" и при "голосованиях", когда испытывается способность противостоять изощренной пропаганде); примечательно, что иногда о человеке можно много сказать по его поведению в общественном транспорте (тест на "жлобовство"); таким образом, получается, что тест на "личностность" - это, с одной стороны, поступок глобального масштаба, но с другой стороны, это проявление своей нравственной позиции в "мелочах" жизни, т.е. очень сложно оценить личность в обыденном, "усредненном" режиме жизни;

- проективные личностные тесты (требуется особая подготовка и особая стажировка профконсультанта для их использования);

- методы наблюдения - это один из основных научно-практических методов работы психолога - по Е.А. Климову (при условии владения этим методом, т.е. выделения четкого объекта и параметров наблюдения, способов наблюдения и фиксации результатов, способов интерпретации результатов и др.)[[11]](#footnote-11);

- сбор косвенной информации о клиенте от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов (при условии тактичности и этической корректности такого опроса, когда получение косвенной информации не ставит знакомых и друзей интересующего профконсультанта человека в положение "стукачей" и доносчиков);

- психофизиологические обследования (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда, а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности);

- "профессиональные пробы" в специально организованном учебном процессе по типу "F-теста" японского профессора Фукуямы (см. Укке, 1990), что обычно требует очень больших материальных затрат (создание мастерских, обеспечение "заинтересованности" фирм и организаций и т.п.) и, к сожалению, не очень подходит к условиям современной РФ;

- использование различных игровых и тренинговых ситуаций, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности (например, особенности общения или нравственного выбора), что позволяет строить прогнозы относительно будущего профессионального поведения участников этих процедур;

- исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности (например, в случаях, когда человека берут на работу с "испытательным сроком");

- использование для исследования работника различных тренажеров, где не только отрабатываются трудовые навыки, но изучается и прогнозируется сама готовность осваивать новые профессиональные действия.

3. Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов[[12]](#footnote-12):

- группы общения (в профориентации чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия, но не для решения собственно профконсультационных проблем); своеобразным развитием подобных групп применительно к профориентационной проблематике стали "Клубы ищущих работу" и их всевозможные модификации, где на фоне благоприятной психологической атмосферы удается более эффективно рассматривать и собственно профориентационные вопросы;

- тренинги общения (иногда позволяют клиентам освоить некоторые коммуникативные навыки поведения при приеме на работу, на экзаменах и при различных деловых контактах);

- сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии (НЛП, гештальт-группы, логотерапия и др.); иногда они позволяют клиенту лучше осознать смысл выбираемой деятельности или смысл самого процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением; требуют особой подготовки профконсультанта;

- "пламенные" публичные выступления, несмотря на некоторое ироничное к ним отношение, при умелом использовании могут сформировать серьезную мотивационную основу самоопределения у ряда клиентов, но в других случаях могут стать и сильным манипуляционным средством для доверчивых клиентов;

- профориентационные и профконсультационные активизирующие методы (игры) с элементами психотренинга;

- личное обаяние профконсультанта (то, что от природы, и то, что можно самостоятельно в себе развивать);

- различные положительные (успешные) примеры самоопределения, на которые может ссылаться профконсультант для повышения уверенности клиента в принципиальной возможности разрешения своих проблем;

- "праздники труда", повышающие престиж конкретных профессий (естественно, при умелой организации и учете специфики той аудитории, для которой такой праздник организуется, т.е. чтобы это был праздник с буфетами и развлечениями, а не "торжественное заорганизованное мероприятие").

4. Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения:

- построение "цепочки" основных ходов (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, позволяющие наглядно (на листочке) представить клиенту и самому профконсультанту возможные жизненные перспективы самоопределяющегося человека;

- построение системы различных вариантов действий клиента (в виде своеобразных "деревьев" и "ветвей"), ведущих к определенной цели, позволяющих выделить наиболее оптимальные варианты перспектив;

- использование различных схем альтернативного выбора из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении (обычно используются на заключительных этапах консультации).

## 2.2 Проблема профориентации молодежи

Ряд причин, которые ослабили работу по профессиональному самоопределению школьников[[13]](#footnote-13):

– межшкольные учебно-производственные комбинаты не располагают возможностями представления большого количества профессий;

– с переходом на новые экономические отношения, сменой форм собственности от работы по профориентации устранились базовые и шефствующие предприятия;

– из программы обучения школьников 8 – 9 кл. исключен курс «Выбор профессии», а предмет «Твоя профессиональная карьера» является факультативным, то есть необязательным для школ и учащихся;

– существенный вред профориентации наносит отсутствие квалификационных кадров, хотя на всем постсоветском пространстве их подготовкой занимается всего шесть вузов;

– ослабили работу, а кое-где уже закрываются, созданные в свое время центры профориентации молодежи;

– сокращены ставки организатора профориентационной работы в школе. Прекратили или существенно ослабили свою работу созданные в школах кабинеты профориентации (эти кабинеты координировали и организовывали профориентационную работу с профессиональными учебными заведениями, предприятиями, учителями-предметниками, классными руководителями, учащимися, родителями);

– существенно снизилась роль в профориентации молодежи межведомственных советов по профориентации, которые создавались и работали при исполнительной власти района, города;

– слабые нормативно-правовые основы интегративных связей практики и науки, нежелание различных административных органов по-государственному решать вопросы профессионального самоопределения молодежи;

– на всю работу по профориентации в школе сегодня отводится 20 часов (раздел «Профессиональное самоопределение») в предмете «Технология». Другие учителя-предметники и классные руководители этой работой занимаются по своему желанию, усмотрению и возможности.

Для того чтобы профессиональное самоопределение выпускника школы осуществлялось успешно, необходимо выполнение следующих мероприятий и условий:[[14]](#footnote-14)

1. Реализация в ближайшие годы в полном объеме концепции профильного обучения. Это позволит учащимся 8 – 9 кл., изучая элективные курсы, правильно выбирать профиль обучения. Профильное обучение в 10 – 11 кл. позволит окончательно выбрать профессию, профессиональное учебное заведение и подготовиться к поступлению в него.

2. Включение в подготовку учащихся 8 – 9 кл. обязательного предмета «Твоя профессиональная карьера», который обеспечит реализацию основных звеньев системы профессиональной ориентации (профессиональное просвещение, профессиональное воспитание, профконсультацию, профдиагностику, профотбор и др.). Данный курс разработан и издан в трех пособиях, которые включают программу дидактический материал и методику преподавания курса.

3. Согласно последним государственным образовательным стандартам высшего профессионального образования (2000, 2005гг.) в подготовку педагога по специальности «Технология и предпринимательство» ввели дисциплину «Профориентация». В связи с этим минимум знаний и умений выпускники педвуза по вопросам организации профориентационной работы в школе получают, и можно вести речь лишь о совершенствовании подготовки будущего педагога в этой области, а также по возможности увеличения часов на неё.

4. Восстановление и активизация работы центров профориентации молодежи в вопросах оказания необходимой помощи школьникам. Использование новых подхов, технологий, совре­менных средств для улучшения оказания услуг молодежи в их профессиональном самоопределении.

5. Возобновление работы учебно-методических кабинетов профориентации в школе как центров организации и координации профессиональной ориентации. Накапливание в них всех необходимых материалов о профессиональных учебных заведениях, предприятиях, методические наработки и пособия. Данный материал должен быть доступен учителям-предметникам, классным руководителям, другим заинтересованным лицам. Назначение ответственного за работу этого кабинета, изыскание возможности доплаты за исполняемую работу.

6. Вменить в обязанность учителей-предметников при изучении своих дисциплин со школьниками обязательно решать задачи профориентации в необходимом объеме и на нужном уровне.

7. Обязательное включение в работу по профориентации классных руководителей. Проведенные экскурсии, родительские собрания соответствующей тематики, организованные встречи дадут свои результаты и помогут детям правильно профессионально определиться.

8. Использование для организации работы всего многообразия имеющихся на вооружении педагога форм профориентации (формы, реализуемые в учебном процессе, во внеклассной и внешкольной работах).

9. Обеспечение учителя и учащихся необходимой современной литературой для организации и осуществления профессиональной ориентации. Особенно это касается регионов Урала, Сибири, Дальнего Востока, куда, к сожалению, часто не поступает разработанная и изданная в Центральной России литература.

10. Эффективное использование имеющихся на вооружении учителя многочисленных профориентационных опросников, анкет, профессиограмм для профессионального просвещения и диагностики.

Если реализовать хотя бы перечисленные выше мероприятия, то школа сможет выполнить задачу по оказанию помощи выпускникам в выборе профессии. Пора профессиональных исканий будет сведена до минимума, дети смогут себя реализовать в выбранной ими профессии в полном объеме. Работа им в дальнейшем будет приносить не только материальное вознаграждение, но и моральное удовлетворение, они выберут ту профессию, которая будет востребована на рынке труда.

## 2.3 Профессиональное самоопределение

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

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

Е.А.Климов понимает его «...как важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества «делателей» чего-то полезного, сообщества профессионалов».[[15]](#footnote-15)

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

Профессиональное самоопределение — это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии. Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий. Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно рефлексирует переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии. Актуализация профессионального самоопределения личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и др. Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.[[16]](#footnote-16)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Типы профессионального самоопределения:[[17]](#footnote-17)

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

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

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

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

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

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

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

Уровний самоопределения:

1) агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень);

2) стремление мирно избежать данной деятельности;

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

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

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

## 2.4 Типичные ошибки при выборе профессии

Выявлены типичные ошибки, допускающиеся в выборе профессий молодёжи:

* недостаточный объем знаний о существующих профессиях
* неумение извлекать информацию о профессии и путях ее получения
* неумение разбираться в себе, в своих интересах, склонностях, способностях…
* не учитываются потребности в профессии в данном регионе
* выбор профессии без учета своих возможностей, физ. состоян., здоровья
* ориентация на профессии высшей категории
* выбор профессии под влиянием друзей
* увлечение внешней стороной профессии
* перенос отношения к человеку на профессию
* пренебрежение одним видом труда и возвышение другого
* устаревшее представление о профессии
* отождествление учебного предмета с профессией
* выбор профессии по местоположению вуза
* отношение к профессии как к неизменной

**Вопрос выбора профессии является очень актуальным для всего общества. Решение этого вопроса во многом определяется степенью информированности о выбираемой профессии, как у ученика, так и у родителей.**[[18]](#footnote-18)

Ошибка при выборе профессии недопустима, т.к. ее последствия будут сказываться всю жизнь.

Каждый ученик в процессе выбора профессии проходит несколько этапов. С той или иной полнотой эти этапы представлены в любом решении, принимаемом личностью или группой.

Рассмотрим возможные ошибки, на каждом этапе, применительно к проблеме профессионального самоопределения.

**1 этап.**  
 Первое, на что нужно обратить внимание родителям и учителям, - это выяснение того, как видится выбор профессии тому, кто участвует в решении этого вопроса и, вообще, осознается ли проблема сама по себе. Этот вопрос может возникать как в отношении подростка, так и в отношении лиц, участвующих вместе с ним в выборе профессионального «маршрута».  
 Первая ошибка это подмена проблемы, когда профессиональное самоопределение подменяется самоопределением в социальном плане, т. е. вместо решения проблемы выбора профессии решают проблему выбора учебного заведения.  
 Иногда установка на получение высшего образования так сильна, что ей в жертву приносятся и склонности, и реалистическая оценка ситуации.  
Подобное явление может возникнуть не только при ориентации на высшее учебное заведение. Нередко  в ПУ приходят подростки, которые при выборе профессии руководствовались не своими склонностями и индивидуальными особенностями, а ориентируясь на мнение учащихся там товарищей, на сопутствующие выгоды (наличие секций, кружков, дополнительных льгот).  
Выбирая учебное  заведение, они использовали профессиональное образование как средство решения иных своих проблем.

Вторая ошибка - несвоевременность выбора. Такая ситуация может возникнуть, когда проблема выбора профессии в требуемый момент времени как бы не встает перед учащимися.  
 Одной из причин сложившейся ситуации, может быть слишком рано принятое решение о выборе профессии. Такое решение иногда бывает не вполне адекватным, когда в раннем возрасте формируется романтический образ профессии, часто отдаленный от реальности. Иногда такой интерес усыпляет бдительность взрослых, создает иллюзию, что с профессиональным самоопределением все благополучно. На самом же деле ожидания подростка значительно расходятся с реальностью, а его индивидуальные особенности являются неодолимым препятствием для получения выбранной профессии.  
Таким образом, несвоевременно, слишком рано принятое решение, не поддержанное рациональными соображениями, может стать источником разочарований и последующих сложностей адаптации в профессиональной сфере.

Третья ошибка – отсутствие у учащегося ощущения необходимости в выборе профессии, когда в силу семейных традиций или сложившихся у родителей ожиданий в отношении профессионального будущего ребенка к моменту выбора профессии ни у родителей, ни у подростков не существует проблем в этом вопросе. Т.е. если в семье все экономисты, то и подростку автоматически предопределена эта профессия. Часто родители стараются воплотить в детях свои несбывшиеся мечты: «Я не стала врачом, хотя мечтала об этом всю жизнь, пусть дочка им будет». При этом совершенно не учитываются индивидуальные особенности ребенка.

**2 этап.**  
 Кто может, и кто должен принимать решения в ситуации выбора профессии? Одним из факторов, регулирующих активность человека, является его самооценка. Самооценка лежит в основе уровня притязаний, т.е. уровня трудности тех задач, к осуществлению которых человек считает себя способным.  
 Самооценка и уровень притязаний в конкретной деятельности определяют субъективное право человека заявить о себе в рамках этой деятельности. При неадекватно завышенном уровне притязаний суждения подростков категоричны, выражена преимущественная ориентация на личный опыт. Суждения консультанта, учителей, старших встречаются  «в штыки». Нежелание таких учащихся совместно со старшими искать оптимальный вариант решения проблемы требует коррекции со стороны взрослых. Еще более сложной представляется ситуация, когда подростки стремятся полностью снять с себя ответственность за решение этого вопроса. Именно такие чаще всего приходят к психологу-консультанту. Иногда решение уже бывает найдено ими самостоятельно, но в силу особенностей сложившейся самооценки (низкий уровень притязаний) они пока еще не считают себя в праве принимать какие – либо ответственные решения вообще.[[19]](#footnote-19)

**3 этап.**   
 Одним из основных этапов принятия решения является сбор необходимой информации о желаемой профессии. Сложности и ошибки, возникающие на этом этапе, обусловлены тремя причинами: отсутствием полного представления о проблемной ситуации, избирательным отношением подростков к информации о сфере труда, сложностями самовосприятия  
 Подростки и их родители часто не осведомлены о тех существенных моментах, которые определяют впоследствии степень профессиональной, а подчас и социальной адаптации молодого человека.  
 Знакомство учащихся, преподавателей, родителей с профессиями позволяет им со всей полнотой осваивать информацию относительно процесса труда в каждой профессии. С учетом этого возможна более точная формулировка общих требований подростка к будущей профессии, а также своеобразная прикидка собственных возможностей в связи с требованиями, предъявляемыми различными группами профессий к человеку.  
 В зависимости от ряда объективных и субъективных факторов учащиеся и их родители неодинаково осваивают даже наиболее полно и рационально представленную информацию.  
 Экспериментально – психологическими исследованиями показано, что у учащихся существуют определенные предпочтения в отношении источников информации при выборе профессии.[[20]](#footnote-20)

1. Личный опыт как источник информации.  Отличительной особенностью личного опыта является его высокая субъективная значимость, переоценка, перенос оценок с одних событий на другие. Указанные особенности свидетельствуют о незавершенности формирования самосознания на этом возрастном этапе.

2. Роль семьи. Среди источников информации о сфере труда семья занимает очень важное место.  
Влияние ближайшего окружения на формирование мнения базируется на принципе, суть которого состоит в том, что информация, исходящая от представителя «своей» группы лиц, воспринимается более положительно. Естественно, что семья представляется авторитетным, близким по духу источником. Часто возникает ситуация, когда родители пытаются воплотить свои несбывшиеся мечты в детях, не учитывая их личностных особенностей. Что может привести к нежелательным последствиям.  
Поэтому очень важна профориентационная работа с родителями.

3. Влияние сверстников. Подростки при выборе профессии с большим доверием относятся к сведениям, полученным от сверстников.  
Распространенным является выбор профессии «за компанию», т.е. выпускники выбирают профессию по принципу дружбы. В этом случае, как правило, одного из них постигает разочарование, и после долгих поисков он вынужден менять первоначальный выбор.

**4 этап.**   
 На этом этапе типичные ошибки могут быть связаны с недостаточным уровнем критичности подростка. Низкий уровень критичности  не позволяет в полном объеме выявить и дать объективную характеристику собственного положения. На этом фоне видение проблемы упрощается, а к вариантам возможных решений предъявляются более упрощенные требования.  
 Здесь широко распространены следующие ошибки.

Предубеждения в отношении престижности и непрестижности профессии.  В отношении ряда профессий существуют предубеждения, которые заключаются в том, что некоторые важные виды трудовой деятельности считаются непрестижными. Это необоснованный ложный взгляд. Как известно мода на все проходит, и та профессия, которая сегодня престижна, завтра может приобрести совершенно иной статус.

Увлечение только внешней стороной профессии.  Это случается потому, что выпускник не имеет всесторонних знаний о профессии.

Ориентация на профессию, которая гарантирует высокий заработок.   
Ориентируясь на материальную сторону профессии, часто не учитывается, что если данная профессия выбрана без учета личностных особенностей, то мало шансов стать квалифицированным специалистом, а значит, возникнут проблемы с трудоустройством.  
 **5 этап.**  
 При выборе профессии выделяют ряд индивидуальных стилей поиска решений: импульсивные решения, рискованные решения, уравновешенные решения, решения осторожного типа, инертные решения.

Импульсивные решения отличаются тем, что оценка возможных вариантов не осуществляется планомерно. Критическая оценка гипотез неполна, варианты решений возникают легко, но отличаются слабой реалистичностью.  
В меньшей степени эти особенности выражены в так называемых рискованных решениях, отличительной чертой которых является лишь частичная их критичность.

Уравновешенные решения сочетают в себе легкость выдвижения альтернатив с их полной и планомерной критической оценкой.   
 Решения осторожного типа отличаются особой тщательностью оценки гипотез, но варианты решения находятся с трудом.

Инертные решения являются результатом очень неуверенного и осторожного поиска альтернатив с фиксацией внимания на их критической оценке.

Наиболее трудное время для подростка – переход от общеобразовательной школы к профессиональному труду, когда человек принимает решение о выборе профессии. В связи с переходом старшей ступени общего образования на профильное обучение, школьникам и их родителям становится необходимо обязательно осуществлять профессиональное определение в выпускном классе основной школы, т. е. выбирать среднее специальное учебное заведение или профиль для продолжения обучения в старшей профессиональной школе.  
 Естественно, что учащиеся и их родители заинтересованы в том, чтобы данный выбор был для них оптимальным. Они хотят быть уверены, что именно это образование станет основой дальнейшего движения по пути к успешной карьере. Эта уверенность может быть осуществлена только при соблюдении принципа профессионального самоопределения.  
 Принцип профессионального самоопределения подразумевает осознанный самостоятельный выбор профессии на основе:[[21]](#footnote-21)  
- объективных и достаточно полных знаний о себе, своих интересах, склонностях, особенностях мышления, памяти, внимания, нервной системы;  
- знакомства с миром профессий, требованиями, которые профессия предъявляет к человеку;  
- умения соотнести эти требования со своими личностными особенностями.  
Тогда выбор профессии будет верным и удачным.  
 Многие из выпускников 9-х классов не готовы к осознанному выбору своей будущей профессии. Трудности профессионального самоопределения в 9-ом классе во многом связаны с возрастными особенностями. Данные психологических исследований показывают, что лишь незначительная часть учащихся этой возрастной группы не испытывает затруднений в процессе обучения. Причем подростки видят причину трудностей в первую очередь в самих себе, в собственной плохой памяти, слабом внимании, неумении думать, лени и безволии. Истинная же причина данных трудностей чаще всего в несовпадении времени наступления физиологической, интеллектуальной и социальной зрелости.  
Поэтому, очень важно научить подростка не только видеть свои недостатки, - он и так, во всем винит себя, и так знает о своих многочисленных возрастных трудностях – но  и научить понимать, видеть, уметь опираться на свои достоинства, на сильные стороны своей личности и характера.  
 Выбор профиля – это очень ответственное решение. Реализация профильного обучения возможна только при условии относительного сохранения учебного материала непрофильных предметов, изучаемых с целью завершения базовой общеобразовательной подготовки учащихся. Поэтому, что, и в каком объеме будет изучать старшеклассник в профильном классе, в дальнейшем определит возможность его обучения в том или ином ВУЗе. Углубленная подготовка по ряду предметов определяет заданность профессионального выбора, изменить который координально, впоследствии, будет трудно.  
 В момент выбора профиля обучения не требуется обязательно осуществить выбор своей будущей профессии, так как обучение на одном из 11 профилей предполагает готовность к продолжению профессионального образования по очень многим и различным профессиям. На этом этапе достаточно правильно определить направленность личности, соответствующую профилю, и уже в процессе обучения конкретизировать свой выбор, определив Вуз и факультет.[[22]](#footnote-22)  
 По изложенным выше причинам, детям и их родителям, в большинстве случаев, бывает необходима квалифицированная помощь профконсультанта, который методами психодиагностики поможет выявить не только лежащие часто на поверхности профессионально важные качества человека, но и его на данный момент скрытые потенциально сильные характеристики, которые смогут стать твердым фундаментом профессиональной успешности, дадут возможность двигаться с наибольшей эффективностью в нужном направлении.[[23]](#footnote-23)

# Профессиональный отбор

Профессиональный отбор - это особый комплекс мероприятий, направленных на выявление лиц, которые по своим моральным, психофизиологическим и психологическим качествам, состоянию здоровья и уровню общеобразовательной подготовки наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по конкретной специальности.[[24]](#footnote-24)

Особенно остро проблема отбора стоит для тех профессий, в которых даже небольшая ошибка, обусловленная психическими особенностями работника, может привести к серьёзной аварии или катастрофе. Примеры таких профессий: лётчик, автомобилист, авиадиспетчер, капитан корабля, оператор и военный специалист и т.д.

Профессиональный психологический отбор рассматривается как принятие решения о соответствии человека по результатам психологических профессиональных испытаний определенной деятельности.

Задачами профессионального психологического отбора являются:

- профессиональная ориентация граждан на овладение специальностями, обучение в учебных заведениях по соответствующим специальностям и поступление на работу, службу;

- определение профессиональной пригодности граждан к подготовке (обучению) по специальностям, обучению учебных заведениях, выработка рекомендаций по их отбору для подготовки (обучения) по специальностям и распределению по должностям;

- профессионально-психологическое сопровождение профессиональной деятельности.

В основе профессионального психологического отбора лежит оценка индивидуальных психологических особенностей людей в целях установления степени их соответствия требованиям конкретной специальности или группы сходных специальностей. Таким образом, в проблеме психологического отбора могут быть выделены два основных аспекта: с одной стороны, личность, индивидуальность человека, с другой - нормативно одобренный способ профессиональной деятельности.

Следует отметить, что необходимость в профессиональном психологическом отборе имеет место не всегда. Он требуется и эффективен в тех случаях, когда велика доля лиц, не справляющихся с обязанностями после обучения; когда ошибка специалиста, допущенная по причине несоответствия требованиям профессиональной деятельности, сопряжена с большим материальным или моральным ущербом, чревата опасностью для жизни людей; при высокой стоимости обучения и при наличии других подобных обстоятельств.

Обычно об отборе говорят тогда, когда в наличии есть превышающее потребность количество претендентов на имеющуюся вакантную профессию (должность) и из них нужно выбрать одного или нескольких лучших молодых людей. Причем такой выбор предполагает не только диагностику, но и прогнозирование пригодности к данному виду деятельности.

В зависимости от того, какие особенности рассматриваются как важнейшие, различают отбор по подготовленности (по уровню развития личности на данный момент времени) и отбор по способностям.

При отборе по подготовленности упор делается на выявление людей, у которых знания, а также умения и навыки, необходимые для освоения специальности, развиты лучше, чем у других людей. Профессиональный отбор по уровню подготовленности более прост, экономичен и не требует больших временных затрат на его проведение по сравнению с отбором по способностям. Достаточно иметь стаж успешной и безаварийной работы по данной специальности. То есть отбор по уровню подготовленности позволит сразу получить готового специалиста и сэкономить время и финансы на его профессиональное обучение.

Но если речь идет о выборе профессии на всю, то целесообразнее осуществлять профессиональный отбор по способностям к данному виду деятельности. Отбор по способностям ставит задачу отобрать людей с учетом перспективы развития у них требуемых качеств, выявить задатки, способности.

Каждый из этих видов отбора имеет свои достоинства и недостатки, социальный аспект и сферу приложения.

Метод отбора по подготовленности относительно прост, по способности - сложней.

Первый производится довольно быстро, второй требует времени.

Отбор по подготовленности менее достоверен, в том смысле, что на его основе можно предсказать лишь "ближнюю зону успехов". Отбор по способностям позволяет видеть дальше, предсказывать на многие годы вперед.

Отбор по подготовленности наиболее целесообразен в случае, когда не ставится задача определить перспективы всей. Когда важно, определить жизненное призвание (в учебные заведения), необходим отбор главным образом по способностям.

По результатам профессионального психологического отбора выносится одно из следующих заключений о профессиональной пригодности[[25]](#footnote-25):

а) рекомендуется в первую очередь первая категория.

Относимые к этой категории по уровню развития профессионально важных качеств полностью соответствуют требованиям должности, что позволяет им в установленные сроки овладеть специальностью, иметь по результатам проверок, аттестаций и экзаменов преимущественно отличные оценки, получить высокую квалификацию;

б) рекомендуется вторая категория.

Относимые к этой категории по уровню развития профессионально важных качеств в основном соответствуют требованиям должности, что позволяет им в установленные сроки овладеть специальностью, иметь по результатам проверок, аттестаций и экзаменов преимущественно хорошие оценки;

в) рекомендуется условно третья категория.

Относимые к этой категории по уровню развития профессионально важных качеств минимально соответствуют требованиям должности, с трудом овладевают специальностью в установленные сроки, имеют по результатам проверок, аттестаций и экзаменов преимущественно удовлетворительные оценки. Допускаются к обучению или профессиональной деятельности при недостатке кандидатов;

г) не рекомендуется четвертая категория.

Относимые к этой категории по уровню развития профессионально важных качеств не соответствуют требованиям должности.

Е.А.Климов выделяет четыре степени выраженности профессиональной пригодности.[[26]](#footnote-26)

1. Непригодность к профессии - временная или практически непреодолимая, когда имеются отклонения в состоянии здоровья, несовместимые с точки зрения медицины с работой в данной области.

2. Годность к профессии (или группе профессий) - в этом случае говорят: нет противопоказаний, но нет и показаний.

3. Соответствие данной области деятельности - противопоказаний к профессии нет, присутствуют некоторые личностные качества и интересы, способности.

4. Призвание - налицо явные признаки соответствия человека всем основным требованиям профессии. В этом случае говорят: «В этой и именно в этой области деятельности ты будешь наиболее нужным людям».

Так, К.М.Гуревич делит профессии, исходя из двух типов требований к человеку:

1. Требования, которым могут удовлетворить люди, обладающие специальными индивидуальными чертами.

2. Требования, с которыми может справиться каждый человек (среднестатистический).

Различают абсолютную профпригодность, когда человек должен соответствовать жестким требованиям профессии, и относительную профпригодность, что характерно для большинства профессий. Иногда профпригодность определяют как отсутствие противопоказаний (соматических или психологических к данной профессии).

Так, в некоторых профессиях требования к профпригодности велики, если имеют место некоторые абсолютные противопоказания к профессии. Например, абсолютно противопоказана профессия водителя всех видов транспорта людям с повышенной сонливостью в монотонной обстановке. Противопоказаны профессии, требующие самообладания, людям неуравновешенным, забывчивым. Для таких лиц не рекомендуются профессии учителя, пилота, хирурга, пожарного, спасателя и др. Абсолютные противопоказания чаще присутствуют в тех профессиях, где могут возникнуть неожиданные ситуации, требующие срочных решений, связанных с ответственностью за жизнь и безопасность людей, за большие материальные ценности. Для определения соответствия людей требованиям подобных групп профессий используется профессиональный отбор. Это в полной мере относится к профессиям и специальностям, связанных с воинской деятельностью.

Большинство же видов профессионального труда может осуществляться при относительной профпригодности, то есть при менее жестком перечне необходимых психических качеств и свойств.

## 3.1 Этапы профессионального психологического отбора.

На первом этапе осуществляется анализ трудового процесса, а также физиолого-гигиенических и психологических особенностей трудовой деятельности. Целью такого анализа является определение требований, которые предъявляет деятельность к профессионально важным качествам личности. Один из возможных путей решения этой задачи заключается в составлении профессиограммы (детального описания профессии) .

В ходе данного этапа исследуется структура и характер деятельности, производится анализ возможных ситуаций, прежде всего наиболее неблагоприятных, предъявляющих повышенные требования к тем или иным качествам военного специалиста. На основании такого анализа определяются основные требования к кандидату на данную специальность. В общем виде эти требования могут быть разбиты на следующие группы:[[27]](#footnote-27)

- медицинские требования: состояние здоровья, общие медицинские показания и противопоказания к данному виду деятельности;

- образовательные требования, то есть требования к уровню общей и специальной подготовки, которую должен иметь кандидат к моменту прохождения отбора;

- общие характерологические требования: чувство долга, идейная убежденность, мировоззрение, мотивация к данному виду деятельности;

- психологические и психофизиологические требования, то есть требования к памяти, вниманию, скорости реакции, эмоциональной устойчивости, свойствам центральной нервной системы и т.д.;

- требования к физической подготовленности: ловкость, быстрота, сила.

Второй этап профессионального отбора. На данном этапе осуществляется подбор и разработка методических приемов, с помощью которых возможна оценка профессионально важных качеств личности. Как основные методические приемы могут использоваться: анализ документов и характеристик, беседа (устная или письменная), наблюдение, тестирование.

Медицинские требования проверяются в ходе медицинского наблюдения и обследования. Психологические и психофизиологические требования, как правило, с помощью тестов. К выбранным методикам испытаний (и прежде всего тестам) предъявляется ряд требований, основными из которых являются информативность (прогностическая способность) и надежность (стабильность результатов одного и того же испытуемого при повторных испытаниях).

Основой для разработки методов определения профессиональной психологической пригодности является профессиограмма. При проведении анализа профессиограммы в интересах разработки метода оценки профессиональной пригодности решаются две основные задачи:

определение перечня ПВК, оказывающих наибольшее влияние на эффективность и надежность профессиональной деятельности;

определение параметров деятельности, характеризующих эффективность и надежность деятельности человека.

Определение перечня ПВК, основных параметров деятельности связано с содержательным анализом профессиональной деятельности и с задачами профессионального психологического отбора.

В перечень ПВК должны быть включены только основные качества личности, без которых эффективная деятельность невозможна. Необоснованное расширение перечня ПВК (например, почти все социально значимые качества необходимы профессионалу) не только затрудняет разработку методик отбора и последующего ее применения, но и может привести к искажению результатов анализа.

При определении параметров деятельности, характеризующих работу профессионала, необходимо стремиться к поиску объективных показателей, отражающих главные особенности деятельности профессионала. Среди таких параметров могут быть показатели качества, эффективности выполнения человеком ключевых элементов трудового процесса. Все эти показатели объединены понятием внешний критерий.

Третий этап профессионального отбора. После выбора методик на следующем этапе осуществляется проверка их информативности и надежности. Этот этап профотбора является контрольным. Цель его заключается в том, чтобы проверить, насколько достоверно отобранные методики могут прогнозировать результаты деятельности. Только после такой проверки эти методики можно применять на практике.

Оценка эффективности разрабатываемых методических приемов, стандартизация и адаптация тестов для дальнейшего использования в практике профотбора проводится с опорой на внешний критерий. Его показатели применяются для построения прогнозных моделей, используемых в профотборе с результатами деятельности по показателям внешнего критерия. Поэтому все методы, с помощью которых оценивается профессиональная пригодность, являются критериально-ориентированными.

Существуют два основных подхода в сравнении внешнего критерия с результатами тестирования:

оценки по тестам и критерии профессиональной успешности получаются с незначительным интервалом времени (в этом случае исследуются лица, уже работающие по специальности);

тестовые оценки и критерии получаются со значительным интервалом времени (обследование проводится до профессионального обучения, а внешние критерии получаются после его окончания). Чаще всего используется второй способ.

Показателем эффективности предлагаемого набора методик служит увеличение доли кандидатов, успешно осваивающих (выполняющих) профессиональную деятельность, по сравнению с той же долей лиц, существовавшей до проведения мероприятий ППО. Эта величина зависит также от коэффициента трудности профессии (доля лиц, способных освоить данную профессию, рассчитывается в условиях случайного зачисления кандидатов, без какого-либо отбора), а также от отношения отбора (доля лиц, признаваемых пригодными, по отношению к общему числу испытуемых).

Четвертый этап профессионального отбора - собственно проведение профотбора. Отбор проводится в соответствии с выбранными и уточненными во время контрольных испытаний методиками. В зависимости от конкретных условий форма проведения отбора может быть индивидуальной (например, беседа с кандидатом в целях выяснения его общих характерологических качеств) или групповой (исследование с помощью бланковых тестов, письменное анкетирование).[[28]](#footnote-28)

## 3.2 Профессиографические основы профконсультирования и профотбора

Для современного психолога-практика и профконсультанта важно понимать, каким образом составляется грамотное описание различных видов профессионального труда, какие общие характеристики используются для полного рассмотрения профессий. Помимо использования готовых описаний профессий (профессиограмм) профконсультанту следует быть готовым к самостоятельному выделению и описанию особенностей профессий, характерных для конкретных условий своего города или региона и не представленных в профессиограммах для всеобщего пользования. Кроме того, в ряде случаев возникает необходимость самостоятельного рассмотрения отдельных (особо интересных) профессий совместно с клиентом.

В самом общем виде профессиограмма определяется как "описательно-технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности", сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.

Важным понятием в психологии труда является психограмма, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности. Данные качества называются профессионально важными качествами - ПВК.

В современной профессиографии существует еще одно важное понятие - системная профессиограмма, рассматриваемая как сама технология психологического изучения субъекта труда, в которой как бы соединяются собственно профессиограмма и психограмма (на основе описательно-технологических характеристик профессии по определенной схеме как раз и выделяются профессионально важные качества для данной профессии).

На основании целей и задач, для решения которых предназначены те или иные описательные системы профессий, Е.М. Иванова выделяют следующие типы профессиограмм:[[29]](#footnote-29)

1. Информационные профессиограммы (предназначены для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес).

2. Ориентировочно-диагностические профессиограммы (служат для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда и организуются на основе сопоставления реальной работы данного человека или рабочей группы с требуемыми - эффективными - образцами организации трудовой деятельности).

3. Конструктивные профессиограммы (служат для совершенствования эргатической системы, на основе проектирования новых образцов техники, а также подготовки и организации труда самого персонала).

4. Методические профессиограммы, которые можно было бы назвать и методологическими, поскольку они служат для подбора адекватных методов исследования данной эргатической системы, т.е. направлены на рефлексию и последующую организацию труда самого специалиста, составляющего профессиографическое описание конкретной работы. Поскольку речь идет о рефлексии и организации собственной деятельности психолога, то, на наш взгляд, такие профессиограммы уместнее было бы назвать "методологическими".

5. Диагностические профессиограммы, целью которых является подбор методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров (например, организация работы по схеме составления аналитической профессиограммы, где сначала исследуется профессия на нормативно-описательном, технологическом и "бюрократическом" уровне, а затем все это переводится на язык необходимых для успешной работы ПВК, для которых и подбираются соответствующие психодиагностические методики).

А.К. Маркова анализирует и выделяет следующие основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм:[[30]](#footnote-30)

1. Комплексная профессиограмма (по К.К. Платонову, Ю.В. Котеловой и др.), где учитывается широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.), а также указывается предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т.п.

2. Аналитическая профессиограмма (по Е.М. Ивановой), где раскрываются не отдельные характеристики компонентов профессии, а обобщенные нормативные показатели профессии и показатели психологической структуры профессиональной деятельности. При этом специально анализируются: объективные характеристики труда и психологическая характеристика труда, что в итоге и позволяет выделять ПВК, соответствующие данным задачам.

3. Психологически ориентированная профессиограмма (по Е.И. Гарберу), где выделяются: а) описание внешней картины труда, трудовое поведение: фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и др.; б) внутренняя картина труда: типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования личности работника (способности, структуры научения и опыт), психические состояния (интеллектуальные и эмоциональные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомоторика).

4. "Модульный подход" в профессиографировании (по В.Е. Гаврилову). Сам психологический модуль - это "типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку". Структура модуля: 1) объективные характеристики типового элемента (например, для рабочего - измерение объектов без помощи инструментов и приборов - это первая, левая часть модуля); 2) психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом (например, для рабочего - объемный и линейный глазомер, точность - другая, правая часть модуля). Каждая профессия состоит из нескольких модулей. Число возможных модулей меньше, чем число всех профессий, поэтому целесообразнее (и экономичнее) изучать эти модули и уже из них составлять описание самих профессий.

5. А.К. Маркова, развивая идеи "модульного подхода", предлагает свой, оригинальный "задачно-личностный модульный подход" к профессиографированию.[[31]](#footnote-31) Общая схема задачно-личностного профессиографирования предполагает анализ профессии (на основе выделения профессиональных задач). Сам "модуль профессии" понимается в данном случае как "совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности". В состав модуля входит, таким образом, "соединение не просто отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета, условий, действий, результатов (левая часть модуля) с рядом психологических качеств (правая часть модуля)". При этом целесообразно выделять: а) приоритетные, ядерные, стержневые профессиональные задачи и б) производные, вспомогательные задачи.

При этом А.К. Маркова выделяет основные требования к профессиограмме:

* + - * четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека);
      * выделение не отдельных компонентов и сторон труда. а описание целостной профессиональной деятельности;
      * демонстрация возможных линий развития человека в данной профессии;
      * показ возможных перспектив изменения в самой профессии;
      * направленность профессиограммы на решение практических задач (профессиограмма как основа профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.);
      * выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

Определенную дискуссию вызывает само использование понятия "модель специалиста". В самом общем плане "модель специалиста" предполагает выделение: а) профессиограммы; б) профессионально-должностных требований (ПДТ); в) квалификационного профиля (требований по разрядам, категориям). Причем, (б) и (в) - это то, что обычно отражается в должностных инструкциях.

Кроме того, при построении "модели специалиста" выделяют:

1. Модель реально действующего, "готового" специалиста, куда входят: а) модель деятельности специалиста (цели, задачи, действия, операции…); б) модель личности специалиста (традиционно личность определяется "личностными профилями", а фактически - системой ПВК).

Примечательно, что Э.Ф. Зеер[[32]](#footnote-32), рассуждая о "готовности" специалиста, говорит об основных компонентах его профессиональной компетентности: социальной компетентности, специальной и индивидуальной компетентности. А.К. Маркова, соглашаясь с такими рассуждениями Э.Ф. Зеера, дополняет предложенную им систему профессиональной компетентности еще и экстремальной компетентностью в экстремальных ситуациях.

2. Модель самой подготовки специалиста. Однако такие модели могут сильно варьироваться в зависимости от опыта обучающегося (или переобучающегося) специалиста, поэтому реальное построение таких моделей сильно осложнено.

# Заключение

Реально профессиональный выбор, особенно в подростковом возрасте, осуществляется не только как собственное решение человека (далеко не все даже взрослые люди готовы брать на себя осознанную ответственность при планировании перспектив своего развития), поскольку он еще не готов в полной мере осознать все стороны своей будущей жизни и нуждается в поддержке со стороны взрослых. В идеале, подростку требуется помощь всего общества в целом.

Высший уровень профориентации – профессиональное самоопределение. На этом уровне человек готов самостоятельно и осознанно делать ответственные жизненные и профессиональные выборы. При чем делать их уже без посторонней помощи. Полноценная, системная профориентация должна быть направлена на постепенное формирование субъекта самоопределения – это её конечная и идеальная цель.

В основе профориентации должно лежать уважительное отношение к человеку как к субъекту профессионального и личностного самоопределения. И тогда, когда он ориентирован на сложные варианты построения своей карьеры, и даже тогда, когда он стремится строить свою жизнь и карьеру, ориентируясь на большинство людей, используя уже проверенные варианты построения своего успеха. Призывать каждого человека быть полноценным субъектом самоопределения нельзя. Человек должен еще созреть до настоящего творчества. Кроме того у каждого человека своё представление о счастье и успехе.

Самоопределение — это всегда утверждение собственной позиции в проблемной ситуации. Профессиональное самоопределение предполагает выработку собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. В самом деле, куда пойти учиться после окончания основной общеобразовательной школы? Какую выбрать профессию? Какова возможность трудоустройства по этой профессии? Каковы материальные возможности этой профессии? Чтобы определиться в проблемно-ориентационной ситуации, личности нужно соотнести свои потребности, позиции, интересы, мечты с собственными возможностями: подготовленностью, способностями, эмоционально-волевым и качествами, состоянием здоровья. Возможности, в свою очередь, необходимо соот¬нести с требованиями профессионального учебного заведения, профессии, специальности, конкретной трудовой функции.

Нередко согласование всех этих позиций затруднено. Если иметь в виду еще и социально-экономические факторы, позиции родственников, то становится очевидным, что профессиональное самоопределение, как правило, означает конфликт. Поскольку речь идет о самоопределении, то этот конфликт имеет внутриличностный характер. Его разрешение осуществляется путем ревизии и коррекции професси¬ональных устремлений, и конечно, внутриличностный конфликт может разрешаться продуктивно и деструктивно.

Профконсультации, как правило, ориентированы на индивидуальную работу с клиентом, а профориентация предполагает и массовые работы с самоопределяющимися людьми (клиентами, оптантами).

Профориентационная проблематика достаточно обширная и в какой–то степени является стержневой при рассмотрении вопросов развития личности. Именно профессиональный труд даёт человеку возможность реализовать основные замыслы своей жизни, поэтому он является ведущей деятельностью для многих взрослых людей.

В России наблюдается некоторое возрождение интереса к школьной профориентации. В ряде школ по инициативе родителей, директоров, педагогов и психологов возобновляется профориентационная работа. Во многом проблемы возрождающейся школьной профориентации связаны с плохим осознанием цели такой работы, когда цель понимается либо слишком упрощенно («помочь выпускникам получше устроиться и адаптироваться в условиях рынка»), либо слишком усложнено («помочь самореализоваться, самоопределиться»).

Что касается профессионального развития, то для обновления и процветания России необходима психологическая личностная зрелость и высокий профессионализм большинства ее граждан. Если каждый человек на своем рабочем месте ответственно, с приложением мастерства и творчества выполняет свою работу, то это не только обеспечивает прогресс общества, но и является залогом достойного существования самого человека, ограждает его от потери работы, стрессов, бедности. О профессионализме надо знать каждому трудящемуся человеку, хотя эта необходимость и не всегда осознается.

# Список литературы

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития, - М.: Издательский центр «Академия», 2006. - 240с.
2. Климов Е.А. Введение в психологию труда, - М.: Издательский центр «Академия», 2004.
3. Климов Е.А. Как выбрать профессию, - М., 1990
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения, - Ростов н/Д.: Феникс, 1996. - 512 с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма, - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308с.
6. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения, - Москва-Воронеж, 2002.
7. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация, - М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 496с.
8. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). - Москва: Вако, 2005. - 288 с.
9. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства, - М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 480с.
10. Смирнова Е.Е. На пути к выбору профессии (Материалы для специалиста образовательного учреждения), Санкт-Петербург, КЕРО, 2003.
11. Cтатья в [N 24/2000](http://psy.1september.ru/newspaper.php?year=2000&num=24) еженедельника "Школьный психолог" издательского дома "Первое сентября"

1. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения, - Москва-Воронеж, 2002 [↑](#footnote-ref-1)
2. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения, - Москва-Воронеж, 2002 [↑](#footnote-ref-2)
3. Cтатья в [N 24/2000](http://psy.1september.ru/newspaper.php?year=2000&num=24) еженедельника "Школьный психолог" издательского дома "Первое сентября" [↑](#footnote-ref-3)
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения, - Ростов н/Д.: Феникс, 1996. - 512 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. [↑](#footnote-ref-5)
6. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). - Москва: Вако, 2005. - 288 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). - Москва: Вако, 2005. - 288 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Пряжникова Е.Ю. Пряжников Н.С. Профориентация, -М.: Издательский центр «Академия»-2005 [↑](#footnote-ref-8)
9. Пряжникова Е.Ю. Пряжников Н.С. Профориентация, -М.: Издательский центр «Академия»-2005 [↑](#footnote-ref-9)
10. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 1988. 199 с. [↑](#footnote-ref-10)
11. Климов Е.А. Введение в психологию труда, - М.: Издательский центр «Академия», 2004 [↑](#footnote-ref-11)
12. Пряжникова Е.Ю. Пряжников Н.С. Профориентация, -М.: Издательский центр «Академия»-2005 [↑](#footnote-ref-12)
13. Смирнова Е.Е. На пути к выбору профессии (Материалы для специалиста образовательного учреждения), Санкт-Петербург, КЕРО, 2003. [↑](#footnote-ref-13)
14. Смирнова Е.Е. На пути к выбору профессии (Материалы для специалиста образовательного учреждения), Санкт-Петербург, КЕРО, 2003. [↑](#footnote-ref-14)
15. 1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения, - Ростов н/Д.: Феникс, 1996. - 512 с. [↑](#footnote-ref-15)
16. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития, - М.: Издательский центр «Академия», 2006. - 240с. [↑](#footnote-ref-16)
17. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития, - М.: Издательский центр «Академия», 2006. - 240с. [↑](#footnote-ref-17)
18. 1. Климов Е.А. Как выбрать профессию, - М., 1990 [↑](#footnote-ref-18)
19. Климов Е.А. Как выбрать профессию, - М., 1990 [↑](#footnote-ref-19)
20. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). - Москва: Вако, 2005. - 288 с. [↑](#footnote-ref-20)
21. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства, - М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 480с. [↑](#footnote-ref-21)
22. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). - Москва: Вако, 2005. - 288 с. [↑](#footnote-ref-22)
23. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Москва-Воронеж, 2002. [↑](#footnote-ref-23)
24. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства, - М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 480с. [↑](#footnote-ref-24)
25. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства, - М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 480с. [↑](#footnote-ref-25)
26. Климов Е.А. Введение в психологию труда, - М.: Издательский центр «Академия», 2004. [↑](#footnote-ref-26)
27. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства, - М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 480с. [↑](#footnote-ref-27)
28. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития, - М.: Издательский центр «Академия», 2006. - 240с. [↑](#footnote-ref-28)
29. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства, - М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 480с [↑](#footnote-ref-29)
30. Маркова А.К. Психология профессионализма, - М.: Международ-ный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308с. [↑](#footnote-ref-30)
31. Маркова А.К. Психология профессионализма, - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 308 [↑](#footnote-ref-31)
32. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития, - М.: Издательский центр «Академия», 2006. - 240с [↑](#footnote-ref-32)