# Введение

Работа играет важную роль в жизни каждого человека и оказывает большое влияние на его состояние и самочувствие.

Американские исследователи показали, что удачно выбранная профессия повышает самоуважение и позитивное представление человека о себе, сокращает частоту физических и психических проблем, связанных со здоровьем и усиливает удовлетворённость жизнью (23, С.12).

Безусловно, адекватность выбора и уровень усвоения профессии влияют на все стороны и общее качество жизни. Поэтому так важно для человека, вступающего в мир профессий, сделать правильный выбор.

Современная социальная действительность представляет человеку большое количество различных перспектив. Выбрать среди них бывает очень сложно, тем более для человека мало знакомого с динамичным и изменчивым миром профессий.

В мире ежегодно появляются около 500 новых профессий. Вместе с тем многие из них сегодня “живут” лишь 5-15 лет, а затем либо “умирают” либо меняются до неузнаваемости (26, С.45).

Такая ситуация крайне затрудняет профессиональный выбор.

У многих людей, столкнувшихся с этой проблемой, возникает чувство растеренности и беспокойства. Между тем, из создавшейся ситуации есть и более продуктивный выход.

Профконсультант анализируя объективную ситуацию на рынке труда, может реально помочь в решении проблемы выбора профессии и в определении профиля профессионального обучения.

Обладая необходимым багажом знаний, методикой и технологией осуществления различных диагностических мероприятий он способен объективно оценить перспективы учащегося и в соответствии с имеющимися данными построить свою работу.

В настоящее время хорошо зарекомендовала себя такая форма деятельности профконсультанта как индивидуальная профконсультация.

В свете неугасающего интереса к идеалам гуманизации и индивидуализации, порождённых XX веком, такая форма деятельности специалиста представляется, как никогда прежде, самой рациональной.

К тому же, потребность в проведении этой формы профконсультации не становится меньше, а наоборот, имеет тенденцию к дальнейшему росту.

Она привлекательна для молодёжи хотя бы потому, что минимизирует авторитарный стиль взаимоотношений, позволяет детально разобраться в своих интересах, склонностях, способностях.

В её рамках человеку не навязывается готовое решение интересующей его проблемы, он формирует его сам, учитывая (или неучитывая) все приведённые специалистом аргументы.

Профориентатор, в отличие от одноклассников, - лицо деятельность которого руководствуется этическими требованиями специалиста социальной сферы, и потому уровень доверия который может быть проявлен к нему клиентом обычно несколько больший.

Собственно, руководствуясь приведёнными причинами и была избрана тема нашего исследования.

В качестве же основных пунктов методологического аппарата работы обозначились:

**●** Цель – выяснить значение индивидуальных профконсультаций в выборе

профессии учащимся;

**●** Задачи: 1) Обозначить основания профессионального самоопределения

учащегося;

2) Определить возрастные особенности, оказывающие влияние на

профессиональное самоопределение подростков и юношей;

3) Рассмотреть закономерности реализации профконсультационного процесса.

**●** Объект – процесс профессионального консультирования;

**●** Предмет – механизмы профессионального самоопределения

старшеклассника.

1. **Основания профессионального самоопределения учащегося**
   1. **Психологические характеристики подросткового и**

**и раннего юношеского возрастов**

Приступая к своей профессиональной деятельности профконсультант должен иметь чёткое представление о закономерностях психологического развития, о тех новообразованиях которые присутствуют в том или ином возрасте.

Это знание позволяет более осознанно оценить наличный уровень психологического развития учащегося, построить взаимодействие с учётом возрастных особенностей клиента.

К тому же, построение перспективы профессионального роста, без знаний особенностей возраста, - очень затруднительное занятие.

Именно поэтому мы и ориентируем данный параграф на ознакомление с вопросами психологического развития.

И выделяем подростковый и ранний юношеский возраст как этапы, в рамках которых проведение индивидуальной профконсультации представляется наиболее уместным.

Обратимся, для начала, к психологическим особенностям характеризующим подростковый возраст.

В настоящее время в условиях нашей страны подростковый период развития охватывает примерно возраст с 10 - 11 до 14 - 15 лет, совпадая в целом с обучением детей в средних классах школы.

Психологические особенности подросткового возраста, по мнению различных авторов, рассматриваются как кризисные и связаны с перестройкой в трех основных сферах: телесной, психологической и социальной. На телесном уровне происходят существенные гормональные изменения, на социальном уровне подросток занимает промежуточное положение между ребенком и взрослым, на психологическом подростковый возраст характеризуется формированием самосознания.

Каждый возрастной период является переходным, подготавливающим человека к переходу на более высокую возрастную ступень. Развитие всех сторон личности и интеллекта подростка предполагает сотрудничество ребенка и взрослого в процессе осуществления собственной деятельности, игры, учения, общения, труда. Такое сотрудничество в школе нередко отсутствует.

По мнению Л.И.Божович, главное внимание в воспитании подростка следует сосредоточить на развитии мотивационной сферы личности: определения своего места в жизни, формировании мировоззрения и его влияния на познавательную деятельность, самосознание и моральное сознание.

Именно в этот период формируются нравственные ценности, жизненные перспективы, происходит осознание самого себя, своих возможностей, способностей, интересов, стремление ощутить себя и стать взрослым, тяга к общению со сверстниками, оформляются общие взгляды на жизнь, на отношения между людьми, на свое будущее, иными словами - формируются личностные смыслы жизни.

Основными новообразованиями в подростковом возрасте являются: сознательная регуляция своих поступков, умение учитывать чувства, интересы других людей и ориентироваться на них в своем поведении.

Новообразования не возникают сами по себе, а являются итогом собственного опыта ребенка, полученного в результате активного включения в выполнение самых разных форм общественной деятельности.

Л.И.Божович подчеркивала, что в психическом развитии ребенка определяющим является не только характер его ведущей деятельности, но и характер той системы взаимоотношений с окружающими его людьми, в которую он вступает на различных этапах своего развития.

Поэтому общение подростков со сверстниками и взрослыми необходимо считать важнейшим условием их личностного развития. Неудачи в общении ведут к внутреннему дискомфорту, компенсировать который не могут никакие объективные высокие показатели в других сферах их жизни и деятельности. Общение субъективно воспринимается подростками как нечто личностно очень важное. Однако, как показывает анализ современного педагогического процесса, потребность учащихся подростков в благоприятном доверительном общении со взрослыми и сверстниками в школе очень часто не получает своего удовлетворения. Это ведет к формированию повышенной тревожности, развитию чувства неуверенности в себе, связанного с неадекватной и неустойчивой самооценкой, со сложностями в личностном развитии, мешает ориентации в жизненных ситуациях. Все это много раз усугубляется, если у ребенка отсутствует благоприятное общение в семье.

При работе с подростками упор следует сделать на пробуждение интереса и развития доверия к самому себе, на понимание своих возможностей, способностей, особенностей характера.

Таковы, в общих чертах, психологические особенности подросткового возраста.

Следующим возрастным этапом, который затрагивает сферу наших интересов является ранний юношеский возраст (12 – 17 лет).

О психологических особенностях которого далее и пойдёт речь.

Юношеский возраст – этап формирования самосознания и собственного мировоззрения, этап принятия ответственных решений, этап человеческой близости, когда ценности дружбы, любви, интимной близости могут быть первостепенными.

Отвечая самому себе на вопросы “Кто я ? Какой я ? К чему я стремлюсь ?”, молодой человек формирует: 1) самосознание – целостное представление о самом себе, эмоциональное отношение к самому себе, самооценка своей внешности, умственных, моральных, волевых качеств, осознание своих достоинств и недостатков, на основе чего возникают возможности целенаправленного самосовершенствования, самовоспитания; 2) собствен –

ное мировоззрение как целостную систему взглядов, знаний, убеждений, своей жизненной философии, которая опирается на усвоенную ранее значительную сумму знаний и сформировавшуюся способность к

абстрактно – теоретическому мышлению, без чего разрозненные знания не складываются в единую систему; 3) стремление заново и критически осмыслить всё окружающее, утвердить свою самостоятельность и оригинальность, создать собственные теории смысла жизни, любви, счастья, политики и т. п.

Для юношества свойственны максимализм суждений, своеобразный эгоцентризм мышления: разрабатывая свои теории, юноша ведёт себя так, как если бы мир должен был подчиняться его теориям, а не теории – действительности. Стремление доказать свою независимость и самобытность сопровождаются типичными поведенческими реакциями: “пренебрежитель –

ного отношения” к советам старших, недоверие и критиканство по отношению к старшим поколениям, иногда даже открытое противодействие. Но в такой ситуации юноша вынужден опираться на моральную поддержку ровесников, и это приводит к типичной реакции “повышенной подвержен -

ности” (неосознанная внушаемость, сознательный конформизм) – влиянию ровесников, которая обусловливает единообразие вкусов, стилей поведения, норм морали (молодёжная мода, жаргон, субкультура). Даже преступления среди молодёжи, как правило, носят групповой характер, совершаются под влиянием группы.

Ранний юношеский возраст – период подготовки к выбору будущей профессии и осуществления профессионального выбора, перехода к профес –

сиональному обучению.

Определённость выбора профессии и его устойчивости рассматривается М.Р. Гинзбургом как два параметра “определённости будущего”, которая является одним из основных показателей, характеризующих смысловое будущее старшеклассника. Вторым является “валентность”, которая объединяет параметры ценностной насыщенности эмоциональной привлекательности смыслового будущего.

В этом возрасте на основе стремления школьника к автономии у него формируется полная структура самосознания, развивается личностная рефлексия, осознаются жизненные планы, перспективы.

Старший школьник включается в новый тип ведущей деятельности – учебно – профессиональную, правильная организация которой во многом определяет его становление как субъекта последующей трудовой деятель -

ности, его отношение к труду. Это ещё в большей степени определяет как бы подчинение учебной деятельности более важной цели – будущей деятель -

ности. Человек учится не ради самого учения, а для чего – то значимого для него в будущем.

Такова, в общих чертах, характеристика психологического развития раннего юношеского возраста.

Конечно, каждая из приведённых характеристик не обладает абсолютной полнотой и завершённостью, но при всей своей краткости они позволяют выделить те важнейшие психологические образования возраста, учёт которых в деятельности специалиста -– профконсультанта крайне необходим и важен.

* 1. **Изучение учащихся в целях содействия профессиональному самоопределению**

Особенности памяти, внимания, чувств, воли, желаний и способностей нельзя увидеть, оценить, измерить так же, как мы видим, оцениваем многие из окружающих нас предметов. Эти и ряд других качеств психики человека нельзя непосредственно созерцать ни у себя, ни у других людей. Но в то же время различные профессии предъявляют конкретные требования к психологическим, а также физиологически особенностям личности.

“Психофизиологические особенности человека – это особенности его психики, развития, строения организма, состояния здоровья. Каждый человек обладает определенными психофизиологическими качествами. Поэтому можно говорить о том, что человек по своим природным данным более или менее подготовлен к успешному овладению профессией или группой профессий. Но в связи с этим встает вопрос: как же правильно определить эти особенности и свойства личности? Ведь вся трудность состоит именно в том, что особенности психики учащегося не могут быть полностью определены учителем, так как далеко не всегда в учебной и внеклассной деятельности учащихся можно создать условия, подходящие для их проявления. Учебная деятельность лишь в какой-то степени моделирует условия труда, поэтому не все профессионально важные особенности могут быть полностью проявлены” .(10, C. 82).

С другой стороны, трудность состоит в том, что необходимо определить не только существующий уровень развития личности, но и возможности ее развития (видеть перспективу).

Изучение учащихся в целях содействия профессиональному самоопределению (предварительная профдиагностика), составляет один из важнейших составных компонентов профориентации школьников. На этом этапе следует изучить характерные особенности личности: ценностные ориентации, интересы, потребности, склонности, способности, профессиональную направленность, профессиональные намерения, мотивы выбора профессии, черты характера, темперамент, состояние здоровья.

Рассмотрим подробнее те стороны личностных характеристик, которые имеют значение для профессиональной работы.

*Ценностные ориентации. “*Личность формируется в процессе постоянных взаимоотношений с людьми. Все особенности, присущие личности, социально обусловлены. Поэтому ценностные ориентации можно определить “как направленность личности на усвоение (создание) общественных ценностей в соответствии с конкретными потребностями”. Исходя из этого определения, ключ к пониманию понятия “ценностные ориентации” следует искать в системе взаимоотношений между потребностями личности и общественными ценностями”. (10, C. 84).

Каждая личность стремится к усвоению тех ценностей, которые наиболее соответствуют ее целям и интересам. “Применительно к профессиональной деятельности человека можно выделить следующие ценности:

1. Самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде;
2. Авторитет в трудовом коллективе;
3. Признание родных, знакомых, друзей;
4. Самосовершенствование и самовыражение – интересная работа;
5. Применение своих знаний, умений, способностей;
6. Творческий характер труда;
7. Материально-практические, утилитарные ценности - хороший заработок;
8. Должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе”. (10, C. 84).

Главную роль в выборе ценностей имеют *мотивы*, которые, в свою очередь, зависят от интересов и потребностей личности, целей этой личности.

“*По виду мотивы выбора профессии можно разделить на шесть групп:*

1. Общая мотивировка;
2. Романтика профессий;
3. Мотивы познавательного характера;
4. Мотивы, в которых подчеркивается общественная значимость профессии;
5. Ссылка на пример;
6. Немотивированный выбор.

*По характеру все мотивы можно разделить на четыре группы:*

1. Мотив, четко и аргументировано обосновывающий целесообразность выбора данного направления трудовой деятельности;
2. Мотивация нечеткая, недостаточно мотивированная;
3. Мотивация неуверенная, неаргументированная;
4. Никак неаргументированная мотивация”. (10, C. 85).

Выявление мотивов выбора профессии позволяет узнать, что именно побудило человека избрать данный вид труда и насколько четкие, аргументированные мотивы выбора. Это в свою очередь, дает возможность выяснить отношение личности к объективным ценностям.

Итак, мы рассмотрели *ценностные ориентации в структуре личности человека.* Во взаимосвязи с другими характеристиками личности их можно определить следующим образом: *потребности – интересы – объективные ценности – мотивы – цели – выбор.*

Предварительная профдиагностика предполагает выявление таких качеств человека, как склонности. *Склонности –* “это побуждения, имеющие в своей основе активное, созидательное отношение к объекту”. (10, C. 85).

Как правило, на занятия, к которым учащийся более склонен, он тратит больше времени и к тому же трудиться с желанием. Если человек при этом добивается еще и определенных результатов в этой деятельности (учебной или трудовой), то можно говорить о способностях к данной деятельности. Основным показателем способности следует считать легкость усвоения новых знаний и быстроту совершенствования умений, достижение высоких результатов деятельности. Говоря о выявлении способностей учащихся в целях профопределения, имеются в виду склонности к овладению не только знаниями школьной программы, но и определенными профессиями.

*Способности –* “это такие психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений и навыков, но которые сами к наличию этих знаний, умений и навыков не сводятся”.

По отношению к знаниям, умениям и навыкам способности человека выступают как некоторая возможность. Будут ли приобретены человеком эти знания, умения и навыки зависит от множества условий, например, от окружения, от того, как его будут обучать, как будет организована его трудовая деятельность и т. д.

Кроме способностей, к индивидуальным психологическим особенностям личности относятся темперамент и характер. Эти свойства консервативны и устойчивы.

В психологии под *темпераментом* подразумевают “индивидуально-своеобразные свойства личности, ее психики, определяющие динамику психологической деятельности человека, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов и остаются постоянными в зрелом возрасте”. (10, С. 86).

Типы нервной системы лежат в основе четырех типов темперамента.

*“***●** *Меланхолик.* Слабый тип, характеризуется слабостью процессов торможения и возбуждения.

**●** *Холерик*. Сильный, неуравновешенный тип. У него сильный процесс возбуждения и относительно слабое торможение.

**●** *Сангвиник.* Сильный, уравновешенный, подвижный тип.

**●** *Флегматик.* Сильный, уравновешенный, но с инертными процессами”

(10,С. 87).

Человек может иметь любое сочетание силы, уравновешенности и подвижности нервной системы (общий тип) и принадлежать к любому из типов высшей нервной деятельности.

К индивидуальным особенностям личности относится также *характер*.

В психологии под характером понимают “совокупность индивидуально-своеобразных психических свойств, которые проявляются в типичных для данной личности способах деятельности, обнаруживаются в типичных обстоятельствах и определяются отношением личности к этим обстоятельствам”.(10,C.87).

“ Психологи различают четыре системы свойств характера:

1. Свойства, выражающие отношение к коллективу и отдельным людям (доброта, отзывчивость, требовательность и т.д.);
2. Свойства, выражающие отношение к труду (трудолюбие, лень, добросовестность, ответственное или безответственное отношение к труду и др.);
3. Свойства, выражающие отношение к вещам (аккуратность, неряшливость, бережное или небрежное отношение к вещам и т.п.);
4. Свойства, выражающие отношения к самому себе (самолюбие, честолюбие, гордость и т.д.)” .(10, C. 87).

Характер человека не представляет собой некоторую случайную совокупность различных свойств. Отдельные свойства характера зависят друг от друга, взаимосвязаны, образуют одно целое.

Итак, мы рассмотрели группы психологических характеристик личности, изучение которых позволяет профориентатору более эффективно содействовать

профессиональному самоопределению учащегося.

* 1. **Выбор профессии учащимся**

Выбор профессии – наиболее важное решение, которое нужно принять в подростковом возрасте. В этом разделе мы подробно изучим процесс выбора, рассмотрим факторы, влияющие на него или способные повлиять.

Каждый человек нуждается в признании окружающими и хочет, чтобы его оценили, ищет одобрения и независимости. Один из способов достичь этого – выбрать такую профессию, которая выделяла бы его в глазах окружающих и способствовала утверждению чувства собственного достоинства.

Призвание для молодых людей – это тот единственный путь, который должен привести к достижению главных жизненных целей и осуществлению намерений. Это смысл их существования, та ниша, которую они должны заполнить в этом мире. Если подростки поверят, что жизнь имеет смысл и цель, они приложат все свои силы, чтобы обрести этот смысл и достичь этой цели, чему и посвятят своё время, талант и энергию. В том числе и путём выполняемой ими работы.

Выбор профессии подразумевает ответ на вопрос не только “Как я буду зарабатывать себе на жизнь ?”, но и “Как я собираюсь распорядиться своей жизнью ? “ (23, C. 54).

Для молодых людей, которые хотят посвятить свою жизнь служению людям и улучшению общества, в котором живут, выбор профессии будет зависеть от того, какие социальные потребности покажутся им наиболее важными и какие из них, работая, они смогут лучше удовлетворить. Таким образом, они ищут профессию, в которой станут наиболее полезными.

Другие же, стараясь быть “практичными”, выбирают такие профессии, которые востребованы на рынке труда, хорошо оплачиваются, интересны и к которым они лучше всего подготовлены. Такой выбор обоснован, прежде всего, экономическими мотивами и практическими соображениями, а также личными интересами, знаниями и навыками.

К тому же, поиски призвания могут становиться способом показать окружающим свою “взрослость”, финансовую независимость, свободу от родительской опеки и готовность жить самостоятельно. Работа воспринимается как дверь, ведущая в мир взрослых.

Однако иногда вообще не происходит рационального выбора профессии как такового. Подростки просто берутся за первую попавшуюся работу, за которую хорошо платят, которую порекомендовали друзья; это может быть единственное место, на которое их приняли или о котором они знают.

В таком случае выбор профессии оказывается скорее случайным, чем осознанным. В первое время молодые люди могут быть вполне довольны экономическими и другими благами, приносимыми работой. Только по прошествии некоторого времени они вдруг чувствуют, что несчастливы, не очень приспособлены к выполнению стоящих перед ними задач и жертвуют своей свободой и жизнью ради каких – то выгод. У них возникает потребность остановиться, произвести переоценку своих целей, способностей, возможностей и найти, как можно соединить всё это в имеющей смысл, приносящей удовлетворение работе.

Малая часть подростков предпочитает вообще не работать или работать не больше, чем это необходимо. Неприятие ценностей, воплощённых в жизни взрослых, и ценностей общества приводит таких молодых людей к мысли, что, максимально ограничив свои потребности в деньгах, они смогут вести жизнь простую, но яркую и делать то, что им нравиться. Иногда это означает вообще ничего не делать, в других случаях – это самозабвенное погружение в работу, позволяющую полностью себя реализовать, даже если совершенно не приносит денег.

Большое значение имеет престижность того или иного рода деятельности в конкретных социальных условиях. В 30–60–х годах в нашей стране высокий престиж имели военные, инженерные профессии, в 70-80-х годах – гуманитарные, в 90-х – коммерческая деятельность, работа в сфере обслуживания, профессии бухгалтера, экономиста юриста, переводчика, социолога, психолога (6, С. 20).

В.И. Журавлёв показал, что внешкольная социальная среда не является для учащихся референтным основанием для выбора профессии. Она скорее выполняет роль источника информации, на основе которого осуществляется профессиональный выбор. К сожалению, учителя в этом деле тоже оказываются плохими помощниками. Таким образом, решающая роль принадлежит интересам школьников либо родителям, по совету или настоянию которых выпускники школ поступают в то или иное профессиональное учебное заведение. (4, С. 59).

Существует множество способов, с помощью которых родители оказывают влияние на выбор профессии их детьми. Один из вариантов – прямое наследование профессии: сын или дочь принимает дело родителей, продолжение семейного бизнеса представляется более лёгким и мудрым решением, чем начало своего собственного.

Родители влияют на интересы и занятия детей с самого раннего возраста, целенаправленно предлагая им игровой материал, поощряя или осуждая их интересы, увлечения и занятия. Несомненно, воздействует и общая атмосфера, профессиональные семейные традиции. Примерно 44% сыновей врачей также становятся медиками, а 28% сыновей адвокатов выбирают юридическую карьеру – процент значительно более высокий, чем при случайном выборе. (16, С. 52).

Родители иногда направляют, предопределяют или ограничивают выбор своих детей, настаивая на продолжении или прекращении обучения в определённой школе или специализации в колледже, на приобретении указанной ими профессии. Родители, поступающие так независимо от способностей, интересов или желаний своих детей, могут обречь их на всю жизнь заниматься делом, к которому они совершенно не приспособлены.

Зачастую подростки не решаются возражать родителям и соглашаются с их желаниями, чтобы сделать им приятное или просто оттого, что сами не знают, чего хотят. Одним из мотивов такого “произвола” со стороны родителей может быть желание видеть, что ребёнок приобрёл специальность, которой они сами всегда интересовались, но так и не смогли её получить.

Еще одним важным фактором профессионального выбора являются умственные способности, и тому имеется много причин.

Во-первых, интеллект является важным фактором, определяющим способность человека принимать решения. Существует более высокая вероятность, что способные подростки сделают соответствующий их интеллектуальным способностям, интересам, знаниям и возможностям профессиональный выбор.

Во-вторых, интеллект оказывает большое влияние на уровень стремлений молодого человека. Учащиеся, проявляющие высокие способности к приобретению знаний, как правило, ставят перед собой более высокие цели, чем менее способные.

В-третьих, способность индивида достичь успеха или потерпеть неудачу в выбранной работе зависит от уровня его интеллекта. По этой причине профконсультант, прежде чем приступить к оценке профессиональной пригодности конкретного человека, обычно определяет уровень его интеллекта, потому что некоторые профессии требуют более высоких способностей, чем другие. Но высокий коэффициент интеллекта (IQ) ещё не гарантирует профессионального успеха, так же как и низкий IQ не предвещает неминуемую неудачу. Интерес, мотивация, другие способности и личные качества индивида определяют его успех не в меньшей степени, чем интеллект. Высокий IQ доказывает только то, что данный индивид обладает способностью достичь успеха в решении интеллектуальных задач определённого уровня, но для большей объективности следует принимать в расчёт и реальные достижения конкретного человека. Способные и целеустремлённые люди обычно отличаются более рациональным подходом к изучению материала, ставят перед собой более высокие цели в профессиональной деятельности и карьере по сравнению с людьми способными, но не целеустремлёнными.

Различные профессии требуют и различных способностей. Например, при тестировании пригодности к специальностям из области механики проверяются соответствующие знания: типы шестерён, гаечных ключей, измерительных инструментов, прочность материалов, размеры крепёжных деталей, или же некоторые способности – такие как ловкость и сноровка рук, пальцев. Для некоторых профессий требуется физическая сила, для других – скорость и координация движений, для третьих – пространственное представление. Определённые виды деятельности требуют особого таланта, художественных, музыкальных или литературных способностей.

Для некоторых профессий необходимы творческие способности, оригинальность и самостоятельность мышления. Иные требуют умения согласовывать свои действия с действиями других, сотрудничать с людьми и правильно выполнять указания. Наличие определённых способностей может оказаться решающим фактором для достижения быстрого успеха в избранной сфере деятельности, даёт возможность получить хорошие результаты после соответствующего обучения и приобретения необходимого опыта.

Оказывают заметное влияние на выбор профессии и социально-экономические факторы и факторы престижа.

Очень важным фактором при выборе работы является финансовое вознаграждение за труд. Появляется всё больше данных, свидетельствующих об изменении целей и мотивации молодых людей при выборе специальности.

В середине 1980-х более половины опрошенных учащихся средней школы указали, что хотели бы изучать гуманитарные дисциплины и работать в социальной сфере, что говорит о важности для них нематериальных ценностей. В 1999-е годы выпускники выбирают профессии более престижные и дающие больше возможностей для развития карьеры (наиболее популярны наука и техника, компьютеры и бизнес). (14, С. 37).

Подростки могут также сказать, что выбирают данную профессию просто потому, что её название эффектно звучит, или потому, что эта специальность престижна. В нашей культуре определились, по меньшей мере, пять критериев ценности профессии: 1) “белый воротничок”; 2) самостоятельность в работе;

3) чистая работа; 4) престиж работы в бизнесе зависит от размера дела;

5) предпочтение отдаётся работе в учреждениях и на предприятиях по сравнению с той же работой, выполняемой для одного человека.

Были и другие попытки классифицировать достоинства профессий. Один из методов предусматривал три основные группы ценностей: ориентированные на человека, ориентированные на особые вознаграждения и ориентированные на самовыражение. Выбор профессии будет зависеть отчасти от того, что кажется молодому человеку самым важным. Общественное мнение также влияет на юных. Профессии, которые считаются наиболее престижными и имеющие самый высокий статус, пользуются большей популярностью, чем менее престижные и имеющие низкий статус.

И в заключении хотелось бы ещё раз обозначить те факторы которые оказывают влияние на выбор профессии учащимися.

К числу этих факторов были отнесены: социальные потребности; востребованность той или иной профессии на рынке труда; стремление подростков и юношей казаться взрослее; отсутствие свободных рабочих мест; престижность профессии; влияние социальной среды, родителей, учителей и т.д.; уровень умственных способностей; требования профессии; интересы учащегося.

И это далеко не полный список тех причин которые руководят молодым человеком вступающим во многообразный и изменчивый мир профессий.

**2. Специфика профконсультирования**

* 1. **Содержание процесса индивидуального профессионального консультирования**

Индивидуальная консультация – одна из форм работы в области профессионального консультирования, ориентированная на отдельного человека (11, С.23).

Как процесс активного взаимодействия консультанта с клиентом, с целью оказания помощи в решении проблем профессионального самоопределения она является основным видом деятельности консультанта.

Главная задача профконсультанта – помочь клиенту сориентироваться и найти выход из проблемной ситуации, связанной с выбором профессии.

Сложность выполнения этой задачи обусловлена тем, что в ней много “неизвестных” слагаемых, ограничений объективного характера, вариантов решений и проверить их правильность можно лишь по истечении некоторого времени. К тому же сама профессия, как объект выбора, имеет множество различных признаков. При этом выбирается не столько сама профессия, сколько способ достижения жизненного успеха.

Принято условно подразделять индивидуальную консультацию на такие пункты как: информационную, диагностическую, коррекционную и формирующую.

Информационная профконсультация направлена на информирование клиента по следующим вопросам:

* интересующие профессии и основные качества, необходимые для работы по ним;
* предприятия и организации, где есть вакансии по конкретной профессии;

- возможности обучения и переобучения по различным специальностям;

- конъюктура рынка труда;

- возможности индивидуальной деятельности и организации малого бизнеса.

Для достижения информационной цели консультант не только снабжает клиента достаточно полной и достоверной информацией, но и знакомит его со способами получения нужных сведений: какие бывают справочники, как ими пользоваться, какие вопросы задавать специалистам и т.п.

Информационная консультация предъявляет повышенные требования к профессиографической эрудиции консультанта: информирование предполагает обсуждение особенностей интересующих профессий, комментарии, анализ различных сведений, ответы на вопросы,возникающие у консультируемого.

Такая консультация предполагает использование профконсультантом различных справочников, информационных карт, описаний профессий в виде отдельных профессиограмм. Это особенно значимо при профконсультировании молодёжи – именно эта категория клиентов имеет меньше возможностей и опыта в получении необходимой информации.

Помимо традиционно используемых видов информации в процессе консультирования можно использовать различные информационные материалы развивающего характера.

Например, это могут быть различные классификации, упорядочивающие мир профессий, структурирующие и расширяющие информационное поле выбора.

Диагностический компонент в разном объёме присутствует в любой профконсультации.

Объектом диагностики могут быть психофизиологические, индивидуально – психологические особенности, социальная и профессиональная направленность консультируемого, мотивационная сфера.

Применяя психодиагностические методы, консультант должен руководствоваться принципом необходимости и достаточности для получения такой психологической информации, которая может реально помочь консультируемому в решении его проблем.

В профконсультировании основным предметом диагностики в той или иной степени является профессиональная пригодность.

Обычно при определении профессиональной пригодности используется “схема наложения”: предполагается, что большинство профессии предъявляют к человеку определённые требования; с помощью стандартного набора методик психологической и психофизиологической диагностики можно выявить достаточно устойчивые индивидуальные особенности консультируемых и при наложении на них сетки профессиональных требований установить наиболее подходящие для данного человека профессии. Однако эта схема имеет ряд недостатков:

1. При диагностике интеллектуальных и специальных способностей не учитывается влияние деятельностного опыта, сферы общения, содержания образования (формального и неформального). Результаты таких тестов не учитывают индивидуальный темп овладения умениями;
2. В юношеском возрасте происходит интенсивное развитие – психологическое, физическое, духовное, поэтому при изменении образа жизни, содержания учебной и трудовой деятельности индивидуально – психологические особенности могут значительно измениться;
3. “Схема наложения” задаёт профконсультанту упрощённый алгоритм деятельности, вследствие чего тот имеет дело уже не со сложной, а иногда и противоречивой личностью клиента, с набором однозначных формальных данных.

В конечном итоге наиболее ценный эффект в психодиагностической консультации состоит в том, что клиент начинает более серьёзно задумываться о своих личных качествах, о сложностях проблемы профессионального выбора.

Проведение диагностики предполагает обязательное знакомство клиента с её результатами, рекомендации консультанта. После проведения диагностики врождённых индивидуально – типических свойств психики (психофизиологи – ческих, нейродинамических), то есть практически не изменяющихся в течение жизни консультант может дать рекомендации следующего плана:

* как соотнести свои профессиональные намерения и психофизиологические возможности;
* от каких профессий следует отказаться, так как их требования не соответствуют психофизиологическим особенностям;
* как выработать индивидуальный стиль деятельности, чтобы предотвратить его стихийное формирование путём проб и ошибок.

Профконсультанту необходимо быть осторожным в выводах и рекомендациях по результатам диагностики интеллекта и специальных способностей, так как они могут развиваться при соответствующей мотивации и осуществлении профессиональной деятельности. Если консультант сомневается в наличии достаточного уровня развития некоторых способностей, необходимых для успешного овладения профессией, он может предложить консультируемому способы психотренировки, направленные на развитие нужного вида внимания, памяти, пространственного мышления и т.п.

Такие тренировки дают возможность консультируемым освоить способы развития необходимых способностей. Консультант должен стремиться придать диагностической работе коррекционный и развивающий характер.

В процессе индивидуального консультирования консультанту необходимо учитывать представления клиента об уровне развития у него некоторых индивидуальных особенностей, необходимых для различных профессий.

При анализе полученных результатов необходимо учитывать, что их достоверность во многом зависит от способности консультируемого к адекватной самооценке и его уверенности в себе.

Прогнозируемая степень удовлетворённости человека его деятельностью во многом зависит от того, насколько его ожидания соответствуют реальным особенностям профессии. Одни и те же обстоятельства для разных людей могут иметь совершенно различный личностный смысл. Обмануться в своих ожиданиях легче всего в молодом возрасте.

Коррекционная работа профконсультанта проводиться на уровне профессиональных предпочтений, ожиданий, представлений о профессиональных перспективах консультируемого, некоторых социальных установок. Она включается в процесс консультирования и не имеет определённого алгоритма.

Развивающие возможности профконсультации заложены в любых применяемых методах, но особенно в разного рода активизирующих средствах – профориентационных карточных играх, упражнениях и заданиях.

Одно из ключевых направлений в профконсультировании клиентов – содействие формированию жизненной перспективы, осознанию образа будущего. Это требует от консультанта более широкого взгляда на ситуацию клиента, анализа выбора профессии как первого звена в цепочке последовательных жизненных выборов, связанных с работой, созданием семьи, социальным продвижением, материальным благосостоянием и духовным развитием.

Задача консультанта – помочь клиенту оценить ближайшие жизненные планы с точки зрения долговременных целей и ожиданий, касающихся не только профессиональной но и других сфер жизни. При этом следует учитывать возрастную специфику: “образы будущего в юности ориентированы прежде всего на результат, а не на средства его достижения, то есть жизненные цели не подкрепляются в должной мере конкретными жизненными планами” (16, C.32).

Ядром жизненной перспективы являются ценностные ориентации, жизненные цели и жизненные планы. Консультируемому необходимо понять различие между этими понятиями и их взаимосвязь, согласовать их при формировании жизненной перспективы.

Для того чтобы определиться в ценностных ориентациях, необходимо ответить на вопросы: в каких сферах жизни сконцентрировать усилия для достижения успеха, на что в первую очередь направить свою энергию.

Если клиент уже сделал выбор, следует рассмотреть, какие перспективы открывает данная профессия в других значимых для него сферах жизни. Молодёжь, например, наиболее подвержена воздействию стереотипов и часто планирует своё будущее, не учитывая индивидуальные ценности, по принципу “то что хорошо для всех, хорошо и для меня”.

В ходе консультирования необходимо обращать внимание не только на противоречивость, но и на сформированность иерархии ценностных ориентаций. Если равные по значимости ценности конкурируют, клиенту трудно определить очерёдность и направленность своих действий.

Следующий шаг в построении жизненной перспективы – постановка жизненных целей: что именно и в какой период жизни должно быть достигнуто. Консультируемому нужно представлять не только направление своей деятельности, но и идеальный результат в виде определённого события. Цели оцениваются с точки зрения конкретности и соответствия способностям и возможностям.

Жизненные планы – ответ на вопрос: какими средствами и в какие конкретные сроки можно реализовать поставленные цели.

Консультант может оценить перспективу клиента по следующим критериям: продолжительность, реалистичность, оптимальность, согласованность, дифференцированность.

Продолжительность определяется по тому, насколько далеко человек заглядывает в будущее. Увеличение продолжительности тесно связано с повышением общей удовлетворённости жизнью.

Реалистичность выражается в способности разделять реальность и фантазию в представлениях о будущем и направлять усилия на то, что достижимо в действительности.

Оптимистичность определяется соотношением положительных и отрицательных прогнозов консультируемого относительно своего будущего, а также степенью уверенности, что ожидаемые события произойдут в намеченные сроки. Она зависит от уже имеющихся жизненных достижений.

Согласованность проявляется в том, насколько будущие события связаны с прошлыми и настоящими.

Несогласованность характерна для тех, кто переживает время как чрезмерно растянутое.

Дифференцированность подразумевает выделение в будущем ближайшей и отдалённой перспективы, отдельных последовательных этапов.

В ходе профконсультации такое развёрнутое построение жизненной перспективы очень трудно реализовать. Учитывая критерии оптимальной перспективы, консультант может помочь клиенту осознать собственное будущее, оценить имеющиеся планы и, при необходимости, скорректировать их.

Профконсультанту не следует “переделывать” клиента на нужный лад в процессе консультирования. Его задача – выявить данные качества с помощью диагностических методов и помочь консультируемому осознать свои проблемы и найти оптимальное решение с учётом всех имеющихся возможностей.

* 1. **Схема построения профконсультационного мероприятия**

В качестве примерной схемы профконсультирования можно избрать следующую. Состоящую из совокупности последовательно реализуемых этапов.

В рамках подготовительного этапа основной задачей консультанта является составление общего представления о проблеме клиента. Он анализирует имеющиеся данные, готовится к консультации: подбирает справочно – информационный материал, необходимые диагностические методики, продумывает стратегию.

Первый этап начинается со знакомства и во многом определяет успешность всей консультации. Задача консультанта – помочь клиенту сформировать свою профконсультационную проблему, то есть увидеть эту проблему глазами клиента.

С самого начала консультации необходимо позаботиться о дружеской, доверительной атмосфере. Успешность установления контакта с клиентом зависит от уровня коммуникативной культуры профконсультанта, которая предполагает контроль за собственным невербальным поведением (визуальным контактом, эмоциональным тоном речи, позами и жестами, межличностным пространством), диагностику состояния клиента по посылаемым им невербальным сигналам, а также вербальную культуру.

Далее консультант оценивает исходную ситуацию по следующим позициям:

* Клиент: в чём заключается его проблема, как он относится к консультации и профконсультанту, в каком состоянии находится, каков может быть внутренний мотив обращения к консультанту;
* Условия: организационные, временные, информационная и методическая оснащённость;
* Профконсультант: осознание профессиональной квалификации и компетентности относительно данной ситуации, функциональная готовность к ней, статус в глазах клиента;
* Вероятные проблемы: дефицит информации о конкретных профессиях, возможность их получения; неадекватность оценки своих способностей и возможностей; затруднение в выборе из-за разбросанности и неустойчивости интересов; незнание путей подготовки к профессии; сомнение в своих способностях при выраженной профессиональной направленности.

Если контакт с консультируемым не получается, можно использовать несложные методики, например “Дифференциально-диагностический опросник”(ДДО), “Карту интересов” и др.

В качестве основной задачи второго этапа выступает выдвижение профконсультационной гипотезы, то есть рассмотрение проблемы клиента глазами специалиста и уточнение, либо изменение предварительной гипотезы, определение пути совместного решения проблемы, разработка общего плана дальнейшей консультации, коррекция условий её проведения.

При этом он может удлинить время беседы, перенести её на другое время, а в промежутках между встречами уточнить или получить необходимую информацию.

На третьем этапе консультант и клиент совместно определяют конкретную цель данной консультации (информационно-справочная, диагностико-корректирующая, формирующая).

Этот этап предполагает равную степень активности.

Консультант помогает клиенту взглянуть на себя глазами специалиста. Для этого нужно на доступном уровне объяснить ему необходимые понятия.

В рамках четвёртого этапа консультант и консультируемый совместно стремятся достичь определённой ими на предыдущем этапе цели (информационной, диагностической или формирующей). Выбор средств зависит от конкретной проблемы, но преимущественно используются активизирующие средства.

Например, для достижения информационной цели – активизирующие вопросы типа: “Что вы об этом думаете ?”, “Подскажите, как это называется ?”.

Важно показать клиенту, что он и сам немало знает.

На пятом этапе происходит совместное подведение итогов консультации (окончательных или промежуточных). Консультируемого спрашивают, что дала ему консультация, достигнуты ли её цели, какие выводы он сделал.

Далее, если консультация многоразовая, определяются пути дальнейшей работы, а если одноразовая – составляется более совершенный вариант профессионального плана. В том случае, если обратная связь с консультируемым в чём – то неожиданна для профконсультанта, значит, на каком -–то этапе он совершил ошибку.

При выходе из контакта желательно отметить положительные стороны клиента, отметить его интересные мысли, выразить надежду на удачное профессиональное будущее клиента.

Завершается консультация протоколированием следующих сведений: анкетные данные; первоначальное понимание клиентом своей проблемы; гипотеза профконсультанта; совместно конкретизированная цель и шаги, предпринятые для её достижения; итог консультации, сформулированный клиентом, и итог, сформулированный консультантом; примечание (особенности поведения консультируемого, уровень достигнутого контакта).

Протоколировать беседу с клиентом желательно не в её процессе, а во время перерывов либо тогда, когда консультируемый работает с методиками.

Конечно, эта схема носит общий характер, и должна ”настраиваться” согласно ситуации.

* 1. **Методы исследования**

В своей профессиональной деятельности профконсультанту приходится сталкиваться с огромнейшим числом диагностических методик.

На сегоднешний день они представлены во всём своём многообразии. Причём, с каждым прожитым годом их число возрастает многократно.

Задача специалиста – выбрать из всего многообразия предлагаемых диагностических методик именно те валидные методики, которые позволили бы сформировать ясное представление о наличном уровне психологического развития клиента. Сделать это, как неоднократно убеждала практика, бывает очень сложно.

Многие специалисты, подпадая под воздействия кажущейся лёгкости целесообразного отбора методик для проведения диагностических мероприятий, делают огромнейшую ошибку, выбирают методики, зачастую даже не обладающие валидностью, которые не представляют объективного знания о наличном состоянии изучаемых свойств и качеств клиента.

Последствия же такого выбора, как вы и сами догадываетесь, оставляют желать лучшего. И к тому же, могут крайне отрицательно сказаться на результативности всего процесса профконсультирования.

Осознавая значимость поставленного вопроса, было решено сформировать рекомендации относительно ряда методик, применяемых при проведении профконсультационных мероприятий.

Начнём, пожалуй, с методик диагностики типологических особенностей личности. Одной из первых методик этого раздела выступает опросник Айзенка по определению темперамента.

Надо сказать что эта методика достаточно прочно зарекомендовала себя в арсенале средств не одного поколения профориентаторов.

Значима она хотя бы уже потому, что является авторской, валидной, проверенной временем методикой. К тому же, предоставляет возможности графического отображения результатов диагностики. Что значительно облегчает взаимопонимание с клиентом.

Не возникнет особых затруднений и при обработке результатов. Все рекомендации по обработке результатов изложены в логически последовательной форме, доступным даже простому обывателю языком.

Следующей методикой этого раздела, которую хотелось бы тоже отметить как достаточно перспективную, обладающую научной основой, является тест “Формула темперамента” А.Белова.

Тест интересен тем, что с его помощью можно определить не только доминирующий вид темперамента, но и соотношение у конкретного человека черт всех четырёх видов темперамента (формула темперамента).

Альтернативой ему может выступить ещё одна методика: опросник для изучения темперамента Я.Стреляу.

Достоинством этой методики является многообразие формулировок предлагаемых респонденту вопросов.

Эта особенность предотвращает построение предположений относительно замысла каждого вопроса методики. Что в конечном итоге содействует объективизации диагностических данных.

Эта же особенность методики накладывает определённую ответственность на профориентатора. Он должен предусмотреть негативные образования возникающие в процессе проведения опроса, попытаться уменьшить их влияние на конечный результат всей диагностической деятельности.

Вторым разделом, который занимает сферу наших интересов, является диагностика межличностных отношений.

В числе методик этого раздела наиболее популярной, по уровню применяемости, является методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2).

Она содержит всего 40 вопросов. При этом позволяет отдельно определить как уровень коммуникативных, так и уровень организаторских склонностей.

Не менее интересна и методика межличностных отношений Т.Лири.

Созданная в 1954 году Т.Лири, Г.Лефоржем, Р.Сазеком она предназначена для исследования представлений субъекта о идеальном “Я”, а также для изучения взаимоотношений в малых группах.

С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждой из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выявление какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они образуются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

Обратимся и к методике диагностики эмпатических способностей В.В.Бойко.

При помощи её применения можно выяснить значимость конкретного параметра в структуре эмпатии.

Методика довольно-таки “незамысловатая” как в отношении формулировки вопросов, так и в обработке результатов. Что, полагаем, является её положительной характеристикой как с позиции специалиста – профконсультанта, так и с позиции клиента.

Не менее интересна и другая методика этого автора: методика диагностики коммуникативной установки. Она позволяет выяснить признаки негативной установки. Что в значительной степени может содействовать выработке позиции профконсультанта относительно профессиональных предпочтений клиента.

Заключительным разделом, который нас интересует, является диагностика интеллекта.

В этом разделе примечателен аналитический тест интеллекта Мейли.

Он предназначен для измерения уровня интеллектуального развития, и может быть применён для обследования лиц старше 11 лет.

Материал теста включает шесть групп заданий и субтестов, каждый из которых базируется на достаточно известных в экспериментальной психологии методиках. По графическому изображению результатов в отдельных субтестах строится профиль интеллекта.

Надо сказать, что данный тест довольно-таки сложен в обработке результатов, и требует предельного внимания реализующего его специалиста.

Привлекает внимание и тест возрастающей трудности (методика Равена). Методика предназначена для изучения логичности мышления.

Эта методика является одной из наиболее прогностических методик для исследования невербального интеллекта. Может использоваться как в комплексе с другими психодиагностическими методиками, так и отдельно.

Подводя итог всему изложенному выше материалу хотелось бы сказать, что все приведённые в этом разделе характеристики, описывающие особенности ряда диагностических методик, носят направленный рекомендательный характер и служат цели оптимизации диагностического процесса при проведении индивидуальной профконсультации.

В этом разделе работы мы не затронули многих валидных, имеющих научную основу методик, но с некоторыми из них вы можете ознакомиться самостоятельно, обратившись к приложению 1.

# Заключение

Выбор профессии – одна из важнейших задач, стоящих перед молодым человеком, вступающим в “мир взрослых людей”.

Её решение связано с огромным многообразием различного рода факторов:

**●** интересами, склонностями, способностями учащегося;

**●** позицией родителей и всего ближайшего окружения подроска и юноши;

**●** популярностью профессии для молодого человека;

**●** социальной значимостью данной профессии в жизни общества;

**●**  экономическими перспективами трудовой деятельности.

“Разумный учёт” всех этих факторов позволяет избежать многих проблем, связанных с “ошибочным выбором” профессии.

Но в то же время, каждый ли молодой человек способен самостоятельно осуществить этот “разумный учёт” ?

Полагаем, далеко не каждый.

Причиной тому могут быть:

**●** отсутствие “ярких” и устойчивых интересов;

**●** подростковый и ранний юношеский конформизм;

**●** дефицит информации относительно ряда профессии;

**●** несформированность волевых компонентов личности.

Все эти причины крайне затрудняют профессиональное самоопределение учащегося, благоприятствуют неосознанному самоопределению взрослеющего человека.

А как положительный итог, могут послужить стимулом обращения к услугам профконсультанта.

Обладая необходимым багажом знаний и умений, профконсультант призван всемерно содействовать решению насущных проблем профессионального самоопределения учащихся.

Выбирая в качестве формы профконсультационного процесса индивидуальное профконсультирование, он стремится максимально скоординировать все усилия на решении профориентационных затруднений какого – либо определённого клиента. Что в конечном итоге приводит к результату. И в большинстве случаев, к позитивному результату.

Под которым необходимо понимать – разрешение профориентационных затруднений клиента. Определение его профессиональных предпочтений, и профессиональной направленности.

Полагаем, в этом и состоит значение индивидуальной профконсультации в выборе профессии учащимся.

# Список литературы

1. Алексеева В.Г. На пороге самостоятельной жизни. – М.: Просвещение, 1989.-

142 c.

2. Арапов Е.А. Выбери себе профессию. – Свердловск: Полиграфист, 1995.-

122 c.

3. Борисова Е.М. Индивидуальность и профессия. – М.: Знание, 1991. – 78 с.

4. Газарян С.С. Стратегия выбора. – М.: Модек, 1999. – 207 с.

5. Газарян С.С. Ты выбираешь профессию. – М.: Мол. гвардия, 1989. – 175 с.

6. Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника. – М.:

Педагогика, 1999. – 160 с.

7. Голубева Э.Б. Выбор профессии. – М.: Знание, 1986. – 61 с.

8. Дмитрин Г.К. Дерзайте, вы талантливы !.-М.: Мол. гвардия, 1986. – 142 с.

9. Йоваша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. – М.:

Педагогика, 1993. – 128 с.

10. Коганов А.Б. Выбираю профессию. – Минск: Нар. асвета, 1996. – 176 с.

11. Калугин Н.Н. Профессиональная ориентация школьников. – М.:

Айрис – пресс, 1998. – 191 с.

12. Карцев И.Д. Ищу свою профессию. – М.: Сфера, 2000. – 178 с.

13. Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М.: Просвещение, 1990 . – 158 с.

14. Козырев Е.А. Профессиональная ориентация молодёжи. – М.: Сфера,

1999. – 271 с.

15. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студ. пед. вузов: В 3 кн. – 3-е изд. – М.:

Владос, 1999. – Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное

психологическое исследование с элементами математической статистики. –

632 с.

16. Орлов А.Б. Склонность и профессия . – Знание, 1989. – 96 с.

17. Основы психологии: Практикум / Ред. сост. Л.Д. Столяренко. Изд. 2-е, доп.

и переработ. – Ростов – на – Дону: Феникс, 2001. – 704 с.

18. Павлютенков Е. М. Профессиональная ориентация учащихся. – Киев: Рад.

шк., 1983. – 153 с.

19. Пенкрат Л.В. Мотивы выбора профессии. – Минск: Нар. асвета, 1986. –

53 с.

20. Переведенцев В.И. Человек выбирает профессию. – М.: Знание, 1989 . –

94 с.

21. Прикладная социальная психология / Под ред. А.Н. Сухова и А.А. Деркача.-

М.: Институт практической психологии, 1998. – 688 с.

22. Прошицкая Е.Н. Выбирайте профессию: Учеб. пособие для учащихся

старших классов. – М.: Просвещение, 1991. – 141 с.

23. Сейтешев А.П. Пути профессионального становления молодёжи. – М.:

Рольф, 1999. – 336 с.

24. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. – Ростов – на – Дону: Феникс,

2000. – 544 с.

25. Столяренко Л.Д., Столяренко В.Е. Психология. – Ростов – на – Дону:

Феникс, 2000. – 448 с.

26. Сыэрд Ю. Индивидуальность подроска и выбор профессии. – Таллин:

Валгус, 1998. – 55 с.

27. Чистякова С.Н. Основы профессиональной ориентации школьников. – М.:

Просвещение, 1983. – 112 с.

28. Чистякова С.Н. Профессиональная ориентация школьников: организация и

управление. – М.: Педагогика, 1987. – 157 с.

29. Шавир П.А. Профессиональная ориентация школьников. – М.:

Просвещение, 1988. – 269 с.

30. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней

юности. – М.: Педагогика, 1986. – 96 с.

# Приложение 1

1. Вопросник деловых и коммуникативных предпочтении в направленности личности. (21, С. 514).
2. Определение направленности личности (ориентационная анкета). (21,С. 503).
3. Исследование мотивационной сферы с помощью теста юмористических фраз (А.Г. Шмелёва и В.С. Бабиной). (21, С. 537) .
4. Карта интересов. (21, С. 542).
5. Методика “Дифференциально – диагностический опросник” (ДДО) (Е.А.Климова). (21, С. 548).
6. Методика “Кос – 1”. (21, C. 584).
7. Методика личностного дифференциала (адаптированная сотрудниками психоневрологического института имени Бехтерева). (21, С. 576).
8. Методика “Q – сортировка” (В. Стефансона). (21, С. 649).
9. Тест Руковишникова по изучению межличностных отношений. (21, С. 630).

Тест