

Центр содействия правосудию
при Региональном общественном фонде
«Информатика для демократии»
(ИНДЕМ)

Шмидт Виктория Рудольфовна

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ В УСЛОВИЯХ НЕСВОБОДЫ

**Серия «Программа подготовки воспитанников колонии
к освобождению и постпенитенциарное сопровождение»**

Москва
2006

УДК 373.1.047

ББК 74.200.52

Ш73

Рецензент: доктор педагогических наук, профессор факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова Н.С. Пряжников

Профориентация в условиях несвободы / Шмидт Виктория Рудольфовна ; Региональный общественный фонд "Информатика для демократии". - Москва, 2006. - 127 с. - (Серия "Программа подготовки воспитанников колонии к освобождению и постпенитенциарное сопровождение"). - **ISBN 5-902204-16-X**
Агентство СІР РГБ

Данное пособие предназначено для психологов воспитательных колоний, социальных работников, специалистов служб занятости и тех, кто занимается профориентацией подростков в условиях несвободы. Методики пособия не только помогают подросткам определиться с профессиональными планами, но и преобразуют подход специалистов к профориентационной работе. Специалист осваивает вместе с технологиями идеологию активизирующего подхода к решению проблем подростка.

Если у Вас есть комментарии или предложения к этому изданию, либо Вы хотите ознакомиться с деятельностью Центра содействия правосудию или Фонда ИНДЕМ в целом, заходите на наш сайт www.indem.ru, www.cja.ru, отправьте электронное сообщение по адресу cja@indem.ru или позвоните по телефону **(495) 624-18-31**.

ISBN 5-902204-16-X

Содержание

Введение. Возможности и ограничения профориентации в местах лишения свободы	7
Раздел 1	
Планирование и оценка эффективности профориентации.....	12
Профориентация как социальный проект: цели и задачи профориентации.....	12
Стратегии профориентационной помощи.....	18
Тактики профориентационной работы.....	20
Раздел 2	
Мотивация труда и ее формирование.....	25
Раздел 3	
Реалистичная оценка профессии.....	30
Раздел 4	
Знание себя, своих возможностей.....	35
Раздел 5	
Альтернативы в выборе профессии.....	39
Раздел 6	
Знание мира профессий.....	41
Приложение 1	
Планирование и оценка эффективности профориентации.....	45
Бланк планирования профориентации.....	45
Заключительная анкета для подростка.....	46
Рекомендации по проведению анкеты с подростком и рефлексии результатов работы.....	47
Методика "История жизни".....	48
Приложение 2	
Мотивация труда.....	63
Опросник "Мотивация труда: все мотивы важны и все мотивы нужны?"	63
Методика "Карьера карьеры - рознь, или мой путь к успеху"	70

Содержание

Приложение 3

Реалистичная оценка профессии.....	74
Профессиограммы специальностей.....	74
Бланк заполнения профессиограмм.....	78
Методика "Коммуникограмма".....	79

Приложение 4

Познание себя, своих возможностей.....	90
Вводная информация.....	90
Методика "Ассоциативный эксперимент для определения индивидуального стиля".....	102
Соотношение субъективной и объективной оценки свойств нервной системы.....	104
Бланк для самостоятельной работы.....	114

Приложение 5

Альтернативы в выборе профессии.....	117
Методика оценки выгод и затрат в самоопределении.....	117

Приложение 6

Знание мира профессий.....	122
Изучение внутренней картины труда: методика "Словарь".....	122
Методика "Черный ящик".....	125

Современная профориентация нуждается в обновлении своих теоретических и практических основ, чтобы достойно ответить на общественные вызовы: рыночную регуляцию трудовой сферы, реформу профессионального образования, сохранение влияния теневого сектора занятости. Все эти проблемы непосредственно касаются тех, кто оказывается в условиях тюремного заключения. Поэтому пособие “Профориентация в условиях несвободы” весьма своевременно.

Автор заявляет, что пособие предлагает принципиально новый для отечественной практики способ решения проблем самоопределения подростков, и сдерживает свое обещание. Предлагаемые методы работы с подростками в заключении основаны на нарративном подходе, постепенно набирающем вес и в отечественной прикладной психологии. Опора на нарративный подход обоснована в начале пособия - задача самоопределения подростков в заключении увязывается с их опытом, в том числе, имеющим непосредственное отношение к криминальному поведению. Мотив истории жизни и ее осмысления становится сквозной линией всех предложенных методик. Особо следует отметить методики “История жизни” и “Мотивация труда: все мотивы важны и все мотивы нужны”, которые направлены на самый уязвимый аспект работы с подростком - отношение к труду и себе в трудовых отношениях.

Автор сосредотачивает внимание на нейтральных характеристиках труда и выбора профессии, более того, и относительно традиционных ценностных аспектов вырабатывается рефлексивный подход, основанный на признании широкого круга мотивов и норм. Позитивная провокация - основной метод взаимодействия с подростком, который предлагается автором. И хотя Виктория утверждает важность сохранения комплексной стратегии “активизация - забота”, очевидно, что предлагаемые методы существенно влияют на установление и сохранение паритетных отношений с любым подростком в любых условиях.

Пособие развенчивает многие профессиональные стереотипы в отношении работы с трудными подростками: активизация как единственно верный способ профориентации; необходимость упрощения ме-

тодик для подростков с особенностями развития; желательность деления методик на приемы работы с обычными подростками и особыми случаями и т.д.

Автор подчеркивает необходимость многоуровневого планирования профориентации - рассматривая выбор жизненного пути в профессии как проект, Виктория применяет многие приемы проектного менеджмента, что существенно индивидуализирует процесс оказания помощи подростку. Например, рассматриваются разные “продукты” профориентации, от качественной направленности до выбора в условиях ограничения. Определены цели и критерии эффективности профориентации, что располагает специалистов к анализу своей деятельности, а не только сосредоточенности на процедуре проведения профориентации.

Несомненным достоинством пособия становится законченность описания всех процедур: от организации до документации и оценки эффективности проведенной работы. Все разделы пособия снабжены хорошо структурированными приложениями и подробными рекомендациями как к проведению, так и методическому творчеству специалиста в рамках предложенных технологий.

Можно указать на одну существенную проблему данного пособия - его пользователи должны быть равнодушными специалистами, готовыми к рефлексии и постоянному обновлению своих принципов и приемов работы. Включенность в методики и неформальное отношение становятся основным условием освоения и внедрения методик в практику.

Название пособия символично - если расширить понятие “несвобода”, то предлагаемый подход и технология профориентации приобретают особое значение для всех подростков, живущих в условиях недосамоопределившегося общества.

*Доктор педагогических наук,
профессор факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова
Пряжников Н.С.*

Введение

Возможности и ограничения профориентации в местах лишения свободы

Уважаемый коллега, задавались ли Вы когда-нибудь вопросом, насколько профориентация в условиях колонии должна отличаться от профориентации, например, в школе, детском доме или ПТУ? Думается, что самые простые ответы: "Там подростки с меньшими ресурсами", "Эти дети не хотят работать, их трудно привлечь к профориентации", "Нужно ориентировать только на простые профессии", после того, как вы к ним присмотритесь, покажутся вам не очень верными. Действительно, подростки в колониях могут быть не очень ресурсными с точки зрения уже имеющихся способностей, также они могут демонстративно не признавать традиционные ценности труда, подростки могут не понимать сути профориентационной работы и т.д. Такие проблемы нередки и на воле, а подростки в заключении тем более нуждаются в профориентационной помощи. Поэтому отличительная особенность профориентационной работы в колонии заключается не в личности самого осужденного, а в факте проведения работы в условиях несвободы. Проблемы подростка могут быть также связаны с прежним опытом, например, проживанием в детском доме, маленьком районе, низкий уровень образования соседей, плохо развитая инфраструктура и т.д. Целевой группой профориентации становится не только подросток, но и члены его семьи, сотрудники служб, которые будут сопровождать подростка после выхода на свободу, работодатели и т.д.

Пособие включает 6 разделов и 6 приложений - в соответствии с критериями, представленными в алгоритме оценки сложности случая по блоку "Трудоустройство". В текстах разделов содержатся рекомендации по проведению индивидуальной и микрогрупповой работы, а в приложении - подробное описание методик работы и документационное сопровождение по каждому из направлений.

Раздел 1 определяет критерии эффективности профориентации. Основным измерением становится соотношение активизации, контроля и заботы о подростке в ходе профориентации. Чтобы определить, какова нужная доля активизации, заботы и контроля в каждом из случаев, важно разделять цели и ресурсы профориентации. Наличие или отсутствие ресурсов не становится однозначным доводом в пользу

самостоятельности подростка или активного участия специалиста - важно исходить из того, чего подросток ждет от профориентации, какова основная потребность подростка. В разделе представлена шкала соотношения активизации и контроля/заботы относительно целей и ресурсов подростка. В качестве диагностико-развивающей процедуры предложена методика "История жизни" - когда вначале на основе истории другого человека подросток осваивает приемы анализа проблемы выбора профессии, а затем составляет свою историю и работает с ней.

Подростки в колониях нуждаются в обращении к своему опыту, чтобы понять и осмыслить, как с этим багажом жить дальше. Однако условия заключения мало располагают к самоанализу (легко ли раскрыться и анализировать себя в условиях несвободы?) Профориентация становится той нейтральной полосой, в границах которой вы можете говорить о многих проблемах подростка.

Жесткая оценка поведения подростка - неизбежный спутник пребывания в местах лишения свободы, однако, профориентация обращена к будущей жизни на воле, поэтому мотивация труда не должна становиться предметом моральной оценки. Методика Раздела 1 направлена на преобразование установок специалистов относительно того, что есть потребность в труде и желание работать. Фокус на борьбе мотивов и внутреннем противоречии позволяет расположить подростка к обсуждению не тему "Что такое хорошо и плохо", но тему "Как расположить себя работать". Этот раздел задает рамки для развития стратегий совладающего поведения.

Методики Раздела 3 сосредоточены на ценностных аспектах труда и увязывают объективные характеристики профессии с тем, какой видит свою профессию подросток. Именно этический и субъектный подход к анализу профессий позволяет уйти от прямого сопоставления профессии и криминальной деятельности: ведь не так-то легко выделить этику вора или то, чем профессия наркодилера нравится, тогда как относительно любой криминальной деятельности можно выделить те навыки и знания, которые помогут наилучшим образом воровать, мошенничать и убивать. Профориентация в условиях воспитательной колонии не может обойти вниманием проблему неформальной занятости: для многих подростков (и на воле тоже) преступная деятельность сродни профессиональной. Ее негативное оценивание и отказ с вашей стороны обсуждать наркодилерство, кражи, заказные убийства, проституцию как типы занятости, которые требуют подготовки, способностей и определенной компетентности, может привести к тому, что подростки не примут ваши методики, отнесутся

к ним формально. Но и опора на сравнение неформальных видов занятости, криминальных занятий и обычного мира труда не приведет к эффективному результату. Именно поэтому описание профессий в данном пособии уходит от традиционного формально профессиографического описания через цели, профессионально важные качества, средства труда, условия труда и т.д. Все эти характеристики в равной степени могут быть отнесены и к криминальным видам деятельности. Еще одним связующим звеном становится коммуникация. Многие подростки с опытом жизни в закрытых институтах конструируют свой выбор профессии (пусть хотя бы в общении со специалистом) через обсуждение разных типов общения: когда подростка спрашиваешь о том, чем ему/ей импонирует та или иная профессия, слышишь примерно один и тот же ответ: "Хочется общаться с нормальными людьми ... Хочется, чтобы уважали ... Будут помогать". Другие люди и способ взаимодействия с ними - одна из самых важных характеристик трудовой жизни для подростка с дефицитом общения. Именно поэтому важно использовать эту особенность отношения к миру профессий. Методика "Коммуникограмма" и направлена на такое расширение представлений о мире профессий посредством проработки темы профессионального общения. Еще одна методика, включенная в данный раздел, "Черный ящик", основана на приеме парадоксальных вопросов о профессии и привлечении внимания подростков вначале к игре, а затем сдвиге этого интереса и на обсуждение профессий.

Колония, как любой закрытый институт, приучает человека думать о себе в категориях "плохой - хороший" - как только в процессе у подростка что-то не получается, вы наталкиваетесь на "вот какой я ... беспомощный, безрукий, безголовый, что с меня взять". Такая позиция часто удобна самому подростку, поскольку разрешает ничего не делать. Как же обратить такое сочетание непродуктивного отношения к себе и защиты от всякого давления в сторону самосовершенствования? Имеет смысл уйти от деления индивидуальных особенностей на позитивные и негативные - гораздо важнее использовать такие нейтральные характеристики, которые, с одной стороны, покажут подростку общий источник сильных и слабых сторон, а, с другой стороны, укажут на то, что "супермены" и неуязвимые люди бывают только в кино. Методики Раздела 4 направлены на выработку отношения к себе, основанного на осознании своей индивидуальности. В основе методик лежит понимание психофизиологической сути своего поведения, базы индивидуально-стилевых особенностей. Также индивидуально-стилевые особенности органично связываются с выбором профессии - большинство профессий может быть освоено разными

людьми, но стиль освоения и исполнения методик может быть весьма различным. И успех зависит не от правильности выбора профессии, а от того, насколько сильно хочется освоить профессию и насколько хорошо человек знает себя.

Подросток в заключении испытывает соблазн думать о весьма далеком будущем, но игнорировать будущее ближайшее. Такое расхождение в перспективе - весьма высокий риск для проведения профориентации в условиях колонии. "Зачем мне ваша лабуда, если я смогу только на свободе осмотреться?" - говорит такой подросток. Если подросток и соглашается на профориентацию, стремление мечтать, но не планировать остается значительным препятствием в работе. Чтобы преодолеть такое поведение, важно обратить внимание подростка на то, что одни и те же цели (к целям можно отнести мечты подростка) можно достичь разными способами. На сравнении этих путей и формируется альтернатива в выборе жизненного пути. Значение альтернативы для саморегуляции поведения трудно переоценить: ведь если не получается один способ, всегда можно применить другой. Раздел 5 и направлен на работу с вариативными способами построения своего жизненного пути.

Нет сомнения в том, что подростки ограничены в своем знании мира труда. Это знание или односторонне или переполнено стереотипами. Методики Раздела 6 как раз и направлены на проработку внутренней картины подростка относительно мира труда. В отличие от традиционных методик по изучению склонностей и способностей, данные методики помогают понять, как сам подросток конструирует мир профессий, какими критериями он оперирует в оценке профессий и себя. Такой подход особенно важен для подростков, которые ограничены в ресурсах. Подростки в колониях страдают и оттого, что у них ограничен доступ к тем источникам информации о современном мире профессий, который есть у их сверстников на свободе. И тем не менее, информация о мире труда часто отвергается, по преимуществу из-за того, что специалист не находит тот мостик между новой информацией и уже имеющимися представлениями подростка, который так нужен. Поэтому столь хорошо разработанная на практике задача просвещения подростков в данном пособии представлена двумя методиками Раздела 6, которые создают тот самый мостик. В традиционной профориентационной диагностике может наблюдаться существенный разрыв между оценкой требований профессии, способностей и склонностей. В данном пособии способности и склонности определяются посредством единого критерия - "внутренняя картина мира". Такой подход позволяет гибко подойти к проблеме того, как достичь желаемой цели, поскольку к цели ведут разные пути.

Методики, предложенные в данном пособии, подойдут для работы с любым подростком, выбирающим свой путь к самоопределению. Однако для подростков в заключении именно такие методики, обращающиеся к их опыту, предлагающие неформальные характеристики "затертых" ценностей, становятся особенно важными. Этот вывод должен расположить неравнодушных специалистов принять особый смысл работы с подростками в заключении - особенность ситуации требует чуткости и вдумчивости, которые важны в работе с любым взрослеющим человеком. Но для этих подростков методика, позволяющая специалисту уйти от примитивной классификации и постановки диагноза к пониманию, особенно важна. Именно в работе с теми, кто находится в ущемленных условиях, должны создаваться технологии, направленные на понимание и профессиональную рефлексию. Возможно, потом эти технологии гораздо легче будут заимствоваться для работы с "обычным" подростком. Миссия этого пособия видится и в продвижении новых приемов профориентации. Нередко специалисты полагают, что уровень применяемых методик зависит от уровня развития подростка - это стереотип, который поддерживает не самые лучшие установки в отношении работы с "неблагополучными" подростками. На самом деле те, кто работает с подростками в колониях, должны быть в авангарде развития технологий помощи, а вовсе не в положении тех, кто работает с самыми "непривлекательными" категориями клиентов и вынужден ограничивать свой профессиональный рост из-за применения примитивных методик.

РАЗДЕЛ 1

ПЛАНИРОВАНИЕ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Профориентация как социальный проект: цели и задачи профориентации

Выбор профессии - один из главных социальных проектов в жизни человека. Причем продуктом такого проекта становится не только план карьерного роста. Потребности, которые реализуются в профессиональной деятельности, многообразны: материальное благополучие, реализация своих способностей, коммуникация, смысл жизни и т.д. Поэтому миссия профориентации не сводится только к мотивации работать или искушенному знанию о мире труда. Миссия профориентации состоит в согласовании эмоциональных, ценностных и когнитивных аспектов принятия решения относительно профессии, когда принятое решение запускает все душевные силы человека.

Продуктом профориентации становятся решения относительно будущего, ближайшего, близкого и отдаленного. Какие типы продуктов профориентации существуют? Во-первых, это формирование качественной направленности своих интересов - прежде всего, выделение сферы умений и знаний, которые действительно мотивируют к освоению и исполнению. Такой продукт отвечает требованиям "Чем я хочу заниматься?", "Что мне интересно?", "Как мои способности помогут и помешают мне в освоении интересного мне дела?".

Во-вторых, это выбор профессии в условиях ограничения, например, при нестабильном рынке труда или не очень хорошо оснащенной стартовой площадке (пробелы образования, материальные ограничения). Такой продукт отвечает на вопрос: "Если для меня нет идеального пути к желанной цели, то каким другим способом добиться своего?", "Как не потерять себя и свое достоинство в условиях ограничения?".

В-третьих, это формирование перспективы своего профессионального развития, определение того, как теперешний опыт может оказаться связанным с будущим. Такая профориентация дает ответ на вопрос: "Как выбор профессии скажется на моем жизненном пути?", "Чему профессия поможет, а чему, наоборот, помешает?".

Наконец, профориентация может вносить свой вклад в развитие жизненных установок и увязывать разные стороны жизни человека в

единую перспективу. В данном случае, выбирая профессию, человек ищет ответ на вопрос "Зачем я работаю?", "Чем мне это поможет?", "Что принесет мне счастье (ощущение смысла жизни, удовлетворенность)?".

Каждый из продуктов профориентации может быть отдельной целью взаимодействия специалиста и клиента, а может быть составной частью комплексного продукта. Как понять, в чем нуждается подросток, к созданию и потреблению какого из продуктов профориентационной работы подросток готов или рассчитывает? Для ответа на этот вопрос важно отделить цель профориентации от ресурсов подростка (внешние и внутренние). Такое разделение особенно важно в работе с подростками, которые объективно ограничены в своих ресурсах, к этой группе можно отнести и заключенных. Если сосредоточиться только на ресурсах такого подростка, то существует риск сведения профориентации к вопросу о трудоустройстве - "лишь бы куда-то пристроить". В этом случае специалист останется глух к устремлениям подростка и возможным направлениям оптимизации его жизни. Поэтому важно начинать работу не с оценки ресурсов, а с определения того, какой же вопрос (вопросы) для подростка самый важный.

Для выяснения того, что ждет подросток от профориентации, можно использовать методику "История жизни" (см. Приложение 1). Методика построена на механизме идентификации с "героем ситуации" - когда подросток принимает решения от имени героя. Затем подросток может составить свою историю и применить освоенные методы анализа к своей ситуации. Данная методика направлена не только на определение целей и мотивации подростка, но и на оптимизацию ценностного аспекта отношения к задаче самоопределения. Методика включает не только истории подростков, находящихся в заключении, но и подростков, которые ограничены в своих ресурсах по другим причинам, например, из-за заболевания или пребывания в детском доме. Такой подход представляется важным - многие подростки в заключении склонны рассматривать свое наказание как уникальный опыт, которым можно прикрыться и не принимать решения. Истории о тех, кто по каким-то другим причинам оказался в сложной жизненной ситуации, располагают посмотреть на проблему трудоустройства конструктивно.

Соотношение цели и ресурсов профориентации - важнейший вопрос для определения смысла профориентационной работы. Самоопределение в сфере труда никогда не кажется завершенным процессом. С одной стороны, человек принимает решение и движется

Раздел 1. Планирование и оценка эффективности профориентации

по намеченному пути. С другой стороны, человек в идеале остается открытым новому опыту.

Соответственно, профориентация разделяется на две части: выявление задатков к выработке конструктивного варианта профессионального самоопределения и рисков застревания на тех или иных стадиях самоопределения.

Таким образом, профориентация реализуется на нескольких уровнях, когда миссия становится базовым уровнем, а цели и задачи - соподчиненными данной миссии (см. табл. 1).

Таблица 1
Целеполагание профориентационной работы

Уровень целеполагания профориентации	Возможное содержание профориентации
Задачи профориентации - те ресурсы, которые следует развить у подростка и его окружения для достижения целей профориентации; этапы реализации принятого решения	<ul style="list-style-type: none">• Отношение к труду и конструктивная мотивация труда (та, которая располагает к действиям)• Сопротивление стереотипам в сфере занятости (независимость от того, что считают другие)• Знание и принятие себя (гибкое соотношение намерений и способностей)• Знание мира профессий (трезвый взгляд на мир профессий, принятие теневой стороны любой деятельности)• Вариативность принимаемых решений (наличие запасных вариантов)
Цели профориентации (то, что становится планируемым результатом работы; "продукт", который формируется подростком и специалистом)	<ul style="list-style-type: none">• Продукт профориентации• Качественная направленность (желанные направления профессиональной деятельности)• Выбор профессии в условиях ограничения (ресурсов меньше, чем желаний)• Определение места профессии в жизни• Вклад профессии в смысл жизни• Комплексный продукт (сочетание разных продуктов)
Миссия профориентации (основная ценность профориентации)	Согласование ценностей, отношений, опыта и знаний в единый план достижения цели

Каждый уровень целеполагания определяет проблемы, с которыми сталкивается специалист. Например, подросток, впрочем, как и социальные службы (т.е. работники исправительных учреждений), может не разделять такой *миссии профориентации* - клиенту хочется как можно быстрее решить вопрос о том, куда идти учиться и работать. Стремление решить проблему, особо не углубляясь в себя, свойственно значительной части клиентов (в нашем случае - подростков) - поэтому так важно найти тот аспект самоопределения, который может прорабатываться неформально, в рамках которого у подростка присутствует интерес. Подросток может не иметь представления о том, что становится *целью профориентации* именно для него или ее. Это одна из наиболее распространенных проблем специально организованной работы: профориентатор развивает ресурсы подростка и окружения "в пустоту": ресурсы, которые были продвинуты, но не нашли своего применения, имеют обыкновение уходить "в песок" или становиться ненужным балластом. Поэтому так важно понять, какой "продукт" профориентации необходим для подростка в данный период времени. Подросток в ходе профориентации решает сразу две задачи: с одной стороны, предупреждение рисков самоопределения, с другой стороны, развитие ресурсов. И та, и другая задача соподчинены планируемому продукту профориентационной работы.

Риски профориентации связаны с тем, что подросток застревает на определенной стадии самоопределения. И вместо того, чтобы пройти ту или иную стадию и двигаться дальше, стадион стоит на месте, находясь в "тупике" своего развития (см. табл. 2). Преодоление рисков связано не только с ограниченностью подростка, но и некими кризисами в сфере занятости. Поэтому риски следует учитывать, уменьшать их влияние, но полностью преодолеть их будет трудно.

Таблица 2
Риски профориентации

Стадии самоопределения	Варианты застревания и их <i>последствия</i>
Сбор информации о профессии и себе, постановка вопросов относительно задач и цели самоопределения	Принятие решения на основе неполной (фрагментарной) информации - выбор профессии при существенном недостатке информации и опыта, <i>разочарования по ходу реализации выбора</i>
Определение приоритетов и сферы интересов, в том числе, альтернатив в выборе профессии и путей достижения цели	Растерянность перед изобилием информации, чрезмерная осведомленность и существенный недостаток структуры данной информации, <i>откладывание срока принятия решения</i>
Встраивание профессионального самоопределения в личностное (план жизни, смысловые ориентиры)	Недостаток личностной включенности в выбор профессии, недостаток активности и сосредоточенность на отдаленных проблемах, <i>перекладывание ответственности на других</i>
Формирование независимых суждений о мире труда и о том, что такое успех; отделение своих установок от мнения других	Следование социальным предписаниям относительно профессий, внутренняя картина отражает типичные стереотипы, а не рефлексию опыта; <i>игнорирование своих потребностей</i>
Идентичность с профессией, принятие ценностей профессии, ее теневых сторон	Сверхценное отношение к выбранной профессии, чрезмерная центрация на определенной профессии; <i>ограничение в понимании возможных вариантов</i>

Работа с ресурсами подростка планируется по результатам предварительной оценки потребностей подростка (см. Шмидт В.Р., Шиловская А.Л. "Работа со случаем как основа подготовки к освобождению и пост-пенитенциарного сопровождения подростков", Блок 5, Трудоустройство). В рамках данного пособия задачи профориентации сведены к пяти основным ресурсам, помогающим эффективному выбору профессии:

- мотивация труда - понять свое отношение к труду, распознать ситуации, в которых будет трудно заставить себя что-то делать, когда соблазн лентяйничать будет особенно силен¹;

- реалистичность оценки мира профессий и готовность принять теневые стороны любого труда - понимание того, что все имеет обратную сторону, не бывает по жизни ситуаций "100 из 100", а если и бы-

¹ Курсивом выделены формулировки, которые могут быть предложены подростку в ходе представления результатов оценки его готовности к выбору профессии и своего пути.

вают, то это, скорее, исключение, чем правило;

- познание себя - когда лучше любого психолога сам можешь найти свое слабое место и поработать со своими проблемами, знание своих сильных сторон и тем, как ими пользоваться;

- вариативные пути реализации цели - не отчаиваться, если к заветной мечте один путь перекрыт, способность найти другую дорогу, умение гибко менять способы действия, а не отказываться от цели и впадать в крайности;

- компетентность в области знания различных профессий - умение принимать решение о профессиях на основе исчерпывающей информации, знание того, какие профессии востребованы и нужны, какие специальности существуют внутри профессии и т.д.

Оценка ресурсов подростка должна производиться в двух уровнях: наличие ресурса на данный момент и желаемый уровень развития ресурса. Результаты оценки можно занести в бланк, в котором и планируется профориентационная работа (см. Приложение 1). Постарайтесь уйти от того, чтобы в графе "Желательно" все оценки были наивысшими - подумайте вместе с подростком, что реально улучшить и в какой степени это можно сделать.

Первым шагом от планирования к реализации помощи становится представление результатов вашей оценки самому подростку. Важно рассказать о том, какие ресурсы сформированы лучше, а какие требуют доработки и почему. Важно иллюстрировать свои выводы проблемными ситуациями, которые можно разрешить по-разному, в зависимости от того, какие ресурсы есть у подростка. Для этого также можно использовать методику "История жизни" (см. Приложение 1).

Очевидно, что подросток в заключении не имеет оптимального уровня не по одному, а по нескольким критериям. Целесообразно планировать начало работы с того ресурса, который представлен лучше, и от него выстраивать остальные направления помощи. Также следует принимать во внимание отношение самого подростка: предложите ему несколько возможных направлений помощи - пусть выбор остается за подростком.

Задача профориентатора состоит и в том, чтобы увязать желаемый "продукт" профориентации с ресурсами подростка. Специалист вместе с подростком должен найти способ использования имеющихся и потенциальных ресурсов для реализации цели профориентации. Этот способ основывается на выборе стратегии профориентационной помощи.

Стратегии профориентационной помощи

Одной из главных проблем профориентационной работы с подростками становится соотношение активизации (побуждение к самостоятельному выбору и независимой реализации принятого решения) и контроля (когда специалист принимает активное участие в реализации решения, заботится о клиенте). С одной стороны, подросток, находящийся в местах лишения свободы, детском доме или перенесший сложное заболевание, нуждается в развитии самостоятельности. С другой стороны, участие специалиста неизбежно, поскольку мало-ресурсные клиенты требуют значительной поддержки. Основными критериями для определения удельного веса активизации становятся следующие:

Таблица 3
Критерии выбора стратегии

В пользу активизации	В пользу заботы и/или контроля
1а Наличие внутренних ресурсов	1б Недостаток внутренних ресурсов
2а Четкость цели профориентации	2б Нечеткость цели профориентации
3а Стабильность ситуации самоопределения	3б Нестабильность ситуации самоопределения

Соответственно, уровни реализации активной стратегии определяются тем, насколько полно представлены доводы в пользу активизации. На основе разных вариантов соотношения доводов в пользу заботы или активизации можно определить разные уровни реализации профориентации (см. табл. 4).

Таблица 4
Шкала "Соотношение активизация - забота/контроль"
в профориентации как стратегия поведения специалиста

Активизация (самостоятельность и независимость в принятии и реализации решения)	
Соотношение активизации и заботы	Описание ситуации, адекватной данной стратегии
<i>Уровень 1</i> Самостоятельное решение проблемы подростком, поиск информации и принятие решения на основе опыта и собственной активности	У подростка имеются все ресурсы для осуществления выбора профессии, а запрос (планируемый "продукт" профориентации) ясен - тогда специалисту достаточно проработать с подростком риски среды: 1а, 2а, 3а-б ¹

см. продолжение на стр. 19

¹ Описание дано на основе критериев табл. 3.

Раздел 1. Планирование и оценка эффективности профориентации

продолжение табл. 4

<i>Уровень 2</i> Доминирование активизаций с элементами рекомендаций и провокативных технологий со стороны специалистов	У подростка сформированы ресурсы, но не ясен запрос - необходимо уточнение потребностей подростка и формирование "продукта" профориентации : 1а, 2а-б, 3а
<i>Уровень 3</i> Активизация преобладает, но на стадии реализации принятого решения присутствует и контроль специалиста	У подростка есть некоторые пробелы в ресурсах для осуществления выбора профессии, возможно, запрос на оказание профориентационной помощи нуждается в уточнении. Подросток сам принимает решение, но в реализации решения специалист участвует как носитель недостающих ресурсов: 1а-б 2а-б 3а-б
<i>Уровень 4</i> Определенной стратегии нет, в зависимости от ситуации специалист комбинирует стратегии активизации и заботы	Ситуация не стабильна, существующие внутренние ресурсы подростка входят в противоречия с требованиями среды. Активизация и контроль распространяются как на подростка, так и на окружение: 1а, 2а-б, 3б
<i>Уровень 5</i> Активизация подростка к работе над собой, постоянное побуждение к решению проблем, однако сохраняется контроль над ситуацией и, возможно, внешним окружением	Подросток ограничен во внутренних ресурсах, но обладает внешними ресурсами для решения проблемы выбора профессии (например, родители могут оказать помощь) и нуждается в развитии способностей, активизации мотивации и т.д.: 1б, 2б, 3а
<i>Уровень 6</i> Активизация присутствует, но скорее направлена на окружение подростка, чем самого клиента	Подросток ограничен во внешних ресурсах и нуждается в защите своих прав, при этом подросток обладает теми или иными внутренними ресурсами: 1а-б, 2а, 3б
<i>Уровень 7</i> Доминирование заботы, сопровождение подростка на всех стадиях выбора профессии и реализации намеченного плана	Подросток ограничен в ресурсах, как внешних, так и внутренних, запроса на профориентацию нет, однако самоопределение должно произойти (ресурса времени на ожидание нет): 1б, 2б, 3а-б
Забота и контроль (принятие и реализация решения при участии специалистов и служб)	

Интенсивное участие специалиста в профориентации можно сравнить с дорожкой для бега с препятствиями: каждый этап профориентационной работы заканчивается прыжком, или выходом на новую ступень принятия решения. Чем активнее специалист, тем важнее ему вовремя оказаться на той самой новой для подростка ступени самоопределения, чтобы после "прыжка" подросток попал в поле зре-

Раздел 1. Планирование и оценка эффективности профориентации

ния специалиста. Ключевым умением профориентатора становится владение различными стратегиями активизации человека к выработке конструктивного самоопределения.

Несомненно, чем сложнее случай, тем вероятней использование стратегии уровней 6 и 7 - однако миссия специалиста состоит в постепенном движении от стратегии с меньшей опорой на активизацию к стратегии со все большей опорой на активизацию подростка. В условиях несвободы возможность реализации полностью активизирующей стратегии, скорее всего, исключена - это будет безответственно по отношению к подростку, который ограничен в ресурсах и доступу к их пополнению самим фактом заключения.

Проведя с подростком вводное занятие и определив желаемый "продукт" профориентации, попробуйте оценить, на каком уровне вам удастся работать с подростком. Ваш выбор станет точкой отсчета в оценке эффективности проводимой работы. Насколько выбор стратегии адекватен ресурсам подростка? Насколько вы готовы к реализации того или иного уровня? Получается ли у вас искать недостающие ресурсы для реализации сложных стратегий?

Для ответа на эти вопросы следует определиться с тактикой ведения профориентационной работы:

- какие методики и в какой последовательности следует проводить;
- кто из специалистов и организаций должны быть привлечены к работе;
- как интенсивно следует проводить работу (частота, продолжительность и длительность занятий).

Тактики профориентационной работы

Тактическое планирование профориентации направлено на оценку расходов ресурсов специалиста: времени, внешних контактов, профессионализма. В табл. 5 описаны возможные тактики работы специалиста с подростком в зависимости от того, насколько подросток готов к стратегии активизации. Тактика связывает методики разных разделов, позволяет определить способы соотнесения получаемых данных.

Специалист должен прикинуть, сколько встреч ему понадобится для работы с подростком и сколько времени в рамках каждой встречи. В идеале хорошо предложить подростку некие задания для самостоятельной работы в рамках встречи - и хотя у заключенных под-

Раздел 1. Планирование и оценка эффективности профориентации

ростков могут быть временные ограничения, имеет смысл предлагать небольшие задания и вопросы после каждой встречи.

Каждая методика в пособии сопровождается бланком и рекомендациями по качественному анализу проведенной работы - важно документировать работу и время от времени вести мониторинг записей с целью определения динамики готовности подростка принимать и реализовывать решения в области самоопределения..

План профориентационной работы с подростком должен включать как перечень мероприятий, так и примерное время их проведения (см. табл. 6). Однако цель плана состоит не только в контроле за специалистом, но и самоанализе: как специалист меняет план по ходу дела, по каким причинам и т.д. К основным типам мероприятий можно отнести:

- занятия с подростками по методикам;
- поиск информации для подростков (учебные заведения, условия поступления, льготы для сирот и т.д.);
- активизация к самостоятельному поиску информации подростка и его окружения;
- обращение в службу занятости и делегирование подростка в этот сервис (при этом важно предоставить информацию о запросах и намерениях подростка);
- организация самостоятельной работы подростка (существует немало методик, которые подросток может применять сам, при соответствующей мотивации и готовности к работе).

Таблица 5
Тактика профориентации при разных уровнях готовности подростка

Стратегия забота- активизация (стартовое положение)	Подбор методик и последовательность их осуществления
Подросток уточняет уже сделанный выбор - уровень 1	Требуется проведение и соотнесение методик раздела 4 и раздела 2 (динамические и содержательные индивидуальные особенности), а затем обсуждение альтернативных путей достижения цели. Профориентация может иметь экспресс-характер и включать 1-3 встречи, в интенсивном режиме.

см. продолжение на стр. 22

Раздел 1. Планирование и оценка эффективности профориентации

<p>Подросток не имеет запроса при наличии ресурсов - уровень 2</p>	<p>Требуется работа с методиками раздела 2, возможно раздела 1 - для определения продукта профориентации, после этого подросток сам решает, как он будет выбирать профессию при поддержке специалиста или без нее. Профориентация должна быть регулярной, но, возможно, неинтенсивной - если ресурсный подросток принимает решение, требуется время на усвоение принятого решения.</p>
<p>Подросток в переходной стадии самоопределения - продукт определен, но не ясно, как добиться цели - уровень 3</p>	<p>Требуется работа по методикам раздела 2 и 6 - соотнесение мотивации и представления о мире труда. После соотнесения мотивации и предпочтений имеет смысл определиться с индивидуальными особенностями (раздел 4). Работа должна быть длительной, регулярной, но не интенсивной.</p>
<p>Подросток в ситуации конфликта между средой и своими ресурсами - уровень 4</p>	<p>Важно определиться с тем, каковы запросы подростка (раздел 1), а затем соотнести запросы как с ресурсами (раздел 4), так и с внутренней картиной мира труда (раздел 6). Работа имеет характер скорой помощи - специалист отвечает на запрос подростка, часто требуется не сколько профориентационная помощь, сколько содействие развитию совладающего поведения.</p>
<p>Подросток существенно ограничен во внутренних ресурсах, но имеет некий запрос на самоопределение, а также поддержку внешней среды - уровень 5</p>	<p>Важно соотнести планируемый "продукт" профориентации (методики раздела 1) с тем, как подросток оценивает возможные сферы самоопределения (методики раздела 3). Из-за ограниченности внутренних ресурсов важно использовать не только методики раздела 4, но и планировать работу по развитию ресурсов. Длительная интенсивная работа.</p>
<p>Как ресурсы, так и цели профориентации не сформированы, но внешняя ситуация требует самоопределения - уровни 6 и 7</p>	<p>Работа должна быть начата с методики раздела 1, поскольку подростку нужно сформировать идентичность с ролью "того, кто выбирает", методики разделов 2 и 6 становятся средством мониторинга динамики готовности подростка принять решения. Скорее всего, требуется отработка всех ресурсов. Длительная и регулярная работа, важно соблюдение преемственности в работе на разных этапах.</p>

Таблица 6

Матрица планирования профориентации

Мероприятие и планируемый результат	Исполнители и длительность осуществления	Полученный результат, в том числе, оценка самими подростком

Пока специалист не соотнесет запрос подростка и некие особенности клиента с особенностями методики, трудно сказать, какая технология профориентации будет наиболее эффективной. В качестве возможного круга критериев можно указать на следующие:

- Возможность достижения в рамках одной технологии комплексного эффекта (когда достигается несколько задач одновременно), данный критерий подчеркивает важность взаимосвязи между задачами профориентации, необходимость достижения задачи в контексте всей работы по содействию самоопределения.
- Возможность сочетать разные технологии - не всегда с точки зрения временных затрат, содержания методики, состава группы можно соединять в одной программе разные технологии.
- Обращение к опыту подростка, возможность анализировать и обсуждать уже имеющийся трудовой опыт.
- Включение процесса самостоятельной работы над собой, возможность использовать технологию не только как импульс к самопознанию, но и как методику, создающую основу для направленной профориентации

Одним из способов отбора методик становится участие подростка в определении того, каким путем будет решена задача, - будьте готовы предлагать разные методики, чтобы подросток выбирал ту, которая больше располагает к работе. И будьте готовы к тому, что по началу подросток будет говорить: "Мне без разницы". Одним из результатов профориентации становится изменение отношения подростка к ситуации выбора - не уход, а принятие такой ситуации.

По завершении профориентации можно предложить подростку сравнить ситуацию с самоопределением на начало работы с мнением и позицией подростка на момент окончания (см. Приложение 1, Анкета для подростка). Обратите внимание на то, какие изменения подросток считает самыми важными. Также сам специалист может заполнить аналогичный опросник, который позволит по завершении работы сосредоточиться на плюсах и минусах проведенной работы (см. Приложение 1, Рекомендации по проведению анкеты с подростком и

Раздел 1. Планирование и оценка эффективности профориентации

рефлексии результатов работы). Результаты профориентации, как и любой проектной деятельности, состоят как в достижении планируемого результата, так и появления результатов, которые не были запланированы и которые трудно было запланировать. Например, по ходу работы подросток увлекается новой областью знаний и навыков, корректирует самооценку и т.д. Такие эффекты обусловлены качеством взаимодействия специалиста и подростка - насколько специалисту удастся расположить подростка неформально участвовать в работе.

Среди специалистов распространено мнение о том, что важнейшим результатом профориентации, подтверждающим достижение активизации подростка, становится формирование у подростка способности и в дальнейшем принимать решения самостоятельно. Однако такой взгляд на эффекты профориентации кажется неправомерно ограниченным - ведь подросток имеет право на неготовность осуществлять выбор и впоследствии. Поэтому важным становится формирование у подростка и готовности искать помощь, знать, где можно получить поддержку в ситуации самоопределения.

РАЗДЕЛ 2

МОТИВАЦИЯ ТРУДА И АКТИВИЗАЦИЯ К ЕЕ ФОРМИРОВАНИЮ

Основной трудностью тех, кто занимается профориентацией, становится отношение подростков к труду, или мотивация. Стремление специалистов к идеалу бывает столь сильным, что мотивы, которые движут человеком, делятся на правильные (которые стоит культивировать) и неправильные (которые нужно помочь изжить). Наверное, такое отношение к мотивации может стать одним из рисков профориентационной работы, особенно с подростками, отличающимися опытом асоциального поведения. Гораздо важнее делить мотивы на те, которые располагают к интенсивному, качественному труду, и те, которые, наоборот, отвращают от работы. Также важно помнить о таком механизме, как сдвиг мотива на цель.

Труд отвечает потребностям человека, но как ни странно, лень - тоже ответ на потребности, причем те же самые. И мотивы "за", и мотивы "против" имеют общие источники: потребности и ценности человека (см. табл. 7).

Итак, по каким причинам люди не хотят получать профессиональное образование, работать, менять работу и строить свою карьеру? По самым разным: можно выделить причины нескольких порядков:

- мотивация не подходит к выбранной сфере деятельности (если человек нацелен на зарабатывание денег, то ему сложно стать хорошим исследователем или социальным работником, а тому, кто озабочен социально значимой деятельностью, трудно стать бизнесменом);
- в силу воспитания и опыта изъяны мотивации к труду проявляются как в том, что не хватает позитивных мотивов ("за" работу), так и в доминировании мотивов отчуждения от труда ("против" труда);
- не менее важным показателем становится согласованность или рассогласованность мотивации труда, противоречия между мотивами.

Все три источника, недостатка, мотивации труда нуждаются в обсуждении с подростком. На такое обсуждение направлена методика "Мотивация труда: все мотивы важны и все мотивы нужны?" (см.

Приложение 2). Обсуждение и прояснение действующих мотивов труда включает не только выявление действующей мотивации, но и соотношения между различными мотивами. Опросник "Мотивация труда: все мотивы важны и все мотивы нужны?" построен на принципе ранжирования мотивов по нескольким критериям: наиболее часто действующий мотив; наименее действующий мотив; эффективный мотив. По соотношению этих трех рангов можно выявить как противоречия в системе мотивации подростка, так и вес мотивов "за" и "против" трудовой деятельности. Данная методика структурирует обсуждение мотивов труда с подростком, направленное на определение того, насколько мотивация выполняет свои функции в отношении той или иной задачи самоопределения. Результатом обсуждения становится определение путей согласования мотивов. Следует помнить, что данная методика основана на принципе активизации: только сам подросток может решить, что и как ему делать с мотивами.

Можно указать на несколько причин рассогласованной мотивации, когда действующие мотивы, т.е. каждый сам по себе, могут быть эффективными, но в сочетании давать мотивацию "против".

Во-первых, это конфликт мотиваций. Часто присутствует противоречие между стремлением к хорошей жизни и желанием найти работу по душе. Все, что кажется привлекательным, не приносит денег, а все, что приносит деньги, не вызывает отклика души. Не реже встречается стремление как к независимости, так и стремление получить признание своей деятельности - такая мотивация приводит к тому, что человек мечется между поиском тех, кто достоин понять его труд, и опровержением любой критики его деятельности. Во-вторых, мотивация "против" может перевешивать мотивацию "за" - человек склонен найти довод скорее не работать, чем работать. Например, ошибкобоязнь сочетается со стремлением к материальному благополучию - в этом случае человек действительно будет искать "легкие" способы добычи денег, способ добывания будет не столь важен, как результат. Возможно, именно таков механизм отношения к труду среди тех, кто вовлекается в криминал ради быстрых денег¹.

¹ Возможно, различные финансовые пирамиды и популярные шоу-соревнования за быстрый выигрыш вносят не менее, если не более разрушительный вклад в мораль и трудовую этику современного подростка, чем боевики и криминальные драмы.

Таблица 7

Конструктивное и деструктивное проявление мотивации труда

Мотив "против" труда	Нейтральный источник мотива (потребность или ценность)	Мотива "за" труд
Мотивация, не ориентированная на результат, любая ответственность кажется чрезмерной	<i>Потребность</i> быть социально значимым, приносить пользу <i>Ценность</i> общественного блага	Труд как способ правдивой (благой) жизни; стремление к социально значимой позиции
Ошибкобоязнь, исключительное внимание к тому, как будет оценена деятельность другими людьми ("Делать хорошо или никак, раз не могу сделать хорошо - не буду делать вовсе")	<i>Потребность</i> в признании и одобрении <i>Ценность</i> отношений и принятия другими	Стремление работать в референтной группе, к кооперации и позитивному доминированию
Труд воспринимается как ограничение жизни ("Работают те, кому больше ничего не остается"), игнорирование мнения других	<i>Потребность</i> в самостоятельности и свободе <i>Ценность</i> независимости	Личная инициатива и устремленность к самоорганизации
Если работа не сулит обогащения, то человек отказывается строить поэтапное движение к благополучию	<i>Потребность</i> в материальном благополучии <i>Ценность</i> "качества жизни"	Заработать на красивую жизнь (в соответствии со своими представлениями)
Работа мешает внутренней жизни, в труде слишком много отвлекающих моментов от созерцания (позиция Винни Пуха), вместо профессии - хобби	<i>Потребность</i> в принятии себя и самопонимании <i>Ценность</i> внутреннего баланса, жизни в согласии с собой	Стремление найти дело по душе, в том числе, понимание себя через уяснение своих профессиональных стремлений
Стремление к соперничеству, выбор профессии на основе критерия: "Удивлю и одержу победу над всеми", работа воспринимается как риск для репутации	<i>Потребность</i> в успехе, достижении высоких результатов <i>Ценность</i> результата, стремления к первенству	Конкуренция и стремление соответствовать неким стандартам качества труда ("Если уж что-то делать, то делать хорошо - нужно учиться делать еще лучше")

В-третьих, мотивация "против" или "за" обусловлена и влиянием окружения - какие мотивы значимы среди людей, к мнению которых подросток прислушивается. Известно, что субкультура подростковых групп предлагает весьма противоречивые требования - от воровского закона до принудительного вовлечения в социально полезные действия. Поэтому подросток может иметь неконструктивную мотивацию и по причине противоречивых требований со стороны разных людей.

Одна из воспитанниц Рязанской колонии определила, что от преступления может удержать сильная цель. На вопрос о том, какова ее цель, она ответила, что ищет такую цель, которая стала бы как забор - уважаемый коллега, предположите, легко ли найти цель, если она с самого начала воспринимается как забор?! Поэтому так важно обсуждать с подростком и нежелание работать - чтобы уйти от метафоры забора к образу лестницы, ковра-самолета, сапог-сорокоходов и других позитивных образов, которые можно поискать вместе с подростками, и которые найдутся при условии, что к мотивации вы подойдете как нейтральной характеристике, а не показателю нравственности или безнравственности.

Мотивация к труду встроена в способ построения своей карьеры - поэтому в этот раздел входит и методика для самостоятельной работы подростка, "Карьера карьере - рознь, или мой путь к успеху" (См. Приложение 2). Эта методика ориентирована на подростков, готовых обсуждать разные способы достижения цели. Результаты, полученные по этой методике, легко связать с результатами по методике мотивов - поскольку место работы связано и с содержанием труда.

Специалист может связать работу по данному блоку с блоком 4 - ведь мотивация вскрывает содержательный аспект индивидуальности человека, а стилевые особенности - динамический. Такое деление, на содержательную и динамическую индивидуальность - весьма удобный способ показать подростку разницу между целями и желаниями. Ведь желания - это то, что придает энергию и силы, а цели - то направление, русло, в которое надо направить свое желание. Главной связкой становится готовность работать над собой - динамические аспекты индивидуальности работают только в рамках мотивов и интересов человека. Люди с одними и теми же динамическими особенностями (работоспособностью, гибкостью, подвижностью процессов понимания и т.д.), но с разными целями и мотивами будут вести себя совсем по разному. Пусть подросток попробует определить, какое русло наиболее удобно для приложения его энергии.

Обсуждение результатов методики по мотивации можно связать и с обсуждением альтернатив выбора профессии (раздел 5) - в разных

видах деятельности существуют разные возможности для реализации мотивов. Предложите подростку, в том числе, сравнивать альтернативы с точки зрения возможности осуществить тот или иной мотив, значимый для подростка. Введение в сравнение таких критериев как заработная плата, престижность и т.д. Например, возможность помогать другим гораздо лучше представлена в профессиях "продавец", "автослесарь" или "портниха", чем в профессиях "менеджер продаж", "секретарь-референт".

РАЗДЕЛ 3

РЕАЛИСТИЧНАЯ ОЦЕНКА ПРОФЕССИИ

Реалистичная оценка профессии построена на преодолении стереотипов в отношении профессии и формировании включенного отношения к той или иной профессии на основе собственного опыта. Поэтому важно предложить подростку такие критерии оценки профессий, которые согласовывались бы с опытом подростка. В этом разделе предлагаются две методики, основанные на таком подходе к описанию профессии, - профессиограммы и коммуникограммы профессий.

Результатом данного блока работы становится готовность подростка учитывать риски принимаемых решений, уход от однозначного восприятия профессии. Идеализированное отношение к профессии может смениться циничным, а может трансформироваться во взвешенную позицию, когда к рискам и трудностям профессии подросток относится как позитивным вызовам или неотъемлемой плате за те блага и достижения, которые дает профессия.

Наилучшим образом предложенные методики встраиваются в обсуждении тех профессий, которые выбирает подросток, - поэтому от специалиста зависит расстановка акцентов в проведении методики. Например, профессиограммы могут соотноситься с методикой "Черный ящик" (см. Раздел 6, Знание мира труда), а Коммуникограммы - с методиками раздела 4 (Индивидуальные особенности).

Профессиограммы больше подходят в работе с уже определившимся подростком, а Коммуникограммы позволяют и построить отношения с подростком, и выявить сферу предполагаемых интересов.

Профессиограммы рабочих специальностей: рекомендации по проведению и составлению

Профессиограммы разработаны по единой схеме, которая отражает структуру позиции субъекта профессионального выбора. Применение данной схемы основано на предположении, что принятие жизненно важных решений должно опираться на все компоненты личности: когнитивную (рациональную) основу выбора, аффективную (эмоциональную) составляющую выбора, опыт подготовки к выбору или даже частичной реализации профессиональных намерений, идеологическую основу выбора (идеальный план профессии, понимание и

принятие ее широкого социального значения). Идеальный выбор профессии предполагает участие всех компонентов личностного самоопределения, которые тесно взаимосвязаны. И хотя идеал недостижим, смысл приобретает движение к такому выбору профессии.

По нашему мнению, содержание профессиограмм должно по-хорошему провоцировать осужденных подростков на осмысление содержания профессии. Каждая профессиограмма включает 5 рубрик. Первая рубрика, "ХОЧЕШЬ ЛИ ТЫ", включает три наиболее профессионально важных способности, стремление к реализации которых составляет основную установку на выбор профессии. Вторая рубрика, "СМОЖЕШЬ ЛИ ТЫ", содержит указание на основные задачи профессиональной деятельности. Третья рубрика, "ЗНАЕШЬ ЛИ ТЫ", включает наиболее выраженные трудности профессиональной деятельности. Предпоследняя рубрика, "ГОТОВ ЛИ ТЫ", запрашивает о понимании оптантом¹ актуальных путей подготовки к выбранной специальности. Последняя рубрика, "ВЕРИШЬ ЛИ ТЫ", определяет идеологическое (идеальное) содержание профессии, понимание которого обеспечивает успешное преодоление профессиональных трудностей. Примеры профессиограмм приведены в Приложении 5.

Профессиограммы могут быть использованы в следующих ситуациях:

1) ознакомление подростков с содержанием различных профессий (им предлагается согласиться или не согласиться с некоторыми утверждениями. При анализе заполненных профессиограмм следует учитывать следующие показатели: если количество плюсов превышает 11, то подросток имеет адекватное представление о специальности (профиле), если ученик набирает менее 6 плюсов, то, скорее всего, подросток не расположен к овладению этим профилем); важно обратить внимание пользователей профессиограмм на то, по какой из рубрик у них получается больше всего несовпадений, т.е. по какому из аспектов профессиограммы они менее всего расположены к овладению данной профессией;

2) в режиме имитационных игр, активных консультаций подростка, при проведении формирующего эксперимента и т.д. - например, вы можете предложить самим подросткам составить профессиограмму на ту или иную специальность.

Чтобы научиться составлять профессиограммы, попробуйте для начала описать по предложенной схеме деятельность самого профори-

¹ Оптант - термин, введенный Е.А. Климовым, обозначает человека на стадии выбора профессии (от лат. *optimus*).

Раздел 3. Реалистичная оценка профессии

ентатора: во что ВЕРИТ профориентатор; что должен ЗНАТЬ и УМЕТЬ профориентатор; к чему быть ГОТОВЫМ. Составляя такую профессиограмму, вы поймете, как важно предельно просто формулировать определения свойств профессии.

Качественный анализ профессиограмм основан на количестве отрицательных ответов по каждому из 5 блоков - если подросток по одному или нескольким блокам набирает 1 или 0 баллов (т.е. практически не дает утвердительных ответов), вы можете подготовить обсуждение на основе вопросов и комментариев табл. 8. Помните, что данная методика - не инструмент диагностики, а побуждение к обсуждению проблем выбора той или иной профессии.

Таблица 8
Анализ результатов профессиограммы

Критерий	Если балл 0 или 1
хочу/не хочу - основные цели профессии, которые задают мотивацию (а за чем работать...)	Нет основы мотивации - разделения целей труда, испытуемый может быть увлечен внешней стороной профессии и некими деталями, но не сутью профессии. Основной метод работы: встраивание профессионального самоопределения в общее самоопределение. <i>Вопросы для обсуждения с подростком:</i> Будет ли работа мешать личной жизни? Какие профессии и какой режим труда влияют на частную жизнь человека в большей степени, в меньшей степени? Как увлечения связаны с будущей работой? Как профессия поможет в достижении самых заветных целей?
могу/не могу - основные сложные действия, освоение которых требует усилий	Сложные навыки могут восприниматься как препятствия на пути к профессии: "у меня не получится", подросток может стремиться найти профессию без таких навыков и умений. Важна работа с ресурсами - за счет каких способностей человек может освоить сложные навыки. <i>Вопросы для обсуждения с подростком:</i> Можно ли одно и то же действие, задание выполнять разными способами (<i>желательно привести то действие, которое характерно для рассматриваемой профессии</i>)? Например, психолог может понять другого человека, наблюдая за человеком, а может задавать вопросы о том, чего не понимает в поведении. Какой из перечисленных способов подходит вам больше всего?

Раздел 3. Реалистичная оценка профессии

<p>знаю/не знаю - объективные недостатки профессии, которые не зависят от человека, но связаны с самим содержанием труда</p>	<p>Идеализация профессии, возможно, сферы труда в целом, стремление избежать принятия ответственности за решение. Работа направлена на развитие способности выбирать профессию вообще, оценивая риски и возможности любого решения.</p> <p><i>Вопросы для обсуждения с подростком:</i> Есть ли идеальная профессия? Почему люди, которые ищут идеальную профессию, часто оказываются не у дел? Что может помочь принять негативные стороны профессии?</p>
<p>готов/не готов - действия, которые можно предпринять уже сейчас, или решения, которые следует принять уже сейчас</p>	<p>Готовность перейти от мечтаний к подготовке не очень высока, возможно, из-за ошибочности, важно развивать преемственность между планами на ближайшее, близкое и отдаленное будущее. Профессиональные пробы и анализ своего опыта выполнения действий.</p> <p><i>Вопросы для обсуждения с подростком:</i> Что будет, если сейчас не готовиться к профессии? Что бы вы посоветовали человеку, который хочет стать (<i>назовите сходную профессию</i>)?</p>
<p>верю/не верю - основные ценности профессии, без разделения которых невозможно принять ограничения профессии, этика профессии</p>	<p>Следование стереотипам и стремление уйти от задачи самоопределения с помощью циничного отношения к сфере труда. Часто цинизм подростков в отношении к труду есть отражение цинизма взрослых в отношении к подросткам - подростки говорят то, что взрослый думает, но боится сказать (о роли денег; о засилье дураков и т.д.).</p> <p><i>Вопросы для обсуждения с подростком:</i> Если бы вам пришлось объяснять человеку, что дело не в деньгах, то какие бы доводы вы привели такому цинику? Кому легче добиваться цели - оптимисту или пессимисту? Как успех пессимиста и оптимиста зависит от цели? Когда легче оптимисту? А когда пессимисту? С кем бы вы предпочли иметь дело, почему?</p>

Коммуникограммы профессий

Методика "Коммуникограмма профессии" основана на описании профессии через соотношение разных типов профессионального общения: с аудиторией, клиентом, в режиме команды и субординации. Подростку предлагается не только освоить такой подход к описанию профессии, но и соотнести профессию и подходящий стиль взаимодействия. Поэтому результаты работы по этой методике могут быть связаны с результатами работы по Разделу 4, поскольку индивидуально-стилевые особенности проявляются и в коммуникации.

В отличие от профессиограмм, коммуникограмма предлагает подростку "идти" не от профессии, а от одной из характеристик труда - общения. Традиционный профессиографический анализ не считает коммуникацию значимой характеристикой труда - однако для многих подростков то, как они будут взаимодействовать на рабочем месте, становится значимым доводом за или против. Также методика построена на постепенном движении подростка от важной темы, общения, к проблеме соотнесения своих особенностей, требований профессии и пробелов в знании себя и профессии.

Общение воспринимается большинством подростков и как благо, и как испытание - а именно к такому варианту отношения стремится профориентатор, развивая позицию подростка в отношении профессионального самоопределения. Поэтому будьте готовы обсудить с подростком и такую тему, как возможность реализовать определенные потребности в профессии (аналогично тому, все ли можно решить в общении с человеком).

РАЗДЕЛ 4

ЗНАНИЕ СЕБЯ, СВОИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Рекомендации по проведению занятия

Целью данного занятия становится содействие самопознанию подростка и тому, чтобы подросток принял себя, свои сильные и слабые стороны. Предлагаемый подход к оценке себя может поспособствовать оптимизации самооценки - от определения того, что развито лучше, а что хуже: у подростка появляется шанс перейти к оценке себя с точки зрения нейтральных характеристик, которые требуют работы над собой при любом сочетании качеств.

Теоретическую основу занятия составляет концепция о свойствах нервной системы как основе индивидуального стиля деятельности (К.М. Гуревич, Е.М. Борисова, М.К. Акимова, Г.П. Логинова и др.) - том динамическом аспекте поведения и деятельности человека, который определяется наследственными факторами, но проявляется в зависимости от понимания себя и работы над собой.

Основная "пружина" занятия - сопоставление того, каким себя видит подросток, и как это совпадает с объективной оценкой. В рамках занятия можно выделить несколько блоков, порядок и комбинация которых определяется количеством участников занятия; их расположением к обсуждению себя; интересом к выработке оптимальных приемов в учебе и труде. Отличительной чертой данного занятия становится возможность работы подростка с самим собой - особой публичности в обсуждении результатов не требуется. Каждый подросток получает бланк для самостоятельной работы, в котором можно фиксировать все ответы на все задания.

Блок 1. Субъективная оценка себя. По описанию (см. Приложение 4, Вводная информация) участники определяют себя - ведущий дает вводную информацию и описание типов нервной системы, а подросток определяет, какой тип кажется наиболее похожим на его/ее поведение. Цель данного этапа - не только самодиагностика, но и знакомство с подходом к описанию индивидуальности. Часто подростки спрашивают, могут ли сочетаться сразу несколько типов. Важно объяснить, что данные черты наследуются, поэтому люди имеют определенный тип нервной деятельности. Ответ на такой вопрос может стать переходом к следующему блоку занятия.

Блок 2. Объективная оценка себя. С помощью ассоциативного эксперимента (см. Приложение 4, Ассоциативный эксперимент) спе-

специалист определяет соотношение силы и гибкости нервной системы. Данная диагностика не является абсолютно валидной и надежной и требует дополнения, но в рамках психопросвещения оказывается вполне достаточной. Данный метод диагностики хорош тем, что позволяет самим участникам сделать первичную обработку результатов.

Блок 3. Соотношение субъективной и объективной оценки.

Участник определяет, насколько представление о себе совпадает с результатами проб. Главная задача данного этапа - пояснить, на что влияет рассогласование между тем, как человек себя видит, и тем, какими свойствами обладает.

Блок 4. Рекомендации и мини-тренинг. На этом этапе специалист дает более углубленное представление о свойствах нервной системы относительно ситуаций, которые интересуют участников занятия. Например, относительно различных профессий и специальностей, освоения новых специальностей или определенных навыков, связанных с устройством на работу (интервью, испытательный срок и т.д.).

Если занятие проводится с небольшой группой участников (до 8 человек), то имеет смысл провести сразу все блоки. В большой группе вам понадобится время для обработки результатов объективной диагностики, поэтому занятие можно разделить на два, когда на первом проводятся блоки 1 и 2, а на следующем, после обработки результатов, Блоки 3 и 4. Ниже приведена справочная информация, которая включает информацию разной степени детализации и упражнения. В зависимости от готовности группы и ресурса времени сам специалист решает, какой материал использовать. Важным условием успешного занятия становится обращение к опыту самих участников: задавайте им побуждающие вопросы и старайтесь использовать их примеры.

Данный раздел обычно вызывает живой интерес участников - поэтому обсуждение индивидуальных особенностей может стать удачным введением к серии профориентационных занятий. Помните, что эффективность этого занятия заключается в продвижении представлений подростка о себе и принятии себя. Поэтому внимательно анализируйте заполненные подростками бланки для самостоятельной работы. Этот бланк не только фиксирует ответы подростка, но предоставляет информацию для оценки продвижения подростка относительно задачи принятия себя. Бланк с вашими комментариями должен быть вложен в портфолио подростка.

Рекомендации по анализу эффективности занятия на основе бланка

1. Соотнесите самооценку подростка, результат диагностики и то, как вы оценили знание подростка о себе на этапе предварительной диагностики. Возможные варианты соотношения этих показателей:

- подросток знает себя, и его самооценка совпадает с диагностическими показателями, предварительная оценка по алгоритму также высокая;
- подросток знает себя, но оценка по алгоритму не столь высока - вы допустили неточность в оценке ресурса подростка;
- представление о себе и результаты диагностики расходятся - вы оценили знание подростка о себе весьма критически;
- вы преувеличили знание подростка о себе - на самом деле подросток не столь хорошо знает себя.

Сделайте вывод о том, насколько удачно вы оценили подростка.

2. Проверьте, насколько подросток вдумчиво и активно участвовал в занятии - обратите внимание на его ответы, насколько подросток аккуратно подсчитал результаты ассоциативного эксперимента; как подросток отметил данные диагностики и свое представление о себе. Если подросток допустил недочеты и небрежности, которые помешали ему воспринять информацию, проведите с ним дополнительную индивидуальную работу и покажите, как небрежность помешала верной оценке полученных данных.

3. Оцените отношение подростка к проведенному занятию по тому, как он оценил интересность, легкость и пользу от занятия - какой из ниже описанных вариантов лучше всего отражает отношение подростка:

- тема занятия актуальна и подросток внутренне готов к работе над собой (интерес - 3-4; польза - 3-4; легкость - 3-4) - соотнесите оценку подростка с тем, насколько увлеченно он работал, как неформально отвечал на задания, сделайте вывод о том, как подросток продвинулся в понимании себя;
- тема актуальна, но подросток не очень готов к работе (интерес - 3-4; польза - 3-4; легкость - 0-2) - в данном случае, возможно, требуется дополнительная индивидуальная работа с подростком, например, вы можете дать ему дополнительные материалы для самостоятельной работы;

- тема вызывает интерес, но подросток не знает, как применить полученные знания (интерес - 3-4; польза- 0-2; легкость - 2-4) - тогда следует связать результаты, полученные подростком с другими запросами, например, о выборе профессии;

- тема не интересна, но кажется важной (интерес - 3-4; польза - 0-2; легкость - 2-4) - если в занятии участвовало несколько подростков, обратите внимание, какое количество них посчитали занятие неинтересным - в случае доминирования таких ответов, скорее всего, оценки участников отражают ваши недочеты в проведении работы;

- тема не интересна и не важна (интерес - 0-2; польза- 0-2; легкость - 2-4) - соотнесите оценку подростка с тем, как вы оценили уровень развития его знаний о себе на этапе работы с алгоритмом оценки сложности случая, предположите, с чем это связано - с качеством проведенной вами работой или закрытостью подростка от такого вмешательства;

4. В ходе других занятий обращайтесь к результатам данного занятия и включайте полученную информацию в обсуждение путей подготовки к профессии, выбору альтернатив и т.д.

5. Сделайте общее заключение о том, как продвинулся подросток с того этапа, когда у него сформировалось первоначальное знание о себе - используйте шкалу из "Алгоритма оценки сложности случая". Обсудите с подростком это продвижение, в случае несовпадения мнения, спросите подростка, что еще ему/ей хотелось бы знать о себе или какое знание кажется подростку ненужным.

РАЗДЕЛ 5

АЛЬТЕРНАТИВЫ В ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

Оценка альтернатив всегда направлена и на улучшение понимания себя и на формирование рациональных оснований в выборе профессии. Для человека в условиях несвободы всегда существует риск уйти в защиту: "Не было другого выхода". Возможно, в отношении неких событий жизни такая позиция неизбежна, но в рамках самоопределения наличие альтернативы - верный признак социальной состоятельности: не получится одним способом, получится другим.

Часто подростки считают, что альтернатива - это выбор между разными целями, однако альтернативы привязаны к одному планируемому результату - именно поэтому их и сравнивают, между ними выбирают. Таким образом, анализ альтернатив имеет смысл только тогда, когда подросток определился с целями и "продуктом" профориентации. Иначе подросток предложит сравнивать то, что имеет мало оснований для сопоставления, например, профессии "модель" и "врач", "получение высшего образование" или "обучение в колледже" и т.д.

Важно, чтобы подросток в ходе работы над альтернативами осознал то, что не бывает однозначно лучшей альтернативы - процесс сравнения в данном случае не менее важен, чем результат сравнения. В процессе сравнения подросток выявляет значимые критерии и оперирует ими применительно к своим желаниям. Задача специалиста состоит в постоянном провоцировании подростка на принятие одной из двух альтернатив. Работа с альтернативами может относиться как к заключительным этапам профориентации, если подросток приходит на самоопределение "с нуля", так и к начальным этапам профориентации, если подросток имеет представление о цели и формирует пути достижения цели.

Процесс сопоставления альтернатив можно проиллюстрировать следующей ситуацией: подросток рассматривает два возможных варианта отбывания наказания после исполнения 18 лет. Один из вариантов - отбывать наказание в воспитательной колонии (что требует определенного поведения и в некотором смысле делает подростка заложником ситуации - при нарушении режима он может быть отправлен в исправительную колонию). Другой вариант - уйти в исправительную колонию (на взрослую зону) и отбыть срок там. Подростки нередко выражают желание "уйти на взросляк". Выдвигая рацио-

нальные и эмоциональные доводы в пользу такого решения. С точки зрения процесса реабилитации, такое решение не всегда оправдано - на взрослой зоне риск влияния криминальной среды увеличивается, а возможность вести работу по реабилитации уменьшается. И хотя специалист может понимать, что подростком движет отчаянное желание хотя бы так оставить за собой право принимать решения самому, важно обсудить оба варианта¹. Тем более, что подросток склонен видеть выгоды варианта с переходом в исправительную колонию и только затраты (риски), если он/она останется в воспитательной колонии. Часто именно такой подход мешает подростку вырабатывать альтернативы: искренняя уверенность в том, что есть идеальный вариант, в котором не придется платить ни за что. Каковы критерии сравнения таких вариантов решения? Условно их можно разделить на две группы: чем придется заплатить за каждое решение и что можно получить от каждого из решений. Эти вопросы и задаются подростку. Платой за воспитательную колонию становится зависимость от администрации, однако условия содержания в воспитательной колонии лучше: есть возможность учиться, правила более гибкие, уже затрачены силы на адаптацию, и адаптация произошла, есть круг общения, с которым не захочется расставаться (чтобы получить информацию об этом круге, достаточно спросить: "С кем ты будешь переписываться отсюда, когда перейдешь на взрослую зону?"). Многие выгоды перехода на взрослую зону включают эмоциональное недовольство подростком сложившейся ситуацией - "там будут нормальные, а не тупые малолетки", "колония будет ближе к дому", "там я стану взрослей" и т.д. Поэтому если вы используете методику оценки выгод и затрат для сравнения этих вариантов (см. Приложение 5), то, возможно, подросток сумеет принять идею о том, что любой вариант решения предполагает затраты и риски, что решения могут быть оптимальными, но никак не идеальными.

Чтобы уверенней чувствовать себя в обсуждении критериев сравнения альтернатив, помните, что ключевыми критериями становятся потребности человека (см. Раздел 2, табл. 7) - поэтому имеет смысл задать подростку вопросы о том, в какой из альтернатив удастся наилучшим образом реализовать тот или иной мотив. Поэтому методика Раздела 2 о мотивах труда может сочетаться с оценкой альтернатив. В этом случае подросток может сравнивать те мотивы, которые кажутся взаимоисключающими, или сравнивать те профессии и пути достижения, которые он/она выбирает, с точки зрения мотивов.

¹ Важно помнить, что "остаться в воспитательной колонии" станет не только решением подростка, но и вашим отчасти - удерживать подростка от отчаяния и необдуманных действий, в том числе, придется и вам.

РАЗДЕЛ 6

ЗНАНИЕ МИРА ПРОФЕССИЙ

В идеале подростки получают знания о профессии спонтанно: родители работают и делают карьеру; по ходу жизни подросток сталкивается с разными специалистами и наблюдает за их работой и т.д. Однако подростки групп риска ограничены в доступе к такому опыту, хотя нестабильная ситуация в сфере занятости мешает стихийному самоопределению даже более или менее благополучных подростков. Соответственно, подростки нуждаются в информации о профессиях. Но давать информацию о профессиях просто ради пополнения багажа знаний человека - не самый продуктивный способ. Знание о труде должно быть включено в контекст - например, если подросток выбирает профессию и не знает неких характеристик данной сферы. С этой точки зрения все методики предыдущих разделов так или иначе работают на осведомленность о мире труда, поскольку каждая методика включает информацию о разных сторонах труда в рамках некоего задания.

Как же выяснить, каких знаний о профессии подростку не хватает и как замотивировать подростка пополнить багаж информации? На этот вопрос отвечают методики данного раздела - "Словарь" и "Черный ящик". Обе методики построены на идее внутренней картины мира труда - любой человек по ходу жизни складывает свою картину мира труда. Эта картина отражает и опыт человека, и отношение к разным проблемам труда, и широту знаний о мире труда. Картина может быть искаженной, обыденной, противоречивой - но такая картина есть у каждого, кто принимает решения, кем стать. Каждое новое знание и опыт находит свое отражение в такой картине мира труда. Динамика изменений в картине мира труда становится показателем того, насколько эффективно проходит профориентация.

Субъективная картина мира труда, сложившаяся у человека, - значимый фактор проведения профориентации. В отечественной психологии значимое место занимает изучение влияния трудового опыта на представление человека о себе (Е.А. Климов), в западной традиции обосновано обратное влияние - опыта человека на понимание и принятие мира труда (Д. Сьюпер, Дж. Холланд). Однако внутренняя картина мира профессий начинает формироваться до того, как складывается опыт профессиональной деятельности.

Постепенно в сознании человека формируется картина мира профессий, которая включает не только собственно профессии, но и не-

кие отношения между разными типами специальностей. Как содержание мира профессий, так и сложившиеся отношения между профессиями отражают индивидуальный, отношенческий опыт человека. Человек вырабатывает собственные основания для оценки той или иной деятельности, и эти основания могут быть весьма далеки от объективных характеристик труда, зафиксированных, например, в "Формуле профессии". Более того, человек при выборе профессии и определении своих профессиональных намерений руководствуется именно этими субъективными критериями, оперирует сложившимся "словарем" описания и анализа мира труда. Внутренняя картина мира труда не ограничивается объективными характеристиками труда, его ценностными основаниями, но включает такие критерии, как родное и чуждое, интересное и скучное, перспективное и тупиковое, общественно полезное и неоднозначное и т.д. В разные периоды самоопределения человека картина мира труда может иметь разную широту, степень структуризации и противоречивости. В любом случае, выявление внутренней картины мира профессий становится важным условием проведения профориентационной работы в направлении активизации.

Внутренняя картина мира труда как основа профориентационной работы составляет альтернативу другим, более традиционным подходам к осуществлению профориентации, основанным на соотношении черт человека, профессии и среды; возрастным циклам самоопределения; просоциальным основам выбора профессии. Методики, построенные на основе внутренней картины мира профессий, позволяют выделять конструктивные и деструктивные варианты самоопределения, без труда встраивать выбор профессии в общее самоопределение человека. Достоинством этих методик становится их направленность на самого подростка и возможность минимизировать влияние стереотипов специалистов как относительно профессий, так и относительно возможностей подростка. Существенную трудность составляет готовность специалиста использовать мало формализованные методики, которые требуют значительного внимания к испытуемому. Предупредить такие трудности может проведение методик на себе и готовность постоянно методически обновлять свой арсенал средств работы с подростками.

Подростки в заключении отчуждены от своего опыта условиями наказания - индивидуальность затерта коллективным содержанием, и только так подросток может адаптироваться к условиям отбывания наказания. Поэтому в рамках профориентации важно вернуться к опыту подростка, распознать в его картине мира труда ориентацию на теневую занятость (мотив легких денег, скрытого объединения против

существующих правил); стратификации профессий (достойные и мало достойные профессии); стереотипы (мало оплачиваемые и фешенебельные профессии; профессии для настоящих мужчин и для женщин; профессии для "ботаников" и т.д.).

Опыт показывает, что словарь подростка, находящегося в заключении, и "свободного" подростка мало, чем отличается - современные подростки склонны следовать стереотипам и нуждаются в побуждении рефлексии. Может быть, и потому, что в условиях несвободы у человека остается право на понимание того, почему хочется именно этого, а не того - и возможно, право мечтать о том, чтобы реализовать свои желания, прибавив себе независимости.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Бланк планирования профориентационной работы

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Дата заполнения _____

Бланк оценки качества профессионального самоопределения (оцените каждый из 5 критериев по шкале от 0 до 4 в зависимости от того, что считаете важным достичь)

Критерии	Есть	Желательно	Планируемые мероприятия, временные затраты, исполнители
Мотивация труда			
Реалистичность оценки			
Знание себя			
Альтернатива			
Знание профессий			

Продукт профориентации (описать, в какой степени подросток ориентирован на тот или иной продукт)

Тип продукта	Описание того, что хочет подросток
Качественная направленность интересов	
Выбор профессии и ограничения	
Место профессии в жизни	
Принятие себя через выбор профессии	

Риски профориентации (определяются по методике "История жизни" и в ходе собеседования)

Риски	
Принятие решения на основе неполной информации	
Растерянность перед избытком информации	
Отсутствие интереса к выбору профессии	
Стремление выбрать профессию так, как это делают все окружающие	
Преувеличение роли выбранной профессии	

Заключительная анкета для подростка

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Дата заполнения _____

1. Вспомните, какие задания и методики с вами проводили. Поставьте плюс напротив тех методик и мероприятий, которые были проведены. Оцените по шкале от 0 до 4 важность проведенного мероприятия.

Мероприятия, методики, занятия	Оценка

2. Какую информацию вы получили в ходе работы (не более 3 ответов):

- А) больше узнал(а) о себе;
- Б) больше узнал(а) о разных профессиях;
- В) больше узнал(а) о том, как выбирать профессию;
- Г) узнал(а) о том, что мне подходит, а что - не очень;
- Д) узнал(а) о путях получения профессии (куда поступать, как устраиваться и т.д.)

3. Что изменилось в ходе проведенной работы (не более 3 ответов):

- А) я стал(а) лучше относиться к себе;
- Б) я стал(а) увереннее принимать решения;
- В) изменилось мое мнение о выбранной профессии;
- Г) оценка будущего стала реалистичней;
- Д) я решил(а), кем стать;
- Е) другое - указать.

4. Чего не хватало в проводимой работе (не более 2 ответов):

- А) хотелось, чтобы занятия были чаще;
- Б) занятий должно было быть больше;
- В) хотелось бы больше самостоятельности;
- Г) хотелось бы больше внимания со стороны специалиста;
- Д) информации об учебных заведениях, местах работы;
- Е) другое - указать.

5. Как можно решать проблемы выбора профессии (не более 2 ответов):

- А) обратиться в службу занятости или другие службы;
- Б) подумать самому о желаниях и ограничениях;
- В) искать работу через объявления в газетах и Интернете;
- Г) использовать помощь друзей и родственников;
- Д) искать поддержку в прежнем месте занятости;
- Е) другое - указать.

Рекомендации по проведению анкеты с подростком и рефлексии результатов работы

В таблицу к 1 вопросу внесите те мероприятия, которые вы проводили вместе с подростком, в том числе, запросы в службы занятости, консультации и предоставление материалов. Вы можете добавить несколько мероприятий, которые не проводились - если хотите посмотреть, насколько подросток помнит, что с ним проводилось. Будьте готовы ответить на вопросы подростка - "А это вот, то что мы делали, когда ...". Задача этого задания состоит и в том, чтобы подросток вспомнил все, что происходило.

После заполнения анкеты выявите, какие мероприятия подросток посчитал самыми важными (вопрос 1) - соотнесите мнение подростка со своей оценкой роли проведенных мероприятий в достигнутых результатах. Какие несогласования вы обнаружили? Как вы можете их объяснить?

Вопросы 2 и 3 направлены на выяснение того, в чем подросток видит результаты проведенной деятельности. Вопрос 2 касается рациональных результатов, а вопрос 3 - результатов в общем.

По вопросу 2 сравните выбор подростка и ваше впечатление от работы. Какие цели ставились на старте работы? Как менялись цели работы по ходу? Какие результаты достигнуты? Ответы А и Б отражают не установку подростка на выбор профессии, а процесс работы со специалистом. Ответы В, Г, Д - направленность подростка на решение проблемы выбора. Ответ В представляется наиболее "взрослым" - он отражает установку подростка на овладение способом решения вопроса о трудоустройстве в целом. Важно соотнести ответы подростка с мероприятиями, которые проводились - на что были направлены мероприятия.

Соотнесите ответы подростка на вопрос 3 с ваши оценками продвижения подростка. Насколько оценка, данная подростком, связана с содержанием проведенной работы? Как подросток оценивает свои достижения?

Соотнесите ответы на вопросы 2 и 3. Насколько ответы подростка внутренне согласованы? Наблюдается ли некое противоречие в ответах (например, по вопросу 2 - А или Б, а по вопросу 3 - ответ Д)? Если объединить ответы подростка на вопросы 2 и 3, то какой "продукт", по мнению подростка, получился в ходе работы?

Вопрос 4 показывает отношение подростка к тому, как вы организовали занятия и как вы их провели. Обратите внимание на ответы и сравните с тем, какие промахи в своей работе вы заметили. Оцените

ответы на вопрос 4 с точки зрения внутренней противоречивости (например, ответы В и Г, ответы А и В, ответы Б и В).

Вопрос 5 определяет круг стратегий, которыми подросток готов воспользоваться в будущем - обратите внимание на соотношение формальных и неформальных способов помощи. С кем подросток готов кооперироваться, если готов? В какой степени подросток намеревается искать помощь?

Подготовьте обратную связь для подростка: сравните начало работы, развитие событий и финал, покажите, что менялось по ходу работы (например, ваше мнение о способностях подростка, его склонностях и т.д.).

Методика "История жизни"

Описание методики

Методика построена на основе подхода "терапия историей жизни". Цель методики - выявить потребности подростка в сфере самоопределения и степень внутренней готовности к проработке проблем, связанных с профориентацией. Суть методики состоит в том, что в начале на примере истории другого человека подросток осваивает правила работы, а затем вместе со специалистом составляет историю о себе и своих профессиональных намерениях, опыте работы. Методика включает несколько этапов и возможных модификаций проведения.

На первом этапе важно выяснить, с какой из ситуаций подросток хотел бы работать - пусть подросток прочитает все истории и сам выберет, какая наиболее интересна. Инструкция подростку может быть такой: "Прочти ситуации, поставь себя на место главного героя ситуации и выбери ту ситуацию, с которой тебе будет интересно работать".

На следующем этапе после прочтения ситуации подростку предлагаются вопросы задания 1 и обсуждаются ответы. Завершением данного этапа становится определение позиции подростка - что в выборе профориентации кажется самым важным.

Затем подростку предлагается задание 2 - выстраивание перспективы развития событий. Подросток может выстроить продолжение как самое реалистичное, а может выстроить наилучший и наихудший вариант развития событий. Специалист предлагает это задание так: "Представь, что эта история - начало фильма, а ты сценарист-режиссер. Ты можешь придумать разные варианты развития событий. Пользуйся уже сделанным списком событий, добавляй свои". Когда подросток сложит историю, ему предлагаются вопросы, уточняющие отнесенность событий во времени и связь между разными событиями.

Попросите подростка не только отобразить события, но растаивать их во временном порядке. После этого предложите подростку поставить около каждого события возраст главной героини с точностью до лет и месяцев, например, 17 лет и 4 месяца. Затем подросток должен определить, какие события связаны между собой, т.е. какое событие становится причиной другого. Такие события следует соединить стрелками.

Третье задание предлагает подростку определить риски выбора профессии, которые присутствуют в данной ситуации. На заключительном этапе подростку можно предложить составить историю про себя, или сам специалист составляет такую историю и, например, на следующем занятии предлагает подростку эту историю для выработки плана решения проблемы.

Все этапы работы протоколируются в специальном бланке.

Ситуация 1, Ксения

Ксения (ей будет 19 лет, когда она освободится лет, в колонию она попала в 17 лет и 7 мес.) до совершения преступления некоторое время проработала помощником ювелира в мастерской. Она проживала в районе, который считается центром нелегального ювелирного бизнеса - когда люди работают ювелирами вне закона, используя краденые драгоценные металлы. Сейчас она с удовольствием вспоминает это время, рассказывает, как научилась шлифовать, пилить, собирать украшения. Ксения работала не очень долго, около полутора месяцев, поэтому не успела познакомиться с недостатками такой работы. Ксения с 13 лет сама обеспечивает себя, и работа в мастерской кажется ей самой престижной из тех, которые у нее были: уборщица, упаковщица и т.д.

Профессия швеи, которую можно освоить в период заключения, не кажется ей привлекательной. Девочка несколько раз повторяет "Мне это не дано". На вопрос "Разве профессии ювелира и швеи ничем не похожи?" задает встречный вопрос "А чем?". Когда ей отвечают, что требуются сходные способности, например, глазомер, умение работать руками, Ксения отвечает, что не видит такого сходства. После выхода на свободу собирается учиться в техникуме по специальности "ювелир". Однако, поскольку Ксения отстает в учебе (ей 17 лет, а она учится в 6-м классе), то может не поступить в техникум. Ксения считает себя не очень умной и, даже когда ей предлагают помощь в учебе, отказывается, считая, что ей это не поможет.

Задание 1

Инструкция подростку: выбери один ответ в каждом из вопросов. Вопросы к ситуации:

1. Если Ксения не закончит школу в колонии, то, скорее всего:
 - А) она будет работать неквалифицированным специалистом;
 - Б) даже если она захочет, то не сможет стать ювелиром на легальном предприятии;
 - В) ограничит себя в выборе жизненного пути - ей придется или догонять или выбирать из самого плохого;
 - Г) ей будет трудно получить образование - в маленьких регионах не всегда есть вечерние школы.
2. В выборе профессии Ксении мешает:
 - А) детские категоричные суждения о разных профессиях: "дано - не дано";
 - Б) низкая самооценка и незнание своих способностей;
 - В) недостаток опыта работы (стоит попробовать поработать кем-то еще);
 - Г) отношение к труду только как к источнику средств на жизнь.
3. Ксении стоит в первую очередь:
 - А) больше узнать о профессии ювелира и других похожих специальностях;
 - Б) изменить отношение к себе, поискать в себе способности;
 - В) получить образование;
 - Г) освоить и другую специальность, чтобы сравнить и выбирать.

Комментарии к ситуации 1:

Первый вопрос затрагивает риски ситуации: что для подростка важнее - статус (*вариант А*) или безопасность (*вариант Б*), реализация себя (*вариант В*) или профилактика ограничений (*вариант Г*). Предложите подростку подумать, как еще Ксения может решить проблему, кроме как обучением в школе при колонии.

Второй вопрос касается того, что для подростка кажется самым важным в самом себе: искушенность в суждениях, взрослость (*вариант А*) или принятие себя, психологическая компетентность (*вариант Б*), стремление к действию (*вариант В*) или увлеченность работой (*вариант Г*).

Третий вопрос косвенно определяет запрос подростка на помощь: дополнительная информация о профессиях (*вариант А*); стремление узнать о себе (*вариант Б*); социальная мобильность и капитал (*вариант В*); осознанность принимаемого решения, проверка решения на прочность (*вариант Г*).

Сочетания ответов на разные вопросы позволяют выявить тенденции в отношении подростка к самоопределению.

Задание 2

Предложите подростку следующий список возможных событий-продолжений истории Ксении. Пусть из этих событий подросток составит свое продолжение истории. Подросток может добавлять события. В рассказе должно быть не менее 7 событий. Вы можете попросить подростка придумать продолжение истории следующим образом: "Что может случиться с Ксенией дальше: придумайте самое позитивное и/или самое негативное продолжение истории", таким образом, подросток сам решает, какую историю или истории он делает - счастливую, не очень, реалистичную.

После составления рассказа попросите подростка оценить логичность истории (есть ли в составленной истории события, которые противоречат друг другу); попросите определить, какой момент истории стал самым драматичным (когда у зрителя, который смотрит такой фильм "захватит дыхание"); пусть сам подросток определит, насколько история вышла счастливой.

Лист возможных событий:

1. Ксения заканчивает школу в колонии.
2. Ксения не заканчивает школу.
3. Ксения поступает в техникум.
4. Ксения имеет трудности в техникуме и бросает учебу.
5. Ксения после освобождения учится в вечерней школе.
6. Ксения поступает на завод и работает помощником ювелира.
7. Ксения работает в нелегальной мастерской.
8. Ксения совершает кражу с завода, на котором работает.
9. Ксения хочет устроиться на завод, но ее не берут (из-за судимости, недостатка образования, нехватки рабочих мест).
10. Ксения осваивает другую профессию.
11. Ксения уезжает из того региона, где жила до заключения.
12. Ксения выходит замуж и становится домохозяйкой.

Задание 3 Риски выбора профессии

Определите, с какими из перечисленных рисков Ксения может столкнуться:

Риски	Пояснения для специалиста
Принятие решения на основе неполной информации - выбор профессии при существенном недостатке информации и опыта	Да, скорее всего, Ксения не знает о многих сторонах работы ювелира, например, о профессиональных болезнях, специализациях внутри профессии и т.д.
Растерянность перед избытком информации, неумение пользоваться тем, что есть	Нет, этот риск отсутствует
Отсутствие интереса к выбору профессии, стремление сделать выбор формально	Нет, этот риск отсутствует
Стремление выбрать профессию так, как это делают все окружающие, невниманье к собственным желаниям	Да, окружение Ксении вовлечено в ювелирный бизнес, и девочка не видела другой занятости. Отношение к профессии отражает отношение к своему окружению - позитивное не критичное принятие
Преувеличение роли выбранной профессии, игнорирование других возможных выборов	Да, Ксения считает эту профессию единственно возможной - поскольку не видела других

Ситуация 2, Петр

Петр (16 лет) мечтал о профессии археолога, но в 14 лет перенес онкологическое заболевание (рак крови), и врачи из-за опасения рецидива (повтора болезни) посоветовали мальчику выбрать какую-нибудь более спокойную профессию. Петр хорошо учится, но когда мечта о профессии стала нереальной, интерес к учебе уменьшился. Петру кажется, что никакая другая профессия не будет такой интересной, как профессия археолога. Родители беспокоятся теперь о том, что плохое настроение сына повлияет на его здоровье. Петр может поступить на исторический факультет и со временем, если состояние здоровья стабилизируется, попытаться стать археологом. Однако Петр пока живет по принципу "сейчас или никогда".

Лучше всего у Петра получается общение с другими людьми и освоение языков: после работы с психологом Петр стал подумывать и об этой профессии, однако он не уверен, что психологи могут много зарабатывать - Петр решил, что если мечте не дано исполниться, то

нужно выбирать профессию, которая принесет средства. Поэтому Петр стал присматриваться к профессиям "экономист", "юрист", "государственный служащий". На вопрос психолога о том, как долго Петр сможет заниматься делом, которое ему не будет по душе и сколько за такое мучение должны платить, Петр ответил, что долго и не-мало.

Задание 1

Инструкция подростку: Выбери один ответ в каждом из вопросов: Вопросы к ситуации:

1. В выборе профессии Петру мешает:

- А) страхи взрослых за его здоровье;
- Б) жалость к себе - Петр не может принять ограничения;
- В) чрезмерная сосредоточенность на профессии археолога;
- Г) излишнее внимание к деньгам.

2. Если Петр выберет профессию, которую посчитает "денежной":

- А) он может разочароваться в профессии и себе;
- Б) он может увлечься профессией уже по ходу освоения;
- В) ему придется менять место обучения и/или работы;
- Г) он не сможет реализовать свои способности.

3. Петру можно посоветовать:

- А) успокоиться и не принимать решение споряча;
- Б) искать профессию, похожую на деятельность археолога;
- В) изменить отношение к профессии археолога и не мечтать, а действовать;
- Г) поискать в себе новые способности и интересы.

Первый вопрос отражает установку подростка на ограничения - в других (*ответ А*) или себе (*ответы Б, В, Г*) подросток видит такие ограничения. *Ответ Б* показывает, что подросток сосредоточен на самооценке и у подростка есть запрос на обсуждение отношения к себе. *Ответ В* указывает на сверхценные идеи и убеждения, поэтому с подростком важно обсудить соотношение рационального и эмоционального в отношениях с другим человеком. *Ответ Г* - на следование стереотипу, скорее всего, подросток стремится таким образом заявить о независимости своих суждений.

Второй вопрос сосредоточен на том, что подросток считает проблемой. *Ответ А* отражает опору на ценности профессии, значимость хорошего отношения к выбранной профессии. *Ответ Б* основан на идее сдвига мотива на цель: втянется и найдет свой новый смысл. *Ответ В* формален - подросток уходит от решения ситуации, считая, что решения нет. *Ответ Г* показывает сосредоточенность подростка на

понимании себя и своей качественной направленности.

Третий вопрос направлен на выявление стратегий совладания с ситуацией ограничения, доступных подростку. *Ответ А* направлен на рационализацию - если подросток выбирает этот ответ, попросите рассказать о том, как подросток умеет успокаиваться и какие навыки саморегуляции он хотел бы развить. *Ответ Б* отражает устремленность к замещению, убежденность в том, что надо искать другой путь - обязательно попросите подростка определить круг профессий, которые схожи с профессией археолога (историк, исследователь, исторический писатель, журналист). *Ответ В* показывает устремленность к приобретению опыта - подростку важно осознать эффективность того, что уже было сделано. Поэтому спросите подростка, что может сделать главный герой ситуации, какой опыт ему следует приобрести, чтобы принимать решение с открытыми глазами. *Ответ Г* сосредоточен на самопознании - подросток убежден в необходимости диагностики и помощи специалиста.

Задание 2

Предложите подростку следующий список возможных событий-продолжений истории Петра. Пусть из этих событий подросток составит свое продолжение истории. Подросток может добавлять события. В рассказе должно быть не менее 7 событий. Вы можете попросить подростка придумать продолжение истории следующим образом: "Что может случиться с Петром дальше: придумайте самое позитивное и/или самое негативное продолжение истории", таким образом, подросток сам решает, какую историю или истории он делает - счастливую, не очень, реалистичную.

После составления рассказа попросите подростка оценить логичность истории (есть ли в составленной истории события, которые противоречат друг другу); попросите определить, какой момент истории стал самым драматичным (когда у зрителя, который смотрит такой фильм "захватит дыхание"); пусть сам подросток определит, насколько история вышла счастливой.

Лист возможных событий:

1. Петр поступает на исторический факультет.
2. Петр поступает на экономический факультет, специальность "бухгалтерия - аудит".
3. Петр заканчивает экономический факультет и начинает работать аудитором в банке.
4. Петр бросает учебу на экономическом факультете.
5. Петр работает в исследовательском институте историком.

6. У Петра случается рецидив (повтор) болезни.
 7. Петр решает стать переводчиком и поступает на факультет иностранных языков.
 8. После окончания вуза Петру трудно найти работу.
 9. Петр заканчивает вуз, но не работает по специальности.
 10. Поскольку армия Петру не грозит и он получает пенсию по инвалидности, он решает нигде не учиться и не работать.
- Будьте готовы дать пояснения: кто такой археолог, аудитор в банке, что собой представляет обучение на факультете.

Задание 3

Риски выбора профессии

Определите, с какими из перечисленных рисков Петр может столкнуться:

Риски	Пояснения для специалиста
Принятие решения на основе неполной информации - выбор профессии при существенном недостатке информации и опыта	Петр имеет представления о профессиях, но не очень хочет соотносить это знание с тем, что он знает о себе самом
Растерянность перед избытком информации, неумение пользоваться тем, что есть	Да, Петр не использует свои ресурсы для выбора профессии
Отсутствие интереса к выбору профессии, стремление сделать выбор формально	Да, поскольку Петр переживает утрату мечты
Стремление выбрать профессию так, как это делают все окружающие, невнимание к собственным желаниям	Да, Петр решил реализовать стереотип "Профессия - для денег", однако, скорее всего, сам не верит и говорит так только для того, чтобы досадить
Преувеличение роли выбранной профессии, игнорирование других возможных выборов	Да, Петр придает исключительное значение профессии археолога

Ситуация 3, Алла

Алла (15 лет) живет в детском доме, мечтает стать врачом - ей хочется лечить детей. О профессии врача она знает немного, но зато много знает об обучении в медицинском институте и усиленно готовится поступить туда: изучает химию, биологию и физику. Алла говорит, что врач - профессия, нужная всегда и всем, однако про сложности, с которыми сталкиваются врачи, Алла почти ничего не знает. Когда Аллу спросили о том, кем бы она хотела стать, если бы не могла

стать врачом, она ответила, что фотомodelью. Фотомodelь, по мнению Аллы, идеальная профессия для женщины - нужно следить за собой, показывать себя с лучшей стороны. Нельзя сказать, чтобы у Аллы уж совсем не было шансов стать фотомodelью - она высокая, стройная девочка, однако как связать профессию врача и фотомodelи Алла не очень представляет.

Задание 1

Инструкция подростку: выбери один ответ в каждом из вопросов. Вопросы к ситуации:

1. Чем рискует Алла, выбирая профессию врача:

А) она не знает о профессии и, может быть, станет плохим медиком;

Б) она потратит время зря, если будет учиться - все равно, бросит учебу на первой практике;

В) она не найдет себя - ту профессию, которая действительно ей подходит;

Г) своим душевным состоянием - ей будет некомфортно, она будет переживать.

2. Для Аллы важно:

А) выявить и другие свои способности, кроме внешности и умения учиться;

Б) понять, зачем она хочет работать, пока онаэтого не знает;

В) довериться себе, а не распространенному мнению ("хорошо быть врачом, ... фотомodelью");

Г) больше узнать о разных профессиях.

3. Если Алла будет пытаться стать моделью, то

А) она может не развить свои другие способности;

Б) у нее будет не мало рисков полукриминальной деятельности;

В) ей все равно придется становиться кем-то еще, но позже;

Г) ей будет трудно добиться успеха - слишком сильно соперничество в этой профессии.

Первый вопрос отражает установки относительно того, что есть неуспех: *вариант А* отражает тот неуспех, который замечают другие люди; *вариант Б* связан с установкой на отсутствие компенсации ("будешь учиться, да еще и не получишь ничего"); *вариант В* показывает неуспех как невозможность реализовать себя, а *вариант Г* - внутренний дискомфорт.

Второй вопрос направлен на стратегии совладания: *ответ А* направлен на самопознание и преобразование приоритетов в самооценке; *ответ Б* - на осознание главных мотивов и потребностей; *от-*

вет В - на развитие самостоятельности суждений и действий; *ответ Г* - на доступ к информации.

Третий вопрос направлен на обсуждение темы "быстрой" занятости (когда профессия не требует длительной подготовки): *ответ А* вскрывает направленность на самореализацию; *ответ Б* - опасения и страхи за социальную состоятельность работы; *ответ В* - неизбежность принятия другого решения после "быстрой" занятости; *ответ Г* - отражает страх перед конкуренцией (при таком ответе подросток, возможно, показывает свою уязвимость перед манипуляциями, основанными на "понтах").

Задание 2

Предложите подростку следующий список возможных событий-продолжений истории Аллы. Пусть из этих событий подросток составит свое продолжение истории. Подросток может добавлять события. В рассказе должно быть не менее 7 событий. Вы можете попросить подростка придумать продолжение истории следующим образом: "Что может случиться с Аллой дальше: придумайте самое позитивное и/или самое негативное продолжение истории", таким образом, подросток сам решает, какую историю или истории он делает - счастливую, не очень, реалистичную.

После составления рассказа попросите подростка оценить логичность истории (есть ли в составленной истории события, которые противоречат друг другу); попросите определить, какой момент истории стал самым драматичным (когда у зрителя, который смотрит такой фильм "захватит дыхание"); пусть сам подросток определит, насколько история вышла счастливой.

Лист возможных событий:

1. Алла пошла на конкурс моделей или в модельное агентство.
2. Алла поступила на подготовительные курсы в медицинский институт.
3. Алле сказали, что она не подходит для работы моделью.
4. Алла поступила в медицинский колледж.
5. Алла провалилась на вступительных экзаменах в институт.
6. Алла пошла работать в больницу нянечкой.
7. Алла выбрала другую профессию (*придумать, какую*).
8. Алла стала фотомodelью.
9. Алла вышла замуж и перестала работать.
10. Алла бросила медицинский институт.

Задание 3
Риски выбора профессии

Определите, с какими из перечисленных рисков Алла может столкнуться:

Риски	Пояснения для специалиста
Принятие решения на основе неполной информации - выбор профессии при существенном недостатке информации и опыта	Да, Алла мало знает как о профессии врача и модели, так и о других профессиях. Если Алла будет знать теневые стороны труда и реальные стороны, она будет принимать решения по-другому
Растерянность перед избытком информации, неумение пользоваться тем, что есть	Нет, Алла, наоборот, имеет дефицит информации
Отсутствие интереса к выбору профессии, стремление сделать выбор формально	Да, профессия врача Алле явно не по душе
Стремление выбрать профессию так, как это делают все окружающие, невнимание к собственным желаниям	Скорее всего, да, Алла выбирает профессию под давлением стереотипов
Преувеличение роли выбранной профессии, игнорирование других возможных выборов	Может быть, частично, в отношении профессии модели

Ситуация 4, Василий

Василий (16 лет 6 месяцев) отбывает наказание и выйдет на свободу, когда ему будет 17 лет и 5 месяцев. Василий подумывает о профессии шеф-повара, но готов начинать с официанта или бармена. Василий не знает, как стать шеф-поваром, где нужно учиться и чему. Он умеет готовить, и ему кажется, что работа поваром ему не надоеет. Василий живет в небольшом городе, где не так уж много ресторанов и кафе, однако в мечтах Василий становится владельцем ресторана.

Когда Василию предложили подумать о профессиях, сходных с работой повара, например, кондитер на фабрике или работник гостиничного бизнеса, Василий сказал, что хочет стать именно поваром. Самой главной трудностью работы барменом или официантом Василий считает необходимость угождать клиенту. Василий считает, что повар в первую очередь должен быть аккуратным, внимательным, ловким. О трудностях профессии повара или бармена Василий знает немного.

Задание 1

Инструкция подростку: выбери один ответ в каждом из вопросов.
Вопросы к ситуации:

1. Чтобы стать поваром, Василию нужно:

А) больше узнать об ограничениях профессии: работа на ногах, длительный рабочий день и т.д.

Б) попробовать поработать поваром или помощником повара;

В) закончить курсы или колледж;

Г) понять, кулинария - это хобби или профессия.

2. Василий не станет поваром, если:

А) будет слишком уходить в далекие мечты о собственном ресторане;

Б) решит, что повар - это не профессия для мужчины;

В) узнает о других профессиях, которые ему понравятся;

Г) будет и дальше совершать преступления и проводить время в колонии.

3. Василию может помешать стать поваром:

А) отсутствие спроса на рынке труда - нужно не так много шеф-поваров;

Б) отношение работодателя, который обратит внимание на судимость и побоится дать Василию работу;

В) отсутствие учебного заведения по месту проживания - необходимость сочетать учебу и работу, чтобы жить вдалеке от дома;

Г) отношение близких людей, которые будут склонять к другой профессии.

Первый вопрос показывает то направление решения проблем, которое подростку кажется важным: ответ А связан с пониманием реалий профессии и принятием этих ограничений; ответ Б - с необходимостью профессиональных проб; ответ В - фокус на формальной подготовке к работе; ответ Г - на оценке значимости данного вида работы для достижения успеха.

Второй вопрос отражает внутренние противоречия позиции Василия, которые улавливает подросток: *ответ А* касается реалистичности и готовности действовать в противовес бесплодным мечтам; *ответ Б* - готовности следовать стереотипу и мнению других как препятствие; *ответ В* - расширения сферы самоопределения, которое часто располагает к смене выбора; *ответ Г* - перспективы жизни в целом, того, насколько поведение может повлиять на достижение неких желаний.

Соответственно, третий вопрос отражает внешние ограничения в достижении профессионального плана, которые улавливает подросток: *ответ А* определяет объективные характеристики рынка труда, о которых подросток может не думать, выбирая профессии, сохраняющие популярность, но не имеющие ценности на рынке занятости; *ответ Б* - возможность ущемления прав на основании пребывания в исправительных учреждениях; *ответ В* - ограниченность инфраструктуры; *ответ Г* - значимость поддержки со стороны окружающих. Спросите подростка, как можно преодолеть каждое из этих ограничений - ответ подростка будет связывать внешнее ограничение с внутренними возможностями и рисками.

Задание 2

Предложите подростку следующий список возможных событий-продолжений истории Василия. Пусть из этих событий подросток составит свое продолжение истории. Подросток может добавлять события. В рассказе должно быть не менее 7 событий. Вы можете попросить подростка придумать продолжение истории следующим образом: "Что может случиться с Василием дальше: придумайте самое позитивное и/или самое негативное продолжение истории", таким образом, подросток сам решает, какую историю или истории он делает - счастливую, не очень, реалистичную.

После составления рассказа попросите подростка оценить логичность истории (есть ли в составленной истории события, которые противоречат друг другу); попросите определить, какой момент истории стал самым драматичным (когда у зрителя, который смотрит такой фильм "захватит дыхание"); пусть сам подросток определит, насколько история вышла счастливой.

Лист возможных событий:

1. Василий идет работать официантом в сеть быстрого питания.
2. Василий поступает в колледж на специальность повар.
3. Василий поступает в колледж на специальность ресторанное дело.
4. Василий имеет много конфликтов с клиентами кафе, и ему постоянно делают замечания.
5. Василий идет работать на фабрику по производству сухариков (конфет, полуфабрикатов).
6. Начальник придирается к Василию, контролирует его больше, чем других.
7. Василий заканчивает колледж.
8. Василий бросает колледж и идет работать.
9. Василий научится работать с клиентами и станет барменом.
10. Василий работает шеф-поваром в ресторане.

Задание 3

Риски выбора профессии

Определите, с какими из перечисленных рисков Василий может столкнуться:

Риски	Пояснения для специалиста
Принятие решения на основе неполной информации - выбор профессии при существенном недостатке информации и опыта	Да, Василий не очень много знает о профессии, особенно о требованиях
Растерянность перед изобилием информации, неумение пользоваться тем, что есть	Нет, этого риска нет
Отсутствие интереса к выбору профессии, стремление сделать выбор формально	Нет, Василий заинтересован в профессии, но этот риск может появиться, если он поймет, как много ограничений стоит на пути к цели
Стремление выбрать профессию так, как это делают все окружающие, невнимание к собственным желаниям	Нет, Василий следует своим интересам
Преувеличение роли выбранной профессии, игнорирование других возможных выборов	Нет, Василий вполне трезво оценивает профессию, хотя и рассчитывает с ее помощью приобрести социальный статус

Бланк методики "История жизни"

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Дата проведения занятия _____

Этап 1. Выбор истории (подчеркнуть выбранную историю): "Ксения"; "Петр"; "Алла"; "Василий".

Обоснования подростка (чем история заинтересовала) _____

Этап 2

Вопрос	Выбор	Пояснения подростка и комментарии специалиста
Вопрос 1		
Вопрос 2		
Вопрос 3		

Комментарии специалиста _____

Этап 3. Укажите номер события в соответствии с номером, указанным в перечне; если подросток добавляет свое событие, то ниже опишите событие, предложенное подростком, и внесите его дополнительный номер. События, предложенные подростком: 1а, 1б, 1в, 1г

	Событие 1	Событие 2	Событие 3	Событие 4	Событие 5	Событие 6
Событие						
Возраст героя						
Причинно-следственная связь						

Этап 4. Риски выбора профессии

Риски	Решения и пояснения
Решение на основе неполной информации	
Растерянность перед информацией	
Отсутствие интереса к выбору профессии	
Давление окружающих	
Преувеличение роли профессии	

Этап 5. История про себя. Здесь подросток по желанию может написать свою историю выбора профессии (или специалист может составить такую историю и предложить подростку ее проработать).

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Опросник "Мотивация труда: все мотивы важны и все мотивы нужны?"

Процедура проведения и обработки результатов методики "Мотивация труда: все мотивы важны и все мотивы нужны?"

Данная методика не имеет диагностической направленности - она создает пространство для обсуждения проблемы мотивации труда. Поэтому специалисту важно сохранить дружелюбно-провокативную манеру обсуждения результатов методики. Подросток должен выбрать два мотива из списка 1 (те, которые чаще всего располагают его работать и добиваться результата) и два мотива из списка 2 (те, которые чаще всего останавливают активность и располагают ничего не делать). В бланке ответов выбранные мотивы отмечаются. Затем специалист начинает обсуждать с подростком полученные результаты.

На первом этапе важно показать подростку все многообразие мотивов: используйте табл. 4 основной части пособия и покажите, какие потребности подросток собирается реализовать в трудовой деятельности. Обязательно покажите подростку, что одни и те же потребности могут располагать к мотивам "ЗА" и "ПРОТИВ" работы. Возможно, вам придется рассказать о других мотивах, которые подросток не выбрал - опирайтесь на реальные истории и приводите примеры. Увязывая потребности и мотивацию, вы можете вместе с подростком определить, чего человек добивается в ходе трудовой деятельности. Задайте подростку следующие вопросы:

Кто станет более эффективным социальным работником (психологом, учителем):

- человек, который выбирает мотив социально значимой деятельности и признания со стороны окружающих или
- человек, который выбирает мотив социально значимой деятельности и принятия себя, самопонимания?

Пояснения: однозначного ответа нет - первый человек стремится принимать правильные решения, а второй окажется более терпимым. Если подростку трудно ответить на вопрос, предложите ему выбрать, у какого педагога он хотел бы учиться (общаться с каким из психологов).

Кто станет более эффективным руководителем:

- человек, который стремится к успеху и материальному благополучию или
- человек, который стремится к успеху и независимости.

Пояснения: если человек стремится занять место руководителя, в том числе, ради достатка, то ему подходит работа в крупной организации, которая обеспечивает своих управленцев разными благами, если же такой человек попадет в обычный бизнес, то ему будет трудно работать в коллективе. Тот, кто стремится к успеху и независимости, скорее всего, будет успешен только в небольшой организации или занимаясь индивидуальным предпринимательством.

Кто станет более эффективным исполнителем (если вы - руководитель, то кого наняли бы на позицию своего помощника):

- человека, который стремится к признанию и материальному достатку или
- человека, который стремится к успеху и социально полезной деятельности.

Пояснения: многое зависит от того, кем вы руководите - если речь идет о фирме и бизнесе, то первый человек предпочтительней, а если о социальной организации (которая, к примеру, помогает людям) - то второй. Конечно, первый человек удобней для контроля, но второму можно делегировать гораздо больше полномочий.

Затем пусть подросток попробует составить свой аналогичный вопрос относительно профессии, которая интересует его. Например, если подросток рассматривает профессию строителя, вопрос может звучать так: "Кто станет более ответственным (умеющим работать в команде и т.д.) строителем?", а в качестве вариантов можно представить тот выбор, который сделал подросток, и скомбинировать вариант из мотивов, которые он не выбрал. Попробуйте прокомментировать вопрос подростка.

Далее предложите подростку подумать, как связаны мотивы труда и разные профессии. Пусть подросток решит, какие профессии подходят ему в соответствие с выбранной им мотивацией, а какие профессии могут "пострадать", как и сам подросток, если он решится их освоить. Ниже приведено примерное соотнесение сфер деятельности и мотиваций труда.

Мотивация и профессиональная деятельность

Мотивация	Подходящие сферы занятости	Сферы занятости, в которых придется решать конфликт мотивации (мотив трудно реализовать)
<i>Потребность</i> быть социально значимым, приносить пользу <i>Ценность</i> общественного блага	Социальная помощь, обучение, оказание социальных услуг, общественная политика, государственная служба	Творчество, контрактная военная служба и т.д.
<i>Потребность</i> в признании и одобрении <i>Ценность</i> отношений и принятия другими	Сервисы (бытовые), оказание медицинских услуг, образование, все виды работ, требующие коллективной работы	Творческие профессии, социальная помощь (частично); интеллектуальный труд (собственное мнение важнее мнения других)
<i>Потребность</i> в самостоятельности и свободе <i>Ценность</i> независимости	Творчество, научная работа, малый бизнес	Государственная служба, оказание социальной помощи в рамках государственных служб
<i>Потребность</i> в материальном благополучии <i>Ценность</i> "качества жизни"	Бизнес, работа в крупных корпорациях, высокоинтеллектуальная деятельность	Социальная помощь, многие профессии, которые имеют "низкий потолок" карьерного роста
<i>Потребность</i> в принятии себя и самопонимании <i>Ценность</i> внутреннего баланса, жизни в согласии с собой	Сфера спортивных и оздоровительных услуг, психологическая помощь	Все виды работ, связанные с достижением высоких результатов
<i>Потребность</i> в успехе, достижении высоких результатов <i>Ценность</i> результата, стремления к первенству	Руководство, деятельность, направленная на производство интеллектуального продукта	Социальная помощь, творчество

Далее важно обсудить противоречия в сделанных подростком выборах. Выделены два типа противоречий: диаметральные, когда подросток выбирает мотивы "за" и "против", исходя из одних и тех же потребностей и ценностей; разнонаправленные - когда выбранные мотивы могут "организовать" такую внутреннюю борьбу, что до дела

Приложение 2

подросток и не дойдет. Предложите подростку, используя ключ к методике, определить противоречия в его мотивации - задайте вопрос: "Как вам кажется, выбранные мотивы могут мешать друг другу или нет? В каких ситуациях мотивы будут препятствовать принятию решения?".

Таким образом, по ходу обсуждения подросток проясняет три позиции:

- мотивы, которые помогают и мешают в принятии решения;
- мотивы и деятельность, их соотношение;
- противоречия в системе мотивации.

Обратная связь

Предложите подростку еще раз просмотреть список 1 и список 2, сделать выбор повторно - сравни с первоначальным. Если в выборе что-то изменилось, попросите объяснить почему. Часто подростки в заключении меняют выбор мотивов, не особенно задумываясь

Ключ к методике

Мотивы "ЗА"		Мотивы "ПРОТИВ"	
Список 1	Расшифровка	Список 2	Расшифровка
1	Успех, достижение наилучшего результата	1	Самостоятельность, анархия
2	Принятие себя, дело по душе	2	Социальная значимость, страх ответственности
3	Достаток, достойный заработок	3	Стремление к признанию, ошибкобоязнь
4	Самостоятельность, инициатива	4	Достаток, легкие деньги
5	Стремление к признанию, кооперация	5	Принятие себя, реализация себя где угодно, но не на работе
6	Социальная значимость труда, польза	6	Успех, страх потерять престиж, которого, возможно, и не было

Типы противоречий

Можно выделить несколько противоречий, которые важно обсудить с подростком. Во-первых, выбор диаметрально противоположных мотивов, например, из списка 1 мотив 1, а из списка 2 мотив 6 - подросток, свидетельствует о том, что потребность в успехе конфликтна, подросток и стремится к ее удовлетворению, и боится -

это та болевая точка, которая мешает не столько выбору профессии, сколько определению себя в целом. Такие варианты представлены в таблице ниже.

Во-вторых, подросток может выбирать мотивы, которые не может увязать в рамках одной и той же профессии, например, "Стремление найти дело по душе, понять себя в каком-то деле" и "Заработать на достойную и красивую жизнь". Чтобы выявить такие противоречия, достаточно спросить подростка, в какой деятельности он сможет делать и то и другое". В отличие от противоречия первого типа, такое противоречие субъективно - подросток еще не нашел той сферы деятельности, которая бы примирила основные мотивы труда.

Диаметральные пары(список 1 - список 2)	Возможная интерпретация для подростка
1 - 6 - принятие идеи успеха	Присутствует противоположное понимание того, что есть успех - человек использует взаимоисключающие критерии оценки своих результатов, медик хочет и не делать неприятно (болезненно) и вылечить; адвокат хочет справедливости, но защищает виновного и т.д.
2 - 5 - принятие себя, кризис отношения к себе	Нет устойчивого представления о себе и своих способностях, чрезмерное стремление к самореализации, когда поиск способностей перестает быть средством, а становится целью
3-4 - рассогласование в представлениях о достатке	Человек не может определиться с тем, какой уровень жизни ему нужен - в результате может ориентироваться на рекламу, шоу или сериалы. Мечты столь далеки от действительности, что не мотивируют к усиленной работе
4-1 - страх проявить инициативу	Человек непоследователен в реализации своих намерений, начинает что-то делать и бросает из-за отсутствия поддержки или страха разочарования
5-3 - противоречивый круг других значимых реалий	Чрезмерное внимание к оценке других, стремление получать одобрение от всех, например, педагог хочет нравиться и начальству, и своим ученикам
6- 2 - принятие окружающей реальности	Разочарование в обществе - считает, что большинство людей не способны к позитивным изменениям

Материал для проведения методики "Мотивация труда: все мотивы важны и все мотивы нужны?"

Список 1

1. Соревнование за лучшее выполнение работы, задания.
2. Стремление найти дело по душе, понять себя в каком-то деле.
3. Заработать на достойную и красивую жизнь.
4. Личная инициатива и стремление к самостоятельности.
5. Работать с теми, кто тебе близок, понимает, и кого понимаешь ты.
6. Работать на пользу других, делая мир лучше.

Список 2

1. Работа мешает быть собой, работа даже может отуплять.
2. Работа слишком ответственна - такую ответственность брать на себя не очень хочется.
3. Страшно работать с теми, кто умеет больше и лучше, кто будет оценивать.
4. Работа не принесет желаемых денег.
5. Работа слишком скучное занятие, а есть много других интересных занятий.
6. Работа не принесет славы, успеха и почета.

Бланк методики "Мотивация труда: все мотивы важны и все мотивы нужны?"

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Дата проведения занятия _____

Мотивы "ЗА"		Мотивы "ПРОТИВ"	
Список 1	Расшифровка	Список 2	Расшифровка
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	
6		6	

Типы противоречий (указать)

Диаметральные (взаимоисключающие мотивы) _____

Разнонаправленные _____

Вклад мотивации

В каких ситуациях такая мотивация помогает работать эффективно? _____

В каких ситуациях такая мотивация мешает работать эффективно? _____

Профессии и занятость, которые подходят к моей мотивации труда _____

Профессии и занятость, которые не подходят к моей мотивации труда _____

Методика "Карьера карьере - рознь, или мой путь к успеху"

Вы хотите сделать карьеру? Многие отвечают на этот вопрос утвердительно, но для каждого человека за таким ответом стоит свой образ успеха. Для кого-то - это работа в крупном холдинге, для кого-то - это возможность сделать свой бизнес, а кто-то мечтает о работе, которая становится увлекательно игрой и не мыслит карьеру без творчества. Для человека, определяющего свой путь, важно выбрать не только профессию и образование, но и подходящий ему тип карьеры. Тип карьеры, как и профессиональные склонности, могут изменяться, тем важнее, уже сейчас начать задумываться над тем, чего вам действительно хочется достигнуть: власти или независимости, богатства или умеренного благополучия, инициативы или безупречного исполнения.

Если Вы хотите узнать, какой путь карьеры присутствует в ваших планах, ответьте на вопросы. Выберите один из 4 ответов на вопросы, приведенные ниже:

1. Вы хотели бы работать в организации, которая предлагает людям:

- А) обновление и прогресс;
- Б) взаимодействие и сотрудничество;
- В) обеспечение безопасности;
- Г) безошибочное решение.

2. Мерой вашего успеха на работе будет:

- А) необычные решения, свежие идеи;
- Б) количество заработанных денег;
- В) отсутствие порицаний, четкое выполнение правил даже тогда, когда это трудно сделать;
- Г) получение все большей власти и полномочий, ответственных заданий.

3. Вы хотели бы на работу одеваться:

- А) оригинально, через одежду показывая свою самобытность;
- Б) так, чтобы нравится другим, производить приятное впечатление;
- В) так, чтобы не выглядеть хуже других;
- Г) следуя всем правилам хорошего тона (деловой костюм или то, что принято называть "офисный вид").

4. Вы хотели бы, чтобы вами руководили через:

- А) командное взаимодействие, разделение ответственности с другими участниками команды;
- Б) предоставление инициативы и последующий контроль за ре-

зультатом вашего труда;

В) четкое инструктирование, когда нет риска двойного толкования задания от руководства;

Г) вертикаль власти, когда у вас есть и руководитель, и подчиненный, а результат зависит от всех, но больше всего от руководителя.

Подведение итогов:

1. Если в результате у вас преобладают *ответы А* (3-4 ответа), то вы стремитесь к карьере независимого эксперта, уникального специалиста, который умеет решать задачи, не всегда доступные другим. В жизни вы полагаетесь на такие свои качества, как способность видеть ситуацию под разными углами зрения, умение вести себя вопреки ожиданиям других. Скорее всего, вы стремитесь приобрести не одно, а несколько образований, которые помогут вам работать в организациях, разрабатывающих новые идеи. Вам будет важно, кроме освоения собственно содержания труда, научиться работать в команде. Наиболее комфортно работается таким людям в коллективе единомышленников. В чем риск того пути, который вы выбираете? В первую очередь, это не самая стабильная карьера - существует не так много организаций, готовых работать с творческими специалистами. Также придется свыкнуться с тем, что у вас не будет стабильной работы на 4-6 лет - нужно быть готовым приспосабливаться к новым условиям труда. В такой карьере резкие взлеты чередуются с падениями, но человек, действительно склонный к такому пути, и в своих неудачах находит источник новых идей. Еще одной характерной чертой такой карьеры становится проникновение работы во все другие сферы жизни человека - ведь от творческой работы не так-то легко отключиться, просто закрыв за собой дверь служебного кабинета.

2. Если у вас преобладают *ответы Б* (3-4 ответа), то вы рассматриваете свою карьеру как бизнес, а такую карьеру можно назвать "американская мечта". Вы опираетесь на коммуникабельность, инициативность и умение видеть способ заработать там, где другие этого еще не увидели. Понятие "карьера" в вашем сознании не отделимо от возможности заработать деньги. Для вас одинаково важно научиться не только что-то делать, но и продавать свои услуги или товары, в производстве которых вы участвуете. Вам придется начать свою карьеру в роли рядового участника бизнеса, но со временем, заработав деньги, вы, скорее всего, захотите сделать свой бизнес. В чем минусы и возможные риски такой карьеры? Профессиональная жизнь будет похожа на постоянное доказательство - в начале начальникам, "покупателям", коллегам, а потом уже и себе. Вы готовы к такому сорев-

нованию, да еще в течение всей профессиональной жизни? Помните льва Алекса из мультфильма "Мадагаскар" - ведь даже ему в какой-то момент гонка за успехом надоела. Несомненно, вы должны быть готовы брать на себя ответственность за принимаемые решения со всеми рисками такой ответственности.

3. Если у вас преобладают *ответы В* (3-4 ответа), то вы выбираете для себя карьеру служащего в условиях жесткой субординации. Ваш главный ресурс, на который вы делаете ставку, - это организованность, дотошность, внимание к мелочам, четкое понимание того, что вы можете, а чего нет. Иногда кажется, что этот вариант карьеры полностью противоположен первому из описанных типов. Но это не совсем так - в работе по инструкции есть место эксперименту. Устойчивость положения на рабочем месте достигается за счет четкого выполнения инструкций, а главной привлекательной чертой такой карьеры становится стабильность. Риск такой карьеры состоит в высокой ответственности и подчас изнуряющем контроле со стороны руководителей. Работа врача на "скорой помощи", специальность спасателя, пожарного, следователя как раз вписываются в этот тип карьеры. Если у вас предубеждение против такой карьеры, то посмотрите хотя бы одну серию фильма "CSI: место преступления", в котором представлена работа криминалистов, реализующих именно этот путь карьерного роста.

4. Если у вас преобладают *ответы Г* (3-4 ответа), то вы выбираете тот путь, который чаще всего и ассоциируется со словом "карьера", это движение вверх, по лестнице постов и позиций. Традиция ироничного отношения к такой карьере довольно сильна - достаточно вспомнить грибоедовского Молчалина. Однако крупные банки, корпорации, государственные департаменты дают возможность для карьеры именно такого типа. А представить жизнь без такой системы организаций уже невозможно. Вы полагаетесь на свое умение соответствовать ожиданиям, сочетание дисциплины и инициативы - тогда это именно ваш вариант карьеры. Умение быть дипломатом, знать и чувствовать, когда нужно сказать, а когда - промолчать, - это одна из основ успеха. А другая составляющая - это высокий уровень компетентности, знание своей области деятельности "на пять". Такая карьера имеет самый высокий индекс стабильности, но зато у вас будет не так много возможностей проявить себя. В чем теневая сторона такой карьеры? Именно такая карьера часто требует от человека "прогнуться" под правила, которые кажутся мало разумными, но без исполнения которых движение вверх не возможно. Также такая карьера в первую очередь приносит власть, а потом уже материальное благополучие.

А как же рассматривать результаты, в которых не выделилось преобладающего типа ответов? Это значит, что вам трудно сделать выбор в пользу какого-то одного пути к успеху. Чаще всего такие трудности свидетельствуют о том, что вы подвержены определенному стереотипу. В выборе пути к успеху следование стереотипу может привести к тому, что вы будете прилагать все усилия, чтобы получить то, что вовсе не принесет вам счастья.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Реалистичная оценка профессии

Профессиограммы специальностей

Если ты собираешься стать **фитодизайнером**, то
ХОЧЕШЬ ЛИ ТЫ

- 1) постоянно тренировать свои ручные навыки, оперировать разными материалами;
- 2) реализовывать способность представлять, как, используя исходные материалы, составить композицию;
- 3) понимать и выполнять желания заказчика, (который может и не очень-то хорошо сам понимать, что ему нужно).

СМОЖЕШЬ ЛИ ТЫ

- 1) подолгу работать в неудобной позе;
- 2) тщательно следить за порядком на рабочем месте (легко организовывать пространство стола, оперативно менять расположение материалов и приспособлений);
- 3) со вкусом подбирать природные материалы и упаковку, декоративные украшения.

ЗНАЕШЬ ЛИ ТЫ, ЧТО

- 1) профессиональной болезнью фитодизайнеров являются аллергии, заболевания верхних дыхательных путей и болезни, связанные с ограничением движения (радикулиты, меазиты);
- 2) фитодизайнеры испытывают сложности с трудоустройством (это не массовая профессия), они не имеют стабильного заработка;
- 3) твои представления о том, что красиво, не всегда будут совпадать с представлениями и стереотипами клиентов.

ГОТОВ ЛИ ТЫ

- 1) приобретать профессию на коммерческих курсах, постоянно занимаясь самообразованием;
- 2) совмещать эту профессиональную деятельность с какой-то еще (ведь эта работа может и не принести тебе постоянного дохода);
- 3) следить за модными тенденциями в оформлении букетов, флористических композиций, корзин и т.д.

ВЕРИШЬ ЛИ ТЫ, ЧТО

- 1) язык цветов может предать состояние и отношение человека;
- 2) цветы, да еще и красиво скомпонованные, - лучший подарок для большинства людей;

3) жилище человека не может быть красивым, если в нем нет цветов.

Если ты собираешься стать **пользователем ПЭВМ**, то

ХОЧЕШЬ ЛИ ТЫ

1) следить за экраном, удерживать несколько планов восприятия (клавиатура, экран, текст);

2) быть в курсе постоянно обновляющихся программного обеспечения и правил оформления различных видов документов;

3) постоянно планировать то, как должен выглядеть набираемый материал (легко располагать его в пространстве), сочетать утилитарные и эстетические требования к внешнему виду распечатываемой продукции;

СМОЖЕШЬ ЛИ ТЫ

1) быстро, тщательно (или с самопроверкой) набирать тексты, строить графики, осуществлять элементарную обработку статистических данных;

2) следить за техникой безопасности и организацией рабочего места;

3) разбираться в чужом почерке, обговаривать с клиентами (зачастую мало разбирающимися в правилах оформления) наиболее желательный вид продукции.

ЗНАЕШЬ ЛИ ТЫ

1) отрицательное влияние электромагнитного излучения от компьютера еще не полностью изучено;

2) работа пользователя требует постоянного пребывания в положении сидя;

3) работа пользователя отличается малым творчеством, она достаточно однообразна;

ГОТОВ ЛИ ТЫ

1) тренировать приемы "слепого" печатанья (печатать без зрительной опоры на клавиатуру), скорость печатанья, что потребует много времени и терпения;

2) получать в начале карьеры за тяжелую и однообразную работу не очень много денег;

3) осваивать приемы релаксации после длительной сидячей работы;

ВЕРИШЬ ЛИ ТЫ, ЧТО

1) правильное оформление документов, красивое и удобное для чтения, способствует их лучшему восприятию и пониманию;

2) работа пользователем может подготовить к более сложной деятельности на ПЭВМ (например, работе программиста);

3) часто ответственность пользователя обеспечивает правильное понимание весьма важных документов.

Если ты собираешься заниматься **ремонтom автодвигателей**,
ХОЧЕШЬ ЛИ ТЫ

- 1) разбираться в строении и действии технических устройств;
- 2) иметь ловкие руки, быть сильным и оперативным;
- 3) работать ручными и полуавтоматическими приспособлениями, легко управлять разными механизмами.

СМОЖЕШЬ ЛИ ТЫ

- 1) поддерживать инструменты и рабочее место в безупречном порядке;
- 2) прилагать значительные физические усилия, работать в состоянии физического напряжения длительное время;
- 3) быть внимательным, осуществлять самоконтроль за своей работой, не допускать халатности.

ЗНАЕШЬ ЛИ ТЫ, ЧТО

- 1) ремонтник испытывает регулярный физический стресс от постоянного перенапряжения;
- 2) ремонт автодвигателя, с точки зрения малосведущих людей, - довольно "чумазое" занятие, с запахом пота, бензина, растворителя и т.д.;
- 3) тебе придется часто действовать не по инструкции и техническому паспорту, потому что нужные детали и материалы бывает трудно найти.

ГОТОВ ЛИ ТЫ

- 1) приобретать высшее техническое образование, потому что оно требуется для устройства на работу по этой специальности;
- 2) прилежно изучать физику, математику, черчение;
- 3) много времени проводить в гараже, мастерской, чтобы постепенно учиться работать руками.

ВЕРИШЬ ЛИ ТЫ, ЧТО

- 1) умение и кропотливость мастера - залог безопасности водителя;
- 2) хороший мастер ценится также как хороший врач, педагог, потому что ему доверяется машина (для автолюбителя - почти живое существо, член семьи);
- 3) "золотые руки" - украшение любого мужчины и мастера.

Если ты собираешься стать **швеей**,

ХОЧЕШЬ ЛИ ТЫ

- 1) в первую очередь реализовывать свои способности работать руками, иметь ловкие, проворные пальцы;
- 2) быть аккуратным, тщательно подходить к исполнению даже мало заметного действия;
- 3) выказывать в работе вкус, сочетать ориентацию на моду и комфорт.

СМОЖЕШЬ ЛИ ТЫ

- 1) представлять конечный вид изделия и то, как оно будет выглядеть на человеке, еще только приступая к работе;
- 2) работать очень качественно и очень быстро;
- 3) следовать правилу "семь раз отмерь - один раз отрежь".

ЗНАЕШЬ ЛИ ТЫ, ЧТО

- 1) работа швеи или мало оплачиваемая, или имеет не всегда постоянный доход;
- 2) швеи и портнихи могут приобрести профессиональные болезни, связанные с однообразным положением, потерей зрения и т.д.;
- 3) швея может и не выполнять всего изделия, а в течение длительного времени обрабатывать одну и ту же деталь много раз.

ГОТОВ ЛИ ТЫ

- 1) уже сейчас осваивать разные швейные принадлежности, пробовать работать на швейной машинке;
- 2) применять знания и опыт, полученные на уроках домоводства: шить или чинить свою одежду;
- 3) к освоению различных ручных умений на самом высоком уровне исполнения.

ВЕРИШЬ ЛИ ТЫ, ЧТО

- 1) от того, как качественно сделана даже маленькая деталь, зависит вид всего изделия;
- 2) искусство швеи влияет на настроение и успех человека (ведь по одежке встречают!);
- 3) супераккуратность и тщательность - дело профессиональной чести.

Бланк для заполнения профессиограмм

ФИО _____ Школа/класс _____

Впиши профессии модуля в строчки со звездочками. Оцени согласие или несогласие с высказываниями, расставь в соответствующих ячейках плюсы (если согласен) и минусы (если не согласен).

Группы и номера вопросов		Профессии									
Хочешь ли ты	1		*		*		*		*		*
	2		*		*		*		*		*
	3		*		*		*		*		*
Сможешь ли ты	1		*		*		*		*		*
	2		*		*		*		*		*
	3		*		*		*		*		*
Знаешь ли ты	1		*		*		*		*		*
	2		*		*		*		*		*
	3		*		*		*		*		*
Готов ли ты	1		*		*		*		*		*
	2		*		*		*		*		*
	3		*		*		*		*		*
Веришь ли ты	1		*		*		*		*		*
	2		*		*		*		*		*
	3		*		*		*		*		*

Методика "Коммуникограмма"

Методика "Коммуникограмма" направлена на расширение представлений подростка о мире профессий через анализ разных вариантов взаимодействия в рамках одной профессии. Обсуждение общения позволяет выявить и обсудить самые разные стереотипы в отношении профессий и труда в целом. Методика включает 3 этапа, которые вы можете провести в рамках одного занятия, а можете выполнить в несколько этапов. Вы можете организовать работу в группе, а можете работать индивидуально.

Ход проведения занятия

ЭТАП 1. Определение профессиональных предпочтений относительно коммуникации по месту работы.

Участники выполняют тестовое задание, подсчитывают результаты и изучают описание разных типов профессионального общения (продолжительность: 5-8 минут).

ТЕСТ: "Пожалуйста, ответьте на вопросы теста, вы можете выбрать не более двух ответов":

1. Какой вид общения на работе Вам кажется самым привлекательным:

А) подчинять и подчиняться, командовать, отдавать распоряжения;

Б) работать одной командой, постоянно взаимодействовать на равных;

В) консультировать, советовать, убеждать человека;

Г) выступать перед собранием людей, быть в центре внимания всех.

2. С кем бы вы предпочли общаться на работе чаще всего и дольше всего:

А) с руководителем и (или) подчиненными;

Б) с коллегами, сотрудниками;

В) клиентами, посетителями, людьми, которые приходят за помощью;

Г) большой аудиторией.

3. Из каких конфликтных ситуаций вам удается выходить с большей честью:

А) когда конфликт связан с выяснением того, кто лидер, главный в этой ситуации;

Б) когда конфликт связан с непониманием другого и неприязненным отношением;

- В) когда конфликт связан с жалобами на качество вашей работы;
- Г) когда Ваше выступление не принимается окружающими.

4. Как вы предпочитаете получать обратную связь (оценку качества вашей работы):

- А) от руководства и подчиненных;
- Б) от своих коллег и по результатам общей работы;
- В) от тех, кому я помогаю или кого привлекаю в нашу компанию;
- Г) по реакции аудитории, ее вниманию ко мне.

Посчитайте ответы на вопросы, определите, есть ли в ваших ответах определенная тенденция - доминирование ответов одной литеры: А, Б, В или Г.

Описание разных типов профессионального общения

Если в ваших ответах доминируют ответы, данные под литерой А, то наиболее предпочитаемый вариант организации общения для вас - **субординация**, когда вы подчиняетесь, но и вам подчиняются, когда общение строго регламентировано документами, инструкциями, неформальные отношения сведены до минимума, а необходимость принимать решение строго регламентирована.

Если в ваших ответах преобладают ответы Б, то вы стремитесь к демократическому, коллегиальному взаимодействию, т.е. **взаимодействию в командах**. Коллегиальное взаимодействие предполагает стремление человека встать на место другого, активно общаться и решать проблемы в командном взаимодействии. Командное взаимодействие, в отличие от субординации, может быть равноправным. Командное взаимодействие типично для профессий, в которых принимаются важные решения стратегического плана, когда необходимо учитывать мнение разных сторон.

Если в Ваших ответах преобладают ответы В, то вы расположены к ситуации **общения с клиентами**, т.е. теми людьми, которые приходят к вам и в вашу организацию за помощью или которых привлекает сама организация. Общение с клиентами характерно для профессий, связанных с оказанием разных видов помощи: медицинской, юридической, социально-психологической. Другой группой профессий, ориентированных на общение с клиентами, становится торговля, сфера бытовых услуг, когда специалисты привлекают клиентов обратиться в организацию.

Если в ваших ответах преобладают ответы Г, вы стремитесь оказаться в ситуации **публичного выступления**, общаться с аудиторией людей. Публичное выступление является ведущим видом деятельности таких профессий, как артист, диктор, учитель, тренер-менеджер. Если

вам нравится быть на виду, привлекать к себе внимание, нравиться людям, то публичное выступление - это ваш режим деятельности.

Также подсчитайте, сколько ответов разного типа представлено в ваших результатах. Если вы примерно в равной степени выбираете 4 или 3 варианта, то, скорее всего, вы, по тем или иным причинам, перенасыщаете своей профессиональное общение. Можно указать несколько возможных (но не исчерпывающих проблему) объяснений этого явления. Возможно, за стремлением к интенсивному общению вы прячете свою неуверенность в других видах деятельности. Может быть, вам трудно выбрать оптимальный режим организации труда и, если вы - руководитель, то также трудно делегировать те или иные коммуникативные задачи своим подчиненным. Если в ваших ответах представлено два основных типа общения, то, скорее всего, вы вполне реалистично описываете коммуникативную насыщенность вашего труда. Если в ваших ответах представлен один тип взаимодействия, то возможно, вы избегаете других вариантов взаимодействия, что может мешать успешной реализации вашей деятельности.

ЭТАП 2. Освоение описаний типов профессионального общения.

На доске рисуется таблица следующего вида:

Тип общения	Интенсивность			
	0	1	2	3

Участникам объясняется, что общение может быть представлено с разной степенью интенсивности. Например, продавец и парикмахер общаются с клиентом, но парикмахер гораздо интенсивнее, поэтому для него общение с клиентом выражено на уровне 2-3, а у продавца на уровне 1-2. Можно попросить участников определить интенсивность общения с аудиторией для таких профессий, как артист разговорного жанра, преподаватель в вузе, модератор Интернет-конференций, воспитатель отряда (круг профессий выбирается ведущим в соответствии с аудиторией).

Большинство профессий включают в себя профессиональное общение сразу нескольких типов. Поэтому возникает вопрос оценки интенсивности представленности каждого из типов общения. Оценка интенсивности производится по нескольким критериям. Во-первых, это **временные затраты**. Например, специалист может работать с клиентами, но встреча с каждым клиентом укладывается в небольшой промежуток времени. Важно определить, какую долю рабочего времени занимает у специалиста данный вид взаимодействия. Во-вторых, это **регулярность данного вида общения**. Например, для одних пуб-

личные выступления - это регулярный вид деятельности (как для учителя), а для других - периодический (как для руководителя, который проводит собрания). В-третьих, это **сложность реализации данного вида профессионального общения**. Например, с клиентом общается и продавец, и врач, однако, ответственность за взаимодействие с клиентом у врача намного выше.

Далее выделенные 4 типа общения обсуждаются с участниками по следующей схеме:

- Какие подвиды данного типа общения существуют? Какой схемой можно изобразить каждый тип общения?
- Какие виды профессиональной деятельности и профессиональные посты предполагают общение такого типа? Насколько интенсивным будет такое общение?
- Каким должен быть специалист, чтобы успешно взаимодействовать в режиме субординации, команды и т.д.?

Каждый вид общения описан в уровневом режиме (табл. 1-4): эти таблицы могут использоваться как ведущим, так и самими участниками для оценки того, как тот или иной вид общения представлен в рамках данной профессии.

1. Субординация

Предложите участникам изобразить схемой общение в режиме субординации. Обычно участники показывают только один тип общения по субординации - традиционное бюрократическое общение, по принципу пирамиды. Задайте участникам вопрос: "А как изобразить общение военных с командиром в одном подразделении?". Такое общение отображается схемой, на которой есть центр - лидер, и все подчиненные расположены на равно близком расстоянии от командира. Примером таким общением становится взаимодействие дирижера и оркестра. Таким образом, субординация достигается двумя путями: через установление жестких правил и предписаний (как в системе государственной службы) или подчинение человеку, наделенному властью. Существует и смешанный вид общения по субординации, когда подчиненные реализуют указания удаленного от них начальника (именно так работают героини "Ангелов Чарли"). В этом случае присутствует эффект двойной субординации: от начальника, который генерирует правила и задания, и друг от друга, когда исполнители следят за работой друг друга. Такое на первый взгляд экзотическое общение типично для экспедиций разного типа.

Далее предложите участникам вспомнить профессии с разным уровнем субординации. Обратите внимание участников на недоста-

точность указания профессии. Например, многие приводят профессию "художник" в качестве нулевой субординации. Спросите участников, какой художник имеет более низкий уровень субординации, тот, кто работает в команде реставраторов, или тот, кто работает на заказ в мастерской. Попросите участников привести примеры разного уровня субординации в рамках одной профессии. Например, профессия "врач-психотерапевт" предполагает, что врач судебной экспертизы подчинен многочисленным правилам и работает почти в режиме военизированного учреждения, тогда как врач-психотерапевт в детской консультации достаточно свободен. Если участники затрудняются в приведении самостоятельных примеров, предложите им задание следующего типа: "Ниже приведены профессиональные посты одной профессии. Определите, какова доля общения по субординации в каждом виде профессии: финансовый директор, бухгалтер, аудитор фирмы".

В заключении обсудите, что может помочь и помешать человеку работать в режиме субординации. Обычно субординация - не самый популярный вид общения, хотя мало профессий, в которых вовсе нет места субординации. Например, почти все профессии имеют этические кодексы, которые определяют отношение сообщества специалистов к профессионалу; многие профессии предполагают работу в коллективе и распределение обязанностей между исполнителями и т.д.

Отношения субординации в различных видах деятельности и на различных, профессиональных постах обладают разной интенсивностью. Нулевая субординация выражена во многих творческих профессиях. Субординация в частной практике консультантов по разным вопросам также невысока. Облегченный вариант отношений субординации характерен для профессий, связанных с техническим обеспечением деятельности. Большинство профессий характеризуются умеренной субординацией. Однако, все профессии, связанные с принятием ответственных решений и рисками, характеризуются высокой субординацией. В табл. 1 представлены критерии различения уровней отношений субординации.

Таблица 1
Субординация, отношение подчинения и управления
(интенсивность проявления)

Уровень	Описание
Отсутствие субординации (0 баллов)	Деятельность самостоятельно планируется и самостоятельно оценивается. Работа осуществляется в самостоятельном графике. Специалист выполняет работу от начала до конца, вдается во все технические подробности (независимые специалисты, частные практикующие специалисты).
Минимальная субординация (1 балл)	Только элементы управления и подчинения входят в деятельность специалиста. Например, он отчитывается только по некоторым из направлений, подобные отчеты не регулярны, не требуются постоянно. Аналогично, он может делегировать свои полномочия в некоторых ситуациях и в неполном объеме (научные работники).
Умеренная субординация (2 балла)	Постоянная ситуация подчинения и управления, однако, она не жестко регламентирована. Специалист постоянно осуществляет деятельность под контролем, он ограничен в ситуации принятия решения, но имеет право предлагать инициативы (специалисты среднего звена любой организации).
Выраженная субординация (3 балла)	Наличие жесткой вертикали управления, когда специалист одновременно выступает в роли жесткого руководителя и послушного подчиненного. Четко регламентированное управление: каждый знает, за что он несет ответственность (ведомственные чиновники, руководители высшего состава).

2. Командное взаимодействие

Важно показать, что командное общение бывает разным. Предложите участникам сравнить следующие команды специалистов: "хирург, врач-ассистент, медсестра", "психолог, социальный педагог, врач", "менеджер продаж, маркетолог, специалист по рекламе", "веб-дизайнер, системный администратор, модератор сайта". Обычно участники понимают, что команды отличаются типом управления, степенью свободы членов команды в принятии решений. Команды могут быть интегрированными (когда все одинаково очень активно участвуют в решении проблем и принимают решения в режиме "мозгового штурма"), директивными (когда есть лидер команды, но другие также активны), дистантными (когда каждый член команды сам решает, в какой степени и с кем взаимодействовать для решения проблемы).

Специалист может оказаться в ситуации паритетного (равного) взаимодействия со своими сотрудниками. Коллегиальное (командное) взаимодействие становится неотъемлемой частью все большего числа профессий. Командное взаимодействие отсутствует в тех видах деятельности, в которых общение сведено к минимуму. Даже инженерно-технические специальности становятся все более коммуникативно-насыщенными. Незначительное командное взаимодействие характерно для профессий, в которых преобладает субординация. Умеренное командное взаимодействие характерно для профессий, в которых специалист находится в ситуации постоянного информационного обмена. Интенсивное командное взаимодействие требуется в ситуации принятия решения, когда разрешение проблемы требует участия нескольких специалистов. В табл. 2 представлены критерии различения уровней отношений командного взаимодействия.

Таблица 2
Командное (коллегиальное) взаимодействие (интенсивность проявления)

Уровень	Описание
Отсутствие коллегиального взаимодействия (0 баллов)	Специалист не советуется с коллегами в ситуации принятия решения, он не предъявляет свою информацию другим специалистам, находящимся на одном уровне профессионального статуса, и не получает информацию от этих людей.
Минимальное командное взаимодействие (1 балл)	Участие в командном взаимодействии фрагментарно, по преимуществу коллегиальные решения принимаются не чаще 1-3 раз в полгода. Ограничены каналы командного взаимодействия - это либо обмен информацией, либо редкие нерегулярные встречи для обсуждения проблем.
Умеренное взаимодействие в командах (2 балла)	Многие решения принимаются в режиме командного взаимодействия. Специалист может обратиться за необходимой информацией к другим и сам отдает свою информацию коллегам. Обсуждение проблем и путей совместных решений является регулярной практикой.
Интенсивное взаимодействие в командах (3 балла)	Работа может быть выполнена только в условиях командного взаимодействия. Предполагается, что специалисты команды либо дополняют друг друга, либо являются взаимозаменяемыми. Такое командное взаимодействие наиболее распространено в социально-психологической помощи и видах деятельности, связанных со спасением, предотвращением чрезвычайных ситуаций.

3. Общение с клиентом

Задайте вопрос о том, как на общение с клиентом влияет на характер оказываемой услуги, например, сравните работу пластического хирурга и семейного психотерапевта, PR-агента и публичного политика, парикмахера и продавца. Участники понимают, что услуга предполагает разную степень вовлеченности клиента в получение услуги: одно дело - получать помощь парикмахера или визажиста, и совсем другое - психолога или переводчика. В первом случае многое зависит от специалиста, а во втором ответственность за качество работы распределяется в равной степени между клиентом и специалистом. Предложите участникам оценить интенсивность взаимодействия преподавателя и ученика, если преподаватель работает лектором, репетитором, хореографом в танц-классе (тренером боевых искусств), учителем начальных классов.

Предложите участникам определить, чем общение с клиентом похоже и отличается от общения в команде и от общения в режиме субординации.

Специалист оказывается в ситуации взаимодействия с клиентом, посетителем, просителем - внешним по отношению к организации человеком, который обращается к специалисту. Взаимодействие с клиентом отсутствует у специалистов, которые работают в организациях, не связанных с оказанием услуг, т.е. с клиентами, например, бухгалтер не общается с клиентами. Специалист оказывается в ситуации минимального взаимодействия с клиентом, если он оказывается формально вовлечен в контакт с клиентом. Умеренное взаимодействие с клиентами типично для профессий, в которых специалист не вовлекается в контакт глубоко и/или надолго. Интенсивное взаимодействие с клиентом характерно для профессий, связанных с оказанием социально-психологической поддержки. В табл. 3 представлена оценка разных уровней интенсивности взаимодействия с клиентами.

Таблица 3
Взаимодействие с клиентом

Уровень	Описание
Отсутствие взаимодействия с клиентом (0 баллов)	Специалист по роду занятий не занят взаимодействием с клиентами. Ему не приходится ни очно, ни дистанционно общаться с клиентами.
Минимальное взаимодействие с клиентом (1 балл)	Взаимодействие с клиентом имеет фрагментарный характер - специалист время от времени встречается с посетителями, отвечает на письма, жалобы, организует взаимодействие своих подчиненных с клиентами.
Умеренное взаимодействие с клиентом (2 балла)	Специалист постоянно общается с клиентами, но это общение не интенсивно, не требует особой обратной связи (операторы банка, работники почты, сотрудники служб быта и т.д.). Контакты с клиентами кратковременны и не постоянны (нет постоянного круга клиентов).
Интенсивное взаимодействие с клиентом (3 балла)	Специалист постоянно интенсивно общается клиентами, контакт с клиентом долговременный (от часа до 2-3 часов). У специалиста есть круг постоянных клиентов, которые регулярно к нему обращаются. От общего рабочего времени общение с клиентами занимает 65-78%.

4. Публичное выступление

Так или иначе, многие профессии связаны с общением "на аудиторию". Уметь подать себя, привлечь и удержать внимание разных людей - залог успеха публичного выступления, но этого недостаточно. Предложите участникам подумать, как долго может удерживать аудиторию человек, который умеет выступать, но не очень много знает о предмете своего разговора. Задайте вопрос: "Чему легче научиться, держаться на публике или знать предметное содержание разговора?" Специалисту приходится взаимодействовать с аудиторией - большой, организованной группой. Есть много профессий и профессиональных постов, в которых необходимость публичного выступления сведена к минимуму или отсутствует. Но достаточное количество профессий предполагает постоянное общение специалиста с аудиторией: преподаватель, журналист, пресс-секретарь и т.д. Для ряда профессий публичное выступление составляет основу: артист, диктор, тренер-менеджер. В табл. 4 представлена уровневая оценка интенсивности публичного выступления.

Таблица 4
Выступление перед аудиторией

Уровень	Описание
Отсутствие публичного выступления (0 баллов)	Специалисту не приходится выступать перед аудиторией вообще, его деятельность не связана с работой перед публикой
Редкие выступления перед аудиторией (1 балл)	Специалист выступает с периодичностью не чаще 2-3 раз в год, выступления связаны с необходимостью публичной отчетности. Специалист не выступает долго, аудитория либо невелика, либо невелика ответственность за качество выступления
Регулярные, но не частые выступления (2 балла)	Специалист регулярно работает с аудиторией, но это не является его основным видом деятельности, либо специалист работает с аудиторией, состоящей из небольшого количества людей. Выступления специалиста могут быть длительными, но не постоянными.
Постоянные интенсивные выступления (3 балла)	Специалист постоянно находится на публике, его деятельность связана с выступлениями и подготовкой к ним. Аудитории, перед которыми выступает специалист, достаточно большие (больше 15 чел.), выступления специалиста продолжительны (более 25 мин.).

ЭТАП 3. Самоконсультирование

На третьем этапе подростки соотносят свои предпочтения в области профессии с предпочтениями в области профессионального общения. Например, кто-то из подростков говорит о своем намерении. Важно уточнить намерение подростка до конкретного профессионального поста, приветствуется выделение нескольких вариантов внутри выбранной профессии (например, учитель в школе, воспитатель в детском саду, гувернантка или водитель такси, водитель дальнбойщик, водитель автобуса на длительные расстояния). После этого каждая из выбранных профессий оценивается по представленности каждого из типов профессионального общения. Полученная коммуниограмма профессии сравнивается с тем, как сам подросток на 1 этапе занятия оценил свои предпочтения. Зачастую предпочтения подростка относительно профессии и профессионального общения в чем-то сходятся, а в чем-то расходятся.

Например, на этапе тестирования Иван посчитал, что наиболее предпочтительным для него будет общение с клиентом, а наименее желаемым - субординация. Однако при выборе профессии он остановился на водителе-дальнбойщике, т.е. профессии, которая требует

командной работы и общения в режиме субординации. Сравнение предпочтения в общении и выборе профессии привело к обсуждению того, какой вид профессии водителя больше соответствует его склонностям. Было определено, что такой специализацией становится профессия водителя такси, но эта профессия категорически не нравилась Ивану из-за необходимости ждать клиента и действовать по его указанию. Поэтому еще раз Иван вернулся к тесту и внимательнее присмотрелся к определению разных типов общения, теневым сторонам того или иного варианта общения. Вопросы, которые были заданы ведущим ("Что будет легче - общаться с клиентами, научиться их понимать или жить по приказу?", "Как ты думаешь, что у тебя лучше получится - слушать и стараться понять или слушать, чтобы не пропустить приказ?"), помогли Ивану понять то, что все-таки ему будет, скорее всего, легче найти себя в работе с клиентами, чем в профессии дальнобойщика. По ходу собеседования было выяснено, что дальнобойщик был выбран и потому, что это "крутая мужская профессия", тогда как таксист - скорее, профессия "пижонская".

Относительно расхождений важно задать следующие вопросы: "Готов ли подросток развивать в себе умение общаться таким образом?", "Что предпочтительней, поменять свой план относительно профессии или начать работать над собой?", "Если начинать работать, то как?". При оценке нескольких альтернатив подростку можно предложить выбрать более согласованный вариант профессии или еще раз обдумать, какой вариант предпочтительней.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

(к Разделу "Знание себя, своих возможностей")

ВВОДНАЯ ИНФОРМАЦИЯ¹

Сталкиваетесь ли вы с ситуацией, когда не знаете, как лучше запомнить материал; как не пропустить ошибку; как лучше подготовиться к экзамену и т.д. - ответы на эти вопросы и многие другие требуют от вас знания себя. Нет универсальных рецептов, которые подходят всем. Например, перед ответственным выступлением кто-то и не думает о событии, а кто-то проигрывает в уме всевозможные трудности, кто-то учит тексты, будто фотографирует их взглядом, а кто-то не может запомнить, если не нарисует схему, не поймет, о чем идет речь. Как же узнать, какой способ подходит тебе и как лучше справляться с разными заданиями? Насколько хорошо вы знаете себя? Что в вас есть еще, чего вы не знаете? Это занятие как раз и направлено на поиск ответов. Сейчас мы будем говорить об индивидуальности - ваших особенностях, который влияют на выбор самого подходящего способа выполнения задания.

Индивидуальный стиль деятельности человека формируется на основе качеств, которые даны человеку от рождения. Сочетание свойств нервной системы определяет работоспособность человека, его подход к выполнению учебных и профессиональных задач: как долго человек раскачивается, чтобы начать работать; как долго человек может работать в сложных условиях, например, при ограничении времени или при наблюдении со стороны других. То, как человек устанавливает контакт с другими, как умеет подать себя в компании и многое другое, во многом определяется индивидуальным стилем.

В любой профессии каждый достигает успеха, если умело использует свои особенности. Поэтому знать о том, какой ты, какие у тебя сильные и слабые стороны, очень важно.

Можно выделить две основные характеристики свойств нервной системы:

- Работоспособность: сила или слабость нервной системы.
- Переключаемость: гибкость (лабильность) или ригидность (инертность) нервной системы.

Многие привыкли думать, что сильная нервная система лучше слабой, а гибкая - лучше ригидной. Но это не так. Исследователи про-

¹ Этот материал в том или ином объеме может использоваться в работе с подростками в рамках Блоков 1, 3, 4.

водили эксперимент. В одной группе собрали людей только с сильной нервной системой, а в другой - только со слабой. И одной, и другой группе предложили сложное задание. Как вы думаете, какая команда справилась с заданием успешней? На самом деле люди с сильной нервной системой были так сконцентрированы на определении лидера, что до выполнения задания не дошли, тогда как "слабаки" сумели распределиться и выполнить задание. Немало исследований было посвящено и тому, какие водители ведут себя на дороге лучше - слабые или сильные, гибкие или ригидные. Было установлено, что водители с ригидной нервной системой реже попадают в аварии - поскольку стараются заранее выявить все неполадки и в уме проиграть все опасные ситуации. Однако это правило действовало только в отношении тех, кто знал о своих особенностях и был предусмотрителен. Поэтому любое сочетание свойств нервной системы имеет свои позитивные и негативные стороны.

Человек с сильной нервной системой отличается высокой работоспособностью, но не очень высокой чувствительностью - поэтому такие люди легко попадают в стрессовые ситуации и легко из них выходят.

Наоборот, человек со слабой нервной системой отличается осторожностью и старается не попадать в стрессовые ситуации, потому что в неожиданных обстоятельствах человек со слабой нервной системой легко теряется. Подумайте, какая у вас нервная система - слабая или сильная?

Гибкая нервная система помогает делать несколько дел одновременно и удерживать внимание на нескольких планах действия. Но при гибкой нервной системе бывает трудно изучить что-то с должной глубиной - обладатели этого качества имеют высокий риск сохранить поверхностное отношение к делу.

Ригидная нервная система располагает человека углубляться в одно дело и не делить внимание между несколькими задачами. С одной стороны, такие люди могут быть внимательны и замечать детали. С другой стороны, им бывает трудно переключиться, они застревают на том, что уже сделано и не могут отвлечься на новое действие.

Как вам кажется, какая у вас нервная система - гибкая или ригидная?

Любое свойство нервной системы имеет свои плюсы и минусы - нет лучших и худших сочетаний - гораздо важнее верно оценивать себя и действовать в соответствие со своими особенностями. Сочетание уровня работоспособности и подвижности нервных процессов определяет 4 основных типа нервной системы:

- сильная и подвижная нервная система ("тигр", спринтер);
- сильная инертная ("слон", стайер);
- слабая подвижная (" гепард", прыжки в длину);
- слабая инертная (" черепаха", спортивная ходьба).

Ниже приведено подробное описание типов нервной системы и стилей.

Сильная и подвижная нервная система определяет высокие темповые характеристики труда, особенно в ситуации стресса или ограничений деятельности (например, при ограничении времени). Чем сильнее стресс, тем выше качество исполнения задания. Такие люди справляются с заданием лучше в условиях экзамена или проверки, а не в рутинных повседневных условиях. Экстремальные ситуации оптимизируют ритм их деятельности.

Сильная и подвижная нервная система определяет такие ресурсы, как оперативная и кратковременная память, наличие определенного типа памяти (доминирование зрительного, слухового или двигательного типа памяти), сохранение высокой концентрации внимания в ситуации отвлечения. Но главным ресурсом является способность работать в интенсивном режиме, занимаясь сразу несколькими делами, без особых перерывов на отдых. Они легко встраиваются в задание, быстро улавливают суть новой информации, не всегда вдаваясь в мелочи.

Самыми слабыми сторонами сильной подвижной нервной системы является поверхностность в выполнении заданий и оценке их качества. Обладатели сильной подвижной нервной системы обладают высокими эмоциональными порогами, и поэтому они редко настраиваются на другого человека. Самой стрессовой ситуацией для человека с сильной и подвижной нервной системой становится однообразная деятельность в течение длительного времени. Люди с сильной подвижной нервной системой затрудняются при планировании своей работы - им кажется, что все можно решать по мере поступления проблем. Если вы помните фильм "Место встречи изменить нельзя", то обладателем такой нервной системы был Глеб Жеглов: он стремительно принимал решения, не отличался особой чувствительностью, мог подолгу работать без отдыха, но не всегда понимал других. Не менее ярким примером становится и персонаж Джеймс Бонд.

Сильная инертная нервная система определяет высокую работоспособность и сохранение темповых характеристик после более или менее длительного периода встраивания в задание. Работа в четком ровном ритме без перерыва - основная характеристика этого соче-

тания свойств нервной системы. Чем больше времени имеет такой человек для выполнения сложного задания, тем лучше оно будет выполнено.

Основным ресурсом обладателей сильной инертной системы становится выносливость в исполнении задач, требующих длительного напряжения. Люди с сильной инертной нервной системой обладают выраженным типом памяти и способностью к эффективному долгосрочному запоминанию. Их отличает способность к длительной концентрации и хорошему объему внимания при возможности втянуться в ситуацию.

Деятельность таких людей похожа на работу аккумулятора: они длительное время работают без отдыха, а затем длительное время отдыхают. Наиболее уязвимым аспектом их стиля деятельности является риск сгорания, когда специалист не ощущает, что его ресурсы достигли минимума, и он нуждается в отдыхе. Самая экстремальная ситуация для таких людей - постоянное переключение внимания с одной задачи на другую, вынужденная спешка. Исполнительность и ориентация на качество труда заставляют таких людей перепроверять сделанную работу несколько раз.

Ярким примером такого сочетания свойств становится Штирлиц - обладатель железной выдержки, практически никогда не теряющий бдительности, вдумчивый и доминирующий.

Слабая подвижная нервная система характеризуется стремительным включением человека в деятельность, коротким периодом активности, не менее коротким периодом отключения от деятельности и включением обратно. Работа обладателя слабой подвижной нервной системы похожа на мигание сигнала. Важнейшим ресурсом людей этого типа становится воображение. Они легко справляются с монотонной работой, поскольку могут "расцветить" ее силой своего воображения. Воображение позволяет этим людям находить новые способы выполнения сложных заданий. Люди этого типа обладают оперативной и кратковременной памятью, но материал для длительного запоминания усваивается через логическую проработку информации, механические приемы запоминания для такого типа мало эффективны. Низкие пороги эмоциональной чувствительности определяют способность этого типа настраиваться на другого и вставить на его место. Поэтому обладатели слабой подвижной нервной системы отличаются значительным психологизмом и хорошими задатками аналитической деятельности.

Несомненно, самой слабой стороной этого сочетания становится разбросанность, затруднения, которые испытывает человек, когда ему

нужно завершить или даже продолжить начатое. Такие люди испытывают затруднения в ситуации однообразной деятельности, если им навязывается способ ее выполнения. Важнейшим путем компенсации негативных проявлений слабой подвижной нервной системы становится формирование способности включаться в деятельность без помощи другого после коротких периодов отвлечения. В отличие от людей с сильной подвижной нервной системой, обладатели подвижной слабой нервной системы не могут удерживать в своем восприятии сразу несколько сложных задач. Одновременно, эти люди не могут сосредоточиться только на одной задаче, как это свойственно представителям инертной нервной системы. Они лучше справляются с работой, если могут работать над задачами разного уровня сложности. Таким образом, для этих людей важно правильно подбирать сочетание заданий, над которыми они работают.

Шарапов из того же фильма "Место встречи изменить нельзя" - обладатель именно этим типом нервной системы. Помните, как быстро он перестроился, когда попал в банду? Несомненно, Остап Бендер - также яркий представитель этого типа.

Люди со **слабой инертной нервной системой** характеризуются высокой работоспособностью в ситуации монотонной деятельности. Обладатели этого сочетания свойств нервной системы имеют самые низкие эмоциональные пороги. Именно поэтому они обладают значительными запасами эмпатии (способности встать на место другого) и пониманием другого через эмоциональное сопереживание. Изучение нового материала проходит у людей с таким сочетанием свойств медленно, но, усвоив что-либо, они стараются использовать полученные знания в самых разных ситуациях. Слабая инертная нервная система требует длительного периода обработки полученных знаний в режиме разнообразных упражнений, которые выполняются последовательно, а не одновременно. При благоприятных условиях обработки знаний обладатели этого сочетания самостоятельно переходят к генерализации полученных знаний.

Самым уязвимым местом слабой инертной системы становится затруднения в исполнении задачи при ограничении: временем, экстремальностью условий, присутствием других. Мнительность поведения - один из наиболее значимых рисков для представителей этого типа нервной системы. Умение максимально предсказывать все неожиданности и предупреждать нежелательный ход событий - один из ведущих путей компенсации этого негативного аспекта нервной системы.

Люди со слабой инертной нервной системой не любят выступать и оказываться в ситуации привлечения внимания. Тщательное планирование ограничивает способность этих людей к импровизации. Тем не менее, при достаточном количестве времени эти люди могут развивать идеи и разрабатывать проекты на основе хорошо продуманного и всесторонне рассмотренного объема информации, не упуская деталей и мелочей.

Обладателем такой нервной системы становится крокодил Гена.

Краткая характеристика всех типов приведена в следующей таблице:

Сильная инертная	Сильная подвижная
<p>Главный ресурс</p> <ul style="list-style-type: none"> - выдержка - способность работать долгое время без отдыха как в режиме монотонного труда, так и в режиме чрезвычайных событий <p>Главная слабость</p> <ul style="list-style-type: none"> - необходимость затрачивать время на раскачку - неумение отдыхать <p>Основной режим труда - длительные периоды трудоспособности чередуются с довольно длительными периодами отдыха</p>	<p>Главный ресурс</p> <ul style="list-style-type: none"> - быстрота реакции - стремительное усвоение - высокая работоспособность в ситуации лимита условий - ситуативное лидерство <p>Главная слабость</p> <ul style="list-style-type: none"> - поверхностность - отказ от планирования - уязвимость в монотонном труде <p>Основной режим труда - постоянная смена деятельности, работа в чрезвычайных условиях</p>
Слабая инертная	Слабая лабильная
<p>Главный ресурс</p> <ul style="list-style-type: none"> - терпение - способность докопаться до мелочей и не потерять главное - подведение логической основы - ориентация на качество труда <p>Главная слабость</p> <ul style="list-style-type: none"> - долгое приспособление к изменениям - мнительность <p>Основной режим труда - разделение любого действия на отдельные части и работа над однородными частями, превращение любой деятельности в последовательность монотонных действий</p>	<p>Главный ресурс</p> <ul style="list-style-type: none"> - воображение, умение определить всевозможные последствия - способность работать как монотонно, так и в режиме постоянной смены условий <p>Главная слабость</p> <ul style="list-style-type: none"> - быстрая утомляемость - перепады эмоционального состояния <p>Основной режим труда - частая смена более сложной деятельности на менее сложную, допустимы частые, но короткие перерывы, выполнение сразу нескольких заданий (разного уровня сложности)</p>

На занятии можно предложить участникам просмотреть данную таблицу и определить, какой тип из четырех кажется им наиболее подходящим. Для более искушенной публики можно предложить развернутые характеристики.

Развернутая характеристика разных типов нервной системы
(на основании единых критериев дано описание каждого из 4 типов)

ТИП 1. Сильная, подвижная нервная система

	Положительные проявления	Отрицательные проявления
Память	1.1. быстрота запоминания (легко запоминает информацию); 1.2. выраженный тип памяти (при соответствующей опоре - зрительной, слуховой, двигательной); 1.3. хорошо развитая оперативная память; 1.4. хорошо развитая кратковременная память.	1.1. недолгое сохранение запоминаемого материала (быстрое вытеснение и забывание); 1.2. механическое запоминание преобладает над логическим (может запомнить, не поняв); 1.3. затрудняется при структурировании однообразного материала.
Внимание	2.1. легко переключает внимание с одного действия на другое; 2.2. быстро включается в деятельность; 2.3. сохраняет высокий уровень концентрации внимания в меняющихся условиях даже при нарастании нагрузки.	2.1. быстро отвлекается от выполнения задания, требуются волевые усилия для возврата к действию; 2.2. переключает внимание с менее интересного действия на более интересное, даже если стоит иная задача; 2.3. утрачивает все положительные свойства внимания в ситуации монотонной работы.
Работоспособность	3.1. обладает высокой работоспособностью в экстремальных ситуациях, в условиях непредсказуемости, лимита времени, внимания других людей, повышенного риска и т.д. 3.2. эффективно выполняет несколько действий одновременно.	3.1. работоспособность снижается в условиях однообразной, повседневной деятельности; 3.2. ориентирован на результат, не всегда следит за качеством работы.
Общение	4.1. легко устанавливает контакты, знакомится с людьми; 4.2. способен доминировать, вести за собой, особенно в условиях неустойчивости, выполнять роль лидера "на время".	4.1. с трудом выслушивает людей, не всегда может понять чувства и переживания других; 4.2. затрудняется с осуществлением индивидуального подхода к другим (особенно, если их скоростные реакции более медленны).
Публичное выступление	5.1. не теряется при публичном выступлении, держится уверенно; 5.2. способен к импровизации, быстро умеет найти себя при негативной (настороженной или враждебной) реакции аудитории.	5.1. выступление может быть недостаточно продуманным, структура (логический строй) выступления требует дополнительного внимания; 5.2. может быть излишне напористым и агрессивным, не всегда успешно осуществляет обратную связь с аудиторией.
Способность к контролю	6.1. расположен к осуществлению контроля и корректировки работы по ходу деятельности; 6.2. может развивать прием делегирования контроля другим сотрудникам.	6.1. затрудняется в ситуации контроля после выполнения действия, проверка в конце работы требует значительных усилий; 6.2. невнимателен к мелочам, не всегда отмечает мелкие погрешности.

Приложение 4

ТИП 2. Сильная инертная нервная система

	Положительные проявления	Отрицательные проявления
Память	1.1. развита долговременная память (усваивает знания и умения надолго); 1.2. обладает выраженным типом памяти, который ярко проявляется при логической организации запоминаемого материала; 1.3. процессы запоминания и усвоения происходят параллельно: запоминает усваивая и усваивает запоминая.	1.1. недостаточно представлена оперативная память (умение быстро воспринять и некоторое время удерживать информацию); 1.2. испытывает существенные затруднения, если материал для запоминания преподносится в непривычном виде; 1.3. требуется значительное время для запоминания материала.
Внимание	2.1. концентрация внимания как в условиях монотонной работы, так и при смене событий достаточно высока; 2.2. сохраняет сосредоточенность внимания, не отвлекается в условиях длительного выполнения задания; 2.3. развит эффект постпроизвольного внимания, когда человек сохраняет интерес без видимых усилий.	2.1. требуется промежуток времени для сосредоточения на новом задании; 2.2. медленно переключается с задания на задание, особенно если задание связано с переключением анализаторов; 2.3. затрудняется в ситуации распределения внимания, при необходимости одновременно следить за поступающей информацией из нескольких источников.
Работоспособность	3.1. высокая работоспособность при длительной, однообразной деятельности; 3.2. вработавшись, способен выполнять сколь угодно долго любое задание.	3.1. не умеет вовремя отключаться и отдыхать, периоды длительной работоспособности могут сменяться периодами длительного отдыха.
Общение	4.1. успешно справляется с задачей длительного лидерства; 4.2. эффективно решает проблему закрепления авторитета в организации.	4.1. затрудняется в решении проблемы делегирования; 4.2. с трудом вступает в контакт и выходит из общения.
Публичное выступление	5.1. успешно отстаивает собственную точку зрения; 5.2. при развитом логическом мышлении находит удачную структуру выступления; 5.3. выдерживает необходимость длительного выступления.	5.1. затрудняется при организации короткого выступления; 5.2. не может опираться на эмоциональное сопровождение выступления; 5.3. теряется в ситуации спонтанного выступления.
Способность к контролю	6.1. успешно справляется с задачей контроля после выполнения задания; 6.2. ориентирован на качество выполнения работы, поэтому способен разработать качественную схему контроля.	6.1. стремление к безупречности исполнения делает контроль самоцелью, которая давит над всей деятельностью; 6.2. не всегда может выявить незапланированные эффекты выполненных действий.

ТИП 3. Слабая подвижная нервная система

	Положительные проявления	Отрицательные проявления
Память	1.1. оперативная память (успешно удерживает информацию недолгое время); 1.2. успешно использует образные или логические опоры при запоминании информации; 1.3. запоминание невозможно без понимания материала.	1.1. плохо развита кратковременная память, необходимость удерживать информацию без возможности встроить в уже имеющийся пласт знаний раздражает; 1.2. долговременное запоминание требует специальной организации интеллектуального труда; 1.3. вытесняет информацию, если она не была закреплена специальным образом.
Внимание	2.1. легко включается и сосредотачивается на выполнении действия; 2.2. силой воображения может расположить себя к сосредоточенному выполнению монотонного действия; 2.3. успешно справляется с задачей переключения внимания с одного действия на другое.	2.1. испытывает затруднения при необходимости сохранять сосредоточенность длительное время; 2.2. легко отвлекается и отвлекает других при выполнении монотонного действия; 2.3. испытывает затруднения при удержании нескольких планов восприятия.
Работоспособность	3.1. находит экономные способы выполнения занятий; 3.2. обладает высокой работоспособностью на заключительном и начальном этапе работы; 3.3. стремится к планированию своей деятельности.	3.1. может быть поверхностным, разбрасывается в интересах, из-за этого страдает качество работы; 3.2. работоспособность снижается в середине выполнения действия; 3.3. отказывается от деятельности, требующей длительного пребывания в экстремальных условиях.
Общение	4.1. чувствителен к переживаниям других, инициативен в оказании психологической поддержки; 4.2. легко вступает в контакт, обладает потенциалом к развитию активного слушания.	4.1. утомляется от длительного общения, в ситуации коммуникативного истощения обидчив; 4.2. затрудняется при установлении дистанции, необходимости выйти из контакта.
Публичное выступление	5.1. артистичен, находит образные примеры, удерживает внимание слушателя; 5.2. стремится к логическому обоснованию положений выступления; 5.3. опирается на обратную связь аудитории.	5.1. поверхностен, может упустить значимые факты; 5.2. не может выступать долго, истощается в ситуации длительной лекции; 5.3. тяжело переживает неудачное выступление, публичный неуспех - одно из самых уязвимых мест.
Способность к контролю	6.1. планирование значительно облегчает последующий контроль; 6.2. стремится предупредить возникновение ошибок, чем потом исправлять их; 6.3. способен всесторонне проанализировать уже выполненную работу.	6.1. может не справиться с задачей контроля в ситуации ограничения времени; 6.2. переживает возникновение ошибок, требуется промежуток времени, чтобы вернуться к исправлению; 6.3. перфекционизм, стремление добиться безупречного исполнения.

Приложение 4

ТИП 4. Слабая, инертная нервная система

	Положительные проявления	Отрицательные проявления
Память	1.1. запоминание на основе логических основ (процессы запоминания и воспроизведения основываются на всестороннем изучении объекта.); 1.2. запоминаемый материал хорошо структурируется; 1.3. воспроизводит материал не механически, а осознанно (каждое воспроизведение становится практикой проработки).	1.1. скорость запоминания материала невысока; 1.2. испытывает трудности при запоминании оперативной информации; 1.3. требуется время для воспроизведения усвоенного (не может сходу выполнить).
Внимание	2.1. удерживает внимание при выполнении однообразных действий; 2.2 увлеченный работой, не отвлекается на внешние раздражители.	2.1. с трудом "включает" внимание; 2.2. испытывает сложности при необходимости сохранять внимание в ситуации параллельного использования нескольких источников информации.
Работоспособность	3.1. терпелив, сохраняет работоспособность в самых монотонных условиях; 3.2 стремится к качеству выполнения задания, высокое качество значит гораздо больше, чем быстрота выполнения задания.	3.1 не выдерживает ситуации деятельности при ограничениях (лимит времени, присутствие посторонних, повышение скорости процесса); 3.2 быстро устает и нуждается в длительных периодах отдыха; 3.3 утрачивает работоспособность в ситуации жесткой критики, отрицательной оценки его труда.
Общение	4.1 обладает умением слушать, понимать говорящего, тактичен и деликатен; 4.2 отличается выраженной способностью к эмпатии, сопереживает другому.	4.1 теряется в ситуации противоборства и конфликта; 4.2 избегает ситуации доминирования в контакте, не проявляет инициативы при общении с другими.
Публичное выступление	5.1. тщательно готовится к выступлению, стремится к максимально логичному изложению материала; 5.2 умело использует графики и таблицы для пояснения материала; 5.3 стремится получить обратную связь, старается учесть настроения и готовность аудитории.	5.1 тяжело переживает необходимость публичного выступления, часто испытывает тревогу и страх; 5.2 при отсутствии положительной обратной связи или негативной реакции аудитории часто не может справиться с ситуацией; 5.3 затрудняется при подборе эмоционального сопровождения своего выступления.
Способность к контролю	6.1. стремится контролировать выполненную работу, тщательно проверяет все результаты; 6.2 стремится заранее предусмотреть все возможные сложности и сделать все, чтобы предотвратить их появление по ходу выполнения работы.	6.1. испытывает затруднения при контроле по ходу выполнения действия, часто ему приходится переделывать работу; 6.2 не может проверить работу сразу по окончании ее выполнения, ему требуется время, чтобы отдохнуть.

Несомненно, что природные особенности составляют тот материал, из которого человек "лепит" свой индивидуальный стиль. Однако, именно человек с его волевыми усилиями, мотивами и смыслами формирует из имеющегося материала репертуар деятельности. Одно и то же сочетание свойств нервной системы в руках разных людей дает разный психофизиологический "портрет". Так, и Шарапов, и Промокашка (герои фильма "Место встречи изменить нельзя") - обладатели слабой подвижной нервной системы (примечательно, что на роль Шарапова вначале был приглашен актер, который потом сыграл Промокашку). На этом примере, Шарапов промокашка, можно еще раз пояснить подросткам, что люди с одинаковыми динамическими особенностями, но разными жизненными целями, становятся разными людьми. Однако эти герои обладают абсолютно разными стилями деятельности и личностной направленностью (мотивами и целями, которые управляют их деятельностью). Таким образом, индивидуальные особенности человека бросают ему вызов - "Сможешь ли ты принять те ресурсы, которые у тебя есть?", "Найдешь ли ты ту задачу, которая расположит твои ресурсы раскрыться по максимуму?".

Методика "Ассоциативный эксперимент для определения индивидуального стиля"

Порядок проведения

Методика состоит из четырех серий испытаний. Задача каждого испытания - написать как можно больше слов-ассоциаций за одну минуту. Перед заданием испытуемому дается следующая инструкция:

"Я скажу вам слово, ваша задача написать как можно больше слов, чем-то связанных со словом, сказанным мной. У вас будет всего одна минута, чтобы написать все слова. Все задания выполняются в таблице (см. Бланк самостоятельной работы). Каждое задание выполняется в отдельном столбце. Каждой слово пишете в отдельной ячейке. Вы будете работать только по моей команде. Начинаете писать по команде "Начали!" и заканчиваете по команде "Закончили". Всего вам будет дано 4 слова. Приготовьтесь - возьмите ручку. Напишите на листе цифру 1. Первое слово - "ВОДА" через минуту "Закончили. Возьмите следующий лист. Поставьте цифру 2". Второе слово "КНИГА". через минуту "Закончили. Возьмите следующий лист. Поставьте цифру 3. Третье слово "ЗИМА" через минуту "Закончили. Возьмите следующий лист. Поставьте цифру 4. Последнее слово "ШКАФ".

После окончания эксперимента участникам предлагается посчитать количество слов в каждой серии и записать результат внизу каждого листа. Потом участники должны проверить списки на повтор слов как внутри списка, так и между ними, и записать количество повторов в каждой из четырех серий. Затем участники заполняют бланк выполнения задания. В соответствующей ячейке участник отмечает количество слов. После этого ведущий на доске рисует такую же таблицу и показывает, какие варианты выполнения задания свидетельствуют о том, что участник имеет тот или иной тип нервной системы.

Бланк обработки результатов ассоциативного эксперимента

От 15 слов и выше				
От 10 до 15 слов				
От 5 до 10 слов				
До 5 слов				
	1серия "Вода"	2 серия "Книга"	3 серия "Зима"	4 серия "Шкаф"

Ключ к методике ассоциативного эксперимента

Ниже перечислены далеко не все возможные варианты, однако указаны общие тенденции, по которым можно отнести вариант выполнения к тому или иному типу. Следует помнить, что данная диагностика, как и любая другая, имеет свои ограничения, и существуют более точные способы измерения свойств нервной системы.

Сильная, подвижная нервная система: сохраняется ровный темп выполнения задания, все 4 серии выполнены на уровне от 15 или 10 слов и выше, при этом разница между сериями составляет не более 2 слов.

Вариант 1	10-15	10-15	10-15	10-15
Вариант 2	15 и больше	15 и больше	15 и больше	15 и больше
	1серия	2 серия	3 серия	4 серия

Сильная инертная нервная система: постепенное движение к увеличению слов от первой серии ко второй и от второй к третьей. Далее сохраняется ровно высокий темп выполнения задания. Дополнительным показателем инертной нервной системы становится повторение слов в одной из серий или между сериями.

Вариант 1	5-10 слов	7-10 слов	10 и выше	10 и выше
Вариант 2	10 -15 слов	12-17 слов	12-17 слов	12-17 слов
Вариант 3	Менее 5 слов	5-10 слов	10 и выше	10 и выше
	1серия	2 серия	3 серия	4 серия

Слабая гибкая нервная система: от серии к серии нет ровной динамики, количество слов то увеличивается, то уменьшается, причем разрыв между сериями может быть в 3 слова и больше. Часто наиболее высокий результат достигается в начале и по окончании работы.

Вариант 1	10 -15 слов	5-10 слов	10 -15 слов	5-10 слов
Вариант 2	15 слов и выше	5-10 слов	10-15 слов	10 -15 слов
Вариант 3	15 слов и выше	5-10 слов	5-10 слов	10 и выше
	1серия	2 серия	3 серия	4 серия

Слабая инертная система: сохраняется не очень высокий темп, который снижается к завершению работы. Во время выполнения задания часто застревает и останавливает работу.

Вар. 1	От 5 до 10 слов	От 5 до 10 слов	От 5 до 10 слов	От 5 до 10 слов
Вар. 2	От 5 до 10 слов	От 10 до 15 слов	От 5 до 10 слов	От 5 до 10 слов
Вар. 3	От 5 до 10 слов	От 5 до 10 слов	От 10 до 15 слов	От 5 до 10 слов
	1серия	2 серия	3 серия	4 серия

Ведущий может собрать данные и, не называя имен, выписывать результаты на доске, а затем дать краткую интерпретацию. Подростки могут сами по предложенным описаниям определить себя, а в случае затруднения попросить дополнительной индивидуальной работы.

СООТНОШЕНИЕ СУБЪЕКТИВНОЙ И ОБЪЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ СВОЙСТВ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ

(материал может использоваться при проведении Блока 3)

Первый уровень индивидуального стиля деятельности - сочетание объективно существующих характеристик, степень компенсации негативных проявлений индивидуальных особенностей и уровень развития позитивных аспектов психофизиологических особенностей. Объективно существующий комплекс характеристик - один из наиболее трудно диагностируемых аспектов индивидуального стиля. Наиболее надежные методы измерения этого аспекта - аппаратные методики и бланковые тестовые батареи. Тем не менее, диагностические средства по преимуществу ориентированы на изучение природных особенностей человека в интеллектуальной и вербальной деятельности, поэтому такое явление, как парциальность свойств нервной системы, изучить довольно трудно. Комплексное исследование психофизиологического "портрета" человека обычно включает в себя и наблюдение, и бланковую методику, и аппаратный тест. 4 типа сочетаний свойств нервной системы - основной результат диагностического исследования. Еще более сложную задачу представляет выявление степени компенсации негативных проявлений и развития приемов выполнения заданий, наиболее трудных для данного сочетания свойств нервной системы. Разница между тем, что дано человеку от рождения и тем, как он сумел воспользоваться своим потенциалом, представляется весьма важным показателем формирования его индивидуального стиля.

Часто возникает вопрос, если психофизиологический "портрет" человека определен наследственными факторами, неужели он остается неизменным на всю жизнь? Представляется, что ответ на этот вопрос должен строиться с учетом двух важных факторов: опыта деятельности и, в частности, опыта адаптации к новым условиям, и возраста человека. Успешный опыт компенсации негативных сторон индивидуальности "стирает" четкое проявление психофизиологического "портрета". И только в экстремальной ситуации человек проявляет те особенности, которые ему присущи, а не скомпенсированный вариант. Также с определенного возраста человек утрачивает проявление силы и подвижности нервных процессов, кото-

рыми он обладал в молодости и зрелости. Нередко пожилые люди, которые обладали способностью все делать быстро, удерживать несколько планов восприятия, в пожилом возрасте теряются, поскольку не могут все делать так, как раньше, а нарабатывать компенсационные механизмы в старшем возрасте довольно сложно.

Формирование индивидуального стиля деятельности зависит от задач, которые решаются человеком, чем разнообразнее эти задачи, тем более универсализированный стиль деятельности формируется. Формирование индивидуального стиля идет не только по пути приспособления своих индивидуальных особенностей, но и по более активному пути компенсации недостающих ресурсов. Каждое сочетание свойств нервной системы имеет неограниченный репертуар приемов совершенствования психофизиологического "портрета". Главное условие успешности этого процесса - совершенствовать себя в контексте решения определенной задачи, подготовки к экзаменам, планирования важного мероприятия, управления новым процессом и т.д.

Одной из универсальных задач развития становится управление своим временем, развитие способности строить эффективные планы и управлять их реализацией.

Существует ли жесткое предписание для людей с определенным типом нервной системы желательности и нежелательности той или иной сферы труда? На этот вопрос можно дать сразу два ответа. С одной стороны, существуют такие профессии и профессиональные посты, в рамках которых к психофизиологии человека и к его физическому здоровью в целом предъявляются высокие требования. К таким видам деятельности можно отнести спортивные занятия, работу в экстремальных условиях, работу, требующую постоянного физического напряжения. В то же время большинство видов деятельности и большинство профессиональных задач могут выполняться самыми разными приемами, среди которых человек с любым сочетанием свойств нервной системы найдет подходящий для себя. С другой стороны, подавляющее число профессиональных задач обладает весьма противоречивым набором требований к человеку. Вспомните свое обучение в 1-м классе. Вы должны были быть инициативным (что характерно для людей с подвижной сильной нервной системой), исполнительным (что типично для обладателей слабой нервной системы), умеющим держать сразу несколько "полей" восприятия (доска, тетрадь, учебник, учитель...), что типично для людей с подвижной нервной системой и т.д. По сути, любая профессиональная задача чем-то удобна и одновременно неудобна для обладателя любой нервной системы.

Упражнение "Я - ..."

Суть данного упражнения состоит в формировании представлений о профессиональном poste внутри одной и той же профессии. Упражнение включает три задания. Первое задание, "Отбор персонала", предлагает разные позиции внутри одной профессии, а участники должны определить, какое сочетание свойств нервной системы наилучшим образом подходит для той или иной позиции. Ниже в таблице приведены варианты задания и возможные варианты ответа.

Таблица к заданию "Отбор персонала"

Профессия: медик	
Профессиональный пост	Тип нервной системы (варианты ответов и обоснования)
Врач/медсестра реанимации (должен быстро действовать в непредсказуемых условиях)	Сильная и подвижная нервная система, требуется быстрая реакция
Врач-педиатр (ведет прием детей и посещает детей на дому)	Слабая и инертная нервная система; слабая и подвижная нервная система
Хирург (сохраняет внимание и работоспособность в течение длительного времени)	Сильная и инертная нервная система
Медик-управленец (главврач, главная медсестра)	Любой вариант может быть успешным: управленец при любом сочетании свойств имеет свои плюсы и минусы

Профессия: швея	
Профессиональный пост	Тип нервной системы (варианты ответов и обоснования)
Швея-закройщица	Сильная и инертная нервная система
Швея-мотористка	Слабая и инертная нервная система
Портной в ателье	Слабая и подвижная нервная система, слабая и инертная нервная система

Второе задание, "**Многоликие профессии**", наоборот, предлагает подобрать разные профессиональные посты внутри одной профессии, а затем решить, какое сочетание свойств нервной системы будет наиболее подходящим для того или иного профессионального поста. Ниже приведены возможные профессии и профессиональные посты, которые могут выявить участники:

Таблица к заданию "Многоликие профессии"

Профессия	Профессиональный пост
Водитель	Водитель общественного транспорта; водитель-дальнобойщик; водитель-гонщик; таксист
Юрист	Юрист-консультант в фирме; адвокат по уголовным делам; нотариус; юрист в колонии
Педагог	Тренер по рукопашному бою; преподаватель балета; учитель начальной школы; лектор в вузе
Психолог	Консультант по вопросам семьи и брака; тот, кто ведет тренинги и групповые занятия; психолог-исследователь

Постарайтесь расположить участников как можно шире смотреть на профессию и различать как можно больше профессиональных постов. Это позволит подросткам преодолеть стереотипы в отношении многих профессий.

Третье задание, "**Лучший выбор**", направлено на подбор специальности внутри профессии по типу нервной системы. Например, вы предлагаете подросткам решить, как человек с сильной и подвижной нервной системой может стать экономистом, какие позиции ему подойдут больше, а какие вовсе не подойдут. Аналогично, предложите участникам определить, какая позиция в области управления людьми (менеджмента) подойдет для человека с инертной и сильной нервной системой. Предложите определить подходящую профессию системы в области информационных технологий для обладателя слабой и инертной нервной. А для человека со слабой и подвижной нервной системой предложите определить подходящую позицию в области бизнеса.

Приложение 4

Тип нервной системы и профессия	Самая подходящая позиция	Самая не подходящая позиция
Сильная и подвижная нервная система, экономист	Антикризисный менеджер; брокер (тот, кто играет на бирже)	Бухгалтер-делопроизводитель; оператор банковский операций - все специальности, которые требуют повторения монотонных действий
Сильная и инертная нервная система, управленец	Начальник цеха, предприятия; тот, кто планирует стратегию развития организации, принимает решения на длительное время	Руководитель творческого коллектива, например, режиссер фильма или руководитель исследовательского коллектива
Слабая и инертная нервная система, IT-технологии	Модификация и перевод программ; обучение пользователей новым программным продуктам	Системный администратор; составитель программы
Слабая и подвижная нервная система, бизнес	Маркетинг, реклама, проведение выставок	Проведение продаж, управление бизнесом

Второй уровень индивидуального стиля деятельности - представление человека о собственных индивидуальных особенностях. Степень расхождения представления человека о себе и реальных характеристиках психофизиологического "портрета" составляет весьма важный аспект, который регулирует поведение человека в ходе планирования своего труда, выбора средств решения задачи. Чем сильнее расхождение между тем, чем обладает человек, и тем, каким он себя представляет, тем чаще человек допускает просчеты в выборе пути решения той или иной задачи. Почему же люди искажают представление о самих себе? Можно выдвинуть несколько объяснений. Во-первых, у человека существуют некие стереотипы о том что, значит работать хорошо.

Упражнение

Согласитесь или нет со следующими утверждениями:

1. Можно заставить работать себя хорошо в любой отрезок рабочего дня.
2. Высокое качество выполнения действия требует сосредоточенной работы в течение нескольких часов.
3. Хороший работник работает без перерывов.
4. Нельзя заниматься сразу несколькими делами - это отражается на качестве работы.
5. Включаться в работу нужно сразу, не давая себе времени на "раскачку".

6. Хороший специалист работает одинаково хорошо в любой день рабочей недели.

7. Вначале надо делать самые важные дела, оставляя на конец рабочего дня второстепенные проблемы.

Все высказывания, приведенные выше, являются стереотипами, которые содействуют искажению нашей природной сущности.

Так, первое и шестое высказывания перечеркивают такой вполне реальный феномен, как биоритм и наиболее благоприятные периоды для активной деятельности. Разумеется, в жизни случается так, что нужно заставить работать себя хорошо, несмотря ни на что. Но гораздо чаще человек сам загоняет себя в эти жесткие рамки, когда, невзирая на свои особенности, он выполняет работу тогда, когда следовало бы отдыхать. Второе высказывание - также весьма распространенный стереотип. Для людей с подвижной нервной системой многочасовой марафон - не лучший вариант организации труда. Более того, перерывы и смена интенсивности труда показана всем людям, независимо от склада их психофизиологии. Уход из рабочего ритма и последующее мучительное втягивание в ритм жизни - одно из условий развития дистресса. Лучше избегать резких переходов от интенсивной деятельности к ничегонеделанью и управлять собой не с помощью рубильника мощности (включился/выключился), а с помощью переключателя скоростей (медленнее - быстрее, больше - меньше). Третье высказывание, наверное, весьма приветствуется начальниками, которые бы хотели видеть в своих сотрудниках суперроботов, но перерывы в деятельности необходимы. Для людей с подвижной нервной системой перерывов должно быть больше, но по продолжительности они должны быть короче. У людей с инертной нервной системой перерывов может быть меньше, но они должны быть более длительными. Но в общей сложности и подвижная, и инертная нервная система нуждается примерно в одном и том же количестве времени отдыха для своего восстановления. Четвертое высказывание абсолютно неприменимо к людям с подвижной нервной системой, да и люди с инертностью могут научиться эффективно работать над несколькими задачами сразу. Однако, инертные люди не могут решать одновременно несколько задач одинаково высокого уровня сложности, но вполне могут справиться с разноуровневыми по сложности задачами. Время на раскачку часто воспринимается как способ оттянуть выполнение задачи, но для инертных людей раскачка - необходимое условие включения в рабочий процесс. Седьмое высказывание задает очередность, которая подходит одним и не подходит другим.

После проведения диагностики предложите участникам занятия нарисовать следующую схему:

Сильная и инертная нервная система	Сильная и гибкая нервная система
Слабая и инертная нервная система	Слабая и гибкая нервная система

Каждый ставит восклицательный знак в ту графу таблицы, которая соответствует результатам объективной диагностики (объективного эксперимента), а вопросительный знак - в ту графу, которую отметили как подходящую до диагностики, следуя описанию. Если представления о себе совпадают с результатами диагностики, то у испытуемого согласованное представление о себе, однако часто присутствуют рассогласования. Многие подростки хотят видеть себя представителем сильной и подвижной нервной системы, однако могут не иметь такого сочетания. Наиболее сильным можно считать рассогласование, когда обладатель слабой и инертной нервной системы видит себя с сильной и подвижной нервной системой. Такой человек ведет себя в соответствие со собственным представлением о себе, а никак не в соответствие с тем, что имеет. Предложите участникам ответить на следующие вопросы:

1. Как такой человек ведет себя при подготовке к экзамену (вместо планомерной подготовки надеется все выучить в последний день)?
2. Как выбирает профессию (старается выбрать дело не по душе, а чтобы подтвердить свою силу и неуязвимость)?

Спросите подростков, почему люди хотят видеть себя обладателями сильной и подвижной нервной системы. Скорее всего, подростки назовут среди причин роль кино (там много суперменов), требования среды (от тебя ждут неуязвимости). Искажение представлений о себе происходит и под влиянием того, какое сочетание качеств человек считает самым лучшим. Так, многие люди хотели бы себя видеть обладателями сильной подвижной нервной системы. Идеализированное сочетание качеств может появиться под влиянием требований к привлекательной профессии. Так, многие психологи, зная, что для консультативной деятельности сочетание слабости и лабильности представляется желательным, хотят видеть себя именно такими. Принятие своего объективного психофизиологического "портрета" начинается с понимания того, что любое сочетание свойств обладает своими плюсами и минусами.

Почему же искажение представления о своих индивидуальных особенностях - столь нежелательное явление в развитии стиля индивидуальной деятельности? Может быть, нет ничего страшного в том, что человек себе приписывает несколько отличающийся от его

данных "портрет"? На самом деле это означает, что человек ведет себя не в соответствие со своими реальными особенностями, а в соответствие со своими представлениями. Что же происходит, когда человек с лабильной и слабой нервной системой считает себя сильным и подвижным? Этот человек начинает жить как обладатель сильной нервной системы и действовать в режиме "штурма", который ограничен для человека с сильной и подвижной нервной системой, но не подходит для человека со слабой системой. Там, где обладатель сильной нервной системы сумеет собраться и не устать, обладатель слабой системы будет уже измотан.

Если человек преувеличивает уровень своей лабильности, он будет стремиться к решению большего количества сложных задач, чем может выполнить за определенный промежуток времени. Именно о таком варианте поведения говорят: "Все горит и все сырое". Так, человек, не принимая во внимание свою инертность, может ставить будильник на полчаса позже от того времени пробуждения, которое позволило бы ему втянуться в новый день. Тогда пробуждение такого человека и для него, и для его семейного окружения превращается в супергонку. "Где папины очки?" - кричит жена. "Почему я никогда не могу найти свою майку?!" - кричит муж. Дети стараются помочь папе и подкладывают в его портфель все те вещи, которые, на их взгляд, просто необходимы для него на работе - волчок, кусочек пластилина, недоеденный банан и т.д. Опоздания становятся для такого человека чем-то хроническим и постоянным.

Преувеличение слабости нервной системы не позволяет человеку в полной мере оценить такое ограничение, как невнимание к другим и переживаниям других. Поскольку, низкие эмоциональные пороги весьма желательны для таких профессий как психолог, актер, преподаватель, врач, представители профессий, в которых коммуникации занимают центральное место, склонны преувеличивать слабость своей нервной системы. Иногда они не чувствуют, как буквально "перезежают" человека, которому оказывают помощь. Так, мануальный терапевт в разговоре с пациентом, желающим отложить свой визит, может жестко настаивать и, демонстрируя свою интуицию, говорить: "Вы бы лучше позаботились о своем здоровье, уж я-то знаю, что дома у вас все непросто, приходите, я вас живо на ноги поставлю". Пациент явно почувствует себя не в своей тарелке от такого "доверительного" обращения.

Предложите подросткам на этой стадии обсуждения еще раз сравнить положительные стороны разных типов нервной системы - пусть подростки попробуют принять то сочетание, которое присутствует у них.

Третий уровень индивидуального стиля деятельности - представление других людей об индивидуальных особенностях конкретного человека. Можно подумать, что мнение других людей о том, какие мы, - весьма мало значимый фактор, который влияет на индивидуальный стиль деятельности. Однако это обманчивое впечатление. Представление близких людей, членов семьи формирует требования и ожидания самых значимых людей, надеждам которых хочется соответствовать. Существует и такая тенденция, что начальник склонен характеризовать специалиста с точки зрения результатов его труда. Часто, успешный специалист, каким бы он ни был, определяется в группу людей с сильной и подвижной нервной системой. И наоборот, не самый удачливый специалист часто оценивается как обладатель слабой, инертной нервной системы. Руководитель ведет себя со специалистом в соответствие со своим представлением, предлагая ему тот путь выполнения профессиональной задачи, который не противоречит представлению самого руководителя. Данный стереотип, связывание успеха человека с представлением о том, что у него сильная нервная система, и наоборот, связывание неудачи с тем, что его нервная система слабая, весьма характерна для педагогов. В качестве примера можно привести такой случай. Оксана отличалась исполнительностью и хорошей успеваемостью. Учителю математики казалось, что Оксана может выдержать любой темп нагрузки. Поскольку та была лучшей ученицей, то перед олимпиадой, на которую отправляли девочку, учитель решил нагрузить Оксану по максимуму - из самых благих побуждений (чтобы девочка была лучше подготовлена). Оксана отличалась слабой и довольно инертной нервной системой - свои успехи она зарабатывала внимательной и углубленной проработкой. Темп и объем, предложенные педагогом, были не под силу девочке, и она сломалась перед олимпиадой. Учитель был разочарован и даже мысли не мог допустить, что его подход не соответствовал индивидуальным особенностям девочки. Для Оксаны полученный опыт оказался весьма травматичным: девочка не только перестала верить в себя, но посчитала, что наработанные ею приемы усвоения знаний совсем непригодны.

Спросите подростков, какого типа поведения от них ждут окружающие, когда их требования оказываются наиболее противоречивыми и как себя вести в таких ситуациях.

Второй и третий уровни существования индивидуального стиля тесно взаимосвязаны. То, каким видит себя человек, определяет его поведение, а значит и способ представить себя перед другим, поэтому часто недоучет наших индивидуальных особенностей окружающими -

всего лишь следствие нашего поведения. И наоборот, мнение другого, очень значимого человека может повлиять на формирование представления человека о себе и своих индивидуальных особенностях. Не следует забывать и о том, что другие могут видеть человека в определенной ситуации, не зная, как ведет себя человек при других обстоятельствах. Так, подчиненные привыкают к тому, что их начальник медленно говорит, не торопится с суждениями, не может работать как заведенный, и они не подозревают о том, что в домашних делах проявляется совсем иное сочетание свойств нервной системы - быстрота, умение оперативно принимать решение, находить необычные способы для выполнения рутинной работы и т.д.

Индивидуальный подход к человеку с точки зрения его психофизиологических особенностей может реализовываться в двух направлениях - более или менее пассивном учете того, чем обладает человек, и формировании компенсационных механизмов. Иначе говоря, зная психофизиологический портрет человека, начальник может дать ему ту работу, с которой человек справится без усилий и "ломки" себя, или человеку могут давать задание, которое потребует развития новых приемов и способов решения задачи, определенной борьбы с собой.

Другой стороной индивидуального подхода становится возможность людей с разными типами нервной системы работать вместе. Действительно, как совмещаются обладатели сильной и слабой нервной системы, лабильной и инертной? Многочисленные эксперименты показали, что самым "несочетаемым сочетанием" становится совместная деятельность людей с сильной и подвижной нервной системой. Такие люди, в соответствии со стремлением тянуть одеяло на себя, не всегда могут верно распределить обязанности между собой, выбрать лидера рабочей группы и т.д. Однако, думается, что сочетание разных типов нервной системы не в последнюю очередь определяется степенью компенсации негативных проявлений свойств, а не только тем, какими свойствами обладает человек. Наверное, можно говорить о большей совместимости тех, кто работает над своим индивидуальным стилем, и меньшей совместимости тех, кто не компенсирует негативные проявления своей психофизиологии.

Психофизиологический портрет человека - только один аспект его индивидуальности, который определяет поведение. Существуют многочисленные типологии характера и сочетание свойств нервной системы - не единственное основание для психологической классификации. Однако данный подход хорошо обоснован в науке и практике профориентации.

БЛАНК ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Фамилия _____

Имя _____

Дата заполнения _____

Задание "Определи себя"

У меня *сильная/слабая* нервная система (*подчеркнуть нужное*)

У меня *гибкая / ригидная* нервная система (*подчеркнуть нужное*)

Мой тип нервной системы _____ .

Задание "Ассоциации"

1 слово	2 слово	3 слово	4 слово

Бланк обработки результатов эксперимента по методике "Ассоциации"

От 15 слов и выше				
От 10 до 15 слов				
От 5 до 10 слов				
До 5 слов				
	1 серия "Вода"	2 серия "Книга"	3 серия "Зима"	4 серия "Шкаф"

По результатам диагностики мой тип нервной системы _____

Соотношение своей оценки и результатов диагностики

Поставьте восклицательный знак в ту ячейку, которая соответствует результатам диагностики, а вопросительный знак - в ту ячейку, которая соответствует вашему мнению о себе. Соедините поставленные знаки линией.

Сильная и инертная нервная система	Сильная и гибкая нервная система
Слабая и инертная нервная система	Слабая и гибкая нервная система

Мое мнение о своих особенностях и результаты диагностики расходятся очень сильно, не сильно, совпадают (*подчеркнуть нужное*)

Упражнение "Я - ..."

Задание "Отбор персонала"

Профессия: швея	
Профессиональный пост	Тип нервной системы (варианты ответов и обоснования)

Задание "Многоликие профессии"

Профессия	Профессиональный пост
Водитель	
Юрист	
Педагог	
Психолог	

Задание "Лучший выбор"

Тип нервной системы и профессия	Самая подходящая позиция	Самая не подходящая позиция
Сильная и подвижная нервная система, экономист		
Сильная и инертная нервная система, управленец		
Слабая и инертная нервная система, IT-технологии		
Слабая и подвижная нервная система, бизнес		

Вопросы и обратная связь

1. Оцените по шкале от 0 до 4 ваше отношение к занятию:

Критерий оценки	Оценка - 0 1 2 3 4
Мне было интересно участвовать	
Мне было легко и понятно на занятии	
Мне было полезно на занятии	

2. Завершите начатые предложения, используя знания, полученные на занятии:

Начало	Завершение
Мои главные сильные стороны - это	
Мне трудно, когда	
Мне подойдут профессии	
Наверное, мне не подойдут профессии	

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Методика оценки выгод и затрат для диагностики и самодиагностики планов подростка

Порядок проведения оценки

Оценка проводится в несколько этапов. *На первом этапе* подросток определяется с целью: "хочу стать врачом", "хочу получить юридическое образование", "хочу устроиться на работу в крупную фирму с филиалами". Цель должна быть конкретной, но принятой подростком - поэтому важно спросить у подростка: "Что будет, когда ты достигнешь этой цели?". Иногда ответ говорит о цели подростка больше, чем ранее заявленное желание - например, подросток говорит: "Если я стану поваром, то смогу открыть свое дело в будущем, например, ресторан". Тогда имеет смысл уточнить, что же становится реальной целью, которая управляет намерениями. Вопрос о том, что будет, если..., можно задать несколько раз, чтобы понять, насколько выбранная цель укоренена в намерения подростка.

На втором этапе важно выяснить, какие способы могут привести к выбранной цели - пойти работать помощником повара в кафе, ресторан; поступить в колледж на специальность "кулинар", "повар" и т.д.; устроиться работать барменом или официантом; учиться по специальности "малый и средний бизнес". Задача подростка сформулировать данные альтернативы и выбрать две наиболее подходящие. Возможно, подростку придется задать следующие вопросы: "Чем отличаются предлагаемые варианты?", "Какие варианты самые желательные, а какие - самые жизненные?" - предложите подростку остановиться на тех вариантах, которые и вероятны, и могут быть реализованы. В заключении второго этапа определите, через какое время подросток хотел бы почувствовать результат того или иного варианта. Например, подросток говорит: "На работу повара я могу устроиться сразу после колонии, а если я пойду учиться, то работать смогу только через год-два". Это означает, что период рассмотрения альтернатив составляет 2 года после освобождения на долгосрочном уровне и сразу после освобождения на краткосрочном. Пусть подросток решит, какой уровень его больше интересует - долгосрочный или краткосрочный. Вы можете рассмотреть альтернативы на обоих уровнях. Альтернативы должны быть взаимоисключающими, т.е. невозможно осуществить обе альтернативы в один период времени - подросток действительно должен стоять перед выбором.

Третий этап направлен на поиск критериев сравнения альтернатив - для этого подросток должен определиться с тем, что принесет ему каждая из альтернатив и чем придется заплатить за каждое из решений. Специалист может предложить подростку такие вопросы для оптимизации поиска критериев:

- "Сколько времени потребуется для достижения цели в этом случае?" (ресурс времени: длительность, временные затраты);
- "Каков риск вовлечения в криминальную среду (совершения противоправного действия) в том и другом случае?" (ресурс социально одобряемого поведения);
- "Как быстро ты сможешь начать получать столько, чтобы обеспечить себя?" (ресурс материальной независимости);
- "В каком случае родственники тебе окажут больше поддержки?" (ресурс помощи извне);
- "В какой из альтернатив больше вероятности познакомиться с новыми людьми?" (ресурс новых связей);
- "Придется ли тебе платить за обучение?" (ресурс долгосрочных вложений и т.д.).

Специалист может использовать все те критерии, которые обсуждались в разделах 2-4:

- мотивы труда (задать вопросы о значимых для подростка мотивах);
- теневые стороны профессии и способа ее получения (что неизбежно придется испытать, с какой из трудностей справиться будет легче);
- реализация индивидуальных особенностей (индивидуальная особенность будет "сторонником" или "противником" той или иной альтернативы).

Результатом данного этапа становится перечень критериев выгоды от альтернатив и цены за альтернативы, единый для обеих альтернатив. Подросток может не сразу определить общие критерии, тогда то, что было определено относительно одной альтернативы, важно перенести на другую. Например, подросток говорит: "Если я пойду работать барменом, то пойму как устроена работа ресторана - изнутри, кто кому платит деньги, как следует управлять, где самые слабые места управления и т.д.". Т.е. подросток вводит критерий "понимание негласных и неформальных правил управления рестораном". Этот критерий может быть применен и относительно обучения в колледже или устройстве на работу помощником повара.

Ответы подростка могут быть занесены в таблицу следующего вида:

Последняя строка таблицы направлена на определение тех кри-

	То, что получу	То, чем плачу
Альтернатива 1		
Альтернатива 2		
Общие критерии для сравнения		

териев, которые подросток отберет для дальнейшей работы, т.е. самых важных. Кроме того, подросток должен понять, что выгоды и затраты основываются на одних и тех же критериях: например, в рамках одной альтернативы показатель становится затратой, а в рамках другой - выгодой, или в обоих случаях это затрата, но затрата разного уровня. Специалист может оставить за собой право добавить в критерии подростка 1-3 своих - если специалисту покажется, что подросток из соображений психологической защиты или по невниманию что-то упустил. Оптимальным числом критериев становится 8-11.

Подросток и специалист оценивают каждую из альтернатив на четвертом этапе - все оценки вносятся в таблицу следующего вида:

Сравнение альтернатив¹

Критерии	Альтернатива 1				Альтернатива 2				
	P	Подросток	Σ	Специалист	Σ	Подросток	Σ	Специалист	Σ

Для оценки альтернатив используется шкала от -4 до +4, включая 0 - отрицательные оценки используются применительно к затратам, а положительная - выгода. Например, если подросток собирается стать поваром и для подростка важным становится поддерживать здоровье, то в рамках обучения в колледже здоровье будет уходить в плюс, а в

¹ Возможно, вам понадобится сделать две таких таблицы, одну - для долгосрочной перспективы (например, через 2 года), а другую для краткосрочной (прямо сейчас, после освобождения и т.д., но в пределах полугодия после освобождения).

рамках работы барменом - в минус. Например, подросток важным критерием считает реализацию способности творить, тогда в рамках работы помощника повара и бармена такой способности особого места нет - однако бармен в меньшей степени может что-то придумывать, чем помощник повара. В начале свои оценки дает подросток, затем специалист, который руководствуется принципом уточнения оценок, данных подростком - специалист должен объяснять отличия в своих оценках от оценки подростка, ссылаясь как на альтернативу, так и на особенности подростка. Специалист должен следить и за тем, чтобы подросток не подменил оценку неким стереотипом, например, подросток может оценивать "обучение в колледже" как вовсе далекое от приобретения неформального опыта - напомните ему о практике, о том, что от самого студента зависит, что он возьмет от обучения.

Следующий этап направлен на ранжирование критериев. Если вы пользуетесь 8 критериями, то у вас будет 8 позиций, от 8 до 1, если 10, то 10 и т.п. Самому значимому критерию присваивается самый большой номер, а самому не значимому - номер 1. Важно расположить подростка пояснить, почему тот или иной критерий для него оказывается значимым. Ранг выставляется в соответствующий столбец, маркированный буквой "P". Затем ранг умножается на выставленную оценку, результат заносится в столбцы, маркированные знаком " Σ ". Оценки и специалиста, и подростка умножаются на один и тот же ранг, выставленный подростком. Обратите внимание на сохранение знаков "-" и "+".

На заключительном этапе полученные результаты суммируются (при сохранении математического значения, отрицательного или положительного). В целом вы можете получить 8 результатов, если делали две таблицы, для оценки долгосрочной и краткосрочной перспективы альтернатив. Результаты можно выписать в отдельную таблицу следующего вида:

Результаты оценки альтернатив:

		Альтернатива 1	Альтернатива 2
Краткосрочная	Подросток		
	Специалист		
Долгосрочная	Подросток		
	Специалист		

Поэтому качественный анализ полученных данных основывается на сравнении: долгосрочных и краткосрочных перспектив; мнения специалиста и подростка; оценки разных альтернатив.

Сравнение дает ответы на следующие вопросы:

1. "Какая альтернатива оценивается подростком и специалистом как наилучшая?",

2. "Есть ли разница в оценках альтернатив специалистом и подростком, как эта разница может быть объяснена?",

3. "Если в краткосрочной перспективе лучше выглядит одна альтернатива, а в долгосрочной - другая, то какая должна быть выбрана?",

4. "Если обе альтернативы в результате получили только отрицательные оценки - т.е. затраты явно превышают выгоды, имеет смысл поискать третий путь?"

На завершающем этапе работы подросток должен принять решение о том, какую альтернативу он/она выбирает - не редки случаи, когда выбирается худшая по оценке альтернатива, но подросток в данном случае принимает такое решение, понимая последствия его реализации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Знание мира профессий

Изучение внутренней картины труда: методика "Словарь"

Методика "Словарь" направлена на выявление того круга профессий, которые и составляют для испытуемого мир труда.

Устройство методики: направленность и критерии

Методика направлена на выявление круга профессий, который включен в "актив" сознания человека. Поэтому применяются следующие критерии оценки:

- разнонаправленность или сфокусированность картины мира профессий;
- структурированная картина мира профессий или совокупность мало связанных между собой понятий;
- разнообразие логических и иных связей между перечисленными профессиями;
- соотношение широты и структурированности картины мира профессий: различные варианты.

Этапы проведения методики

Инструкция Испытуемому предлагается в течение 3 (5) минут вспомнить как можно больше профессий и записать их в столбик. После этого испытуемый пробует проанализировать свой список по различным позициям.

Оценка разнонаправленности картины мира профессий. Участникам предлагается посчитать, сколько профессий включено в список. Далее обратить внимание на повторы (в разных местах списка указана одна и та же профессия).

В зависимости от целей занятия (диагностики) можно предложить участникам проанализировать следующие позиции:

Объективные характеристики (типизация Е.А. Климова): объект труда, одушевленный и неодушевленный; тип (цель) деятельности; внутренние средства труда; условия труда; тип общения и т.д.

Объективные характеристики (типизация Холланда): реалистический, исследовательский, социальный, конвенциональный, предпринимательский, художественный.

Субъективные характеристики значимые для испытуемых: социальный статус профессии ("это престижно"); интерес в осуществ-

влении действий ("этим интересно заниматься"); социальная значимость профессии ("это важно делать"); материальное благополучие ("это много денег"); безопасность ("это нерискованно"); и т.д.

Целью вашего исследования может быть срез компетентности испытуемого, и тогда вы сможете применить тот или иной вариант объективных характеристик. Если же цель исследования - оценка ценностных основ выбора профессии, то следует использовать субъективные характеристики труда. Наилучший вариант соотнести объективные и субъективные характеристики труда - именно на пересечении этих измерений можно понять внутреннюю картину мира труда.

Пример 1. Так, "словарь" одной испытуемой включал указание на значительное число рабочих специальностей в области работы с автоматическим оборудованием: фрезеровщик, наладчик, сборщик станков и т.д. Автор списка была успешным менеджером социальной программы, и казалось, ее деятельность далека от этих рабочих специальностей. Более того, в списке не было профессий, которые ее интересовали: семейный психолог, менеджер, PR-агент. Автор списка указала на то, что список был составлен из профессий, которые наиболее часто присутствуют в жизни ее клиентов (подростков с опытом сиротства). Дальнейшее собеседование показало, что семейное окружение испытуемой работает в сфере производства: кто-то занимает должность инженера, кто-то работает на установке зарубежного оборудования, а кто-то занимается предпринимательством в области ремонта производственной техники. Так или иначе, деятельность автора списка выбивалась из сложившегося семейного опыта. Возможно, члены семьи считали работу автора чем-то бесполезным и мало ощутимым. Мир профессий, таким образом, был организован на основе критериев видимости пользы труда и целесообразности трудовой деятельности (а имеет ли она смысл?). Видимая польза, ощутимый результат труда считались автором списка достойным всяческого уважения, но абсолютно чуждыми ей типами деятельности.

Пример 2. Словарь одного из испытуемых включал профессии: провизор, аптекарь, продавец, кладовщик, учитель, врач, почтальон, повар, портниха, ремонт обуви. Испытуемый связал в пары первые из четырех упомянутых профессий, сказав, что это профессии, которые нельзя разделять. Другие профессии не были связаны. Когда испытуемого спросили, что общего в этих всех профессиях, было сказано, что "все они делают что-то для людей". Профессиональное намерение испытуемого - стать социальным работником, однако дифференциации работы "для людей" в виде обслуживания и помощи, столь важной для социального работника, в данном словаре не наблюдалось.

Приложение 6

В качестве примера можно привести следующий вариант обработки разнонаправленности картины мира профессий.

Знакомство с миром профессий (пример бланка обработки методики на основе смешанной группы критериев):

Сформированность критерия (в каждой ячейке сформулируйте, какими критериями оперировал испытуемый)	Распределение профессий по критерию (сколько профессий и в какую группу попали)
Профессии разной направленности (по целям и результатам труда):	
Профессии с разным предметом труда:	
Профессии, требующие разных средств труда:	
Профессии разного типа коммуникации:	
Способности и требования к специалисту:	
Теневая сторона профессии:	
Профессии, требующие разного образования:	

Оценка структурированности мира труда. Важно посмотреть, какие смысловые гнезда и связи выявляет испытуемый в своем списке. Попросите испытуемого определить:

1) связи между профессиями, которые идут одна за одной в списке, - выделить пары профессий (примеры: в списке указывается "провизор - фармацевт", испытуемый указывает на то, что они работают в одном месте; "повар - почтальон", испытуемый указывает на то, что эти профессии сосредоточены на обслуживании людей);

2) отдельные группы профессий (испытуемый выделяет более 2 профессий списке, идущие подряд, например, "врач, медсестра, психиатр").

Обратите внимание, что наличие или отсутствие связи определяет сам испытуемый - даже если вам кажется, что связь есть, важно, чтобы сам испытуемый определил, в чем она состоит.

После того, как испытуемый выявит все логические связи и смысловые гнезда, следует проанализировать, насколько разнообразен круг оснований, по которым испытуемый связывает профессии между собой: для этого возможно использование оснований, уже перечисленных в рубрике "Оценка разнонаправленности картины мира профессии".

По соотношению структуры и осведомленности вы можете выделить один из следующих четырех типов картины мира труда:

Высокая осведомленность и пробелы в соотношении профессий между собой	Высокая осведомленность, высокий уровень структуризации, используются вариативные критерии соотношения профессий между собой
Недостаток осведомленности, недостаток структуризации	Недостаток осведомленности. Высокая структуризация, используется ограниченный круг критериев

Методика "Черный ящик"

Данная методика направлена на привлечение внимания подростков к знакомству с профессиями - не секрет, что часто полезное содержание профориентации входит в противоречие с не менее скучным для них содержанием. Суть игры заключается в соревновании: подростки делятся на три группы, две по 3-5 человек, и одна из 2 человек. Первые две группы независимо друг от друга в течение 10-15 минут готовят описание определенной профессии (например, парикмахер, столяр, автослесарь) по следующей схеме:

Схема описания профессии:

- Зачем человек работает (например, парикмахером) - основная цель профессии.
- Чем специалист работает - инструменты и аппараты, нужные специалисту.
- Где и в каких условиях специалист трудится.
- Чем человек рискует, становясь ... - риски и трудности профессии.
- Чем нельзя и чем можно заболеть, работая ... - требования к здоровью.
- Как долго, где и на каком уровне должен учиться человек, чтобы работать ...- требования к образованию.
- На какие другие профессии похожа профессия (ответ пояснить).
- Какие способности нужны человеку, чтобы стать...
- Чем человек платит за то, что становится...

Вы можете приготовить подросткам дополнительный материал: видеофильм о профессии, статьи из журнала, пригласить специалиста в этой области и т.д.

После подготовки подростки делают презентацию: кто-то один рассказывает о профессии, его слушают два человека из третьей группы, судьи, которые оценивают оригинальность и содержательность

описания. Судьи выносят свой вердикт по разным критериям: чье описание получилось:

- интересным,
- информативным,
- логично выстроенным,
- не очень длинным, но содержательным.

Каждый критерий оценивается независимо по шкале от 0 до 4, сумма баллов начисляется команде. Обратите внимание судей на то, что рассказ не всегда бывает отличным сразу по всем критериям, пусть судьи попробуют найти сильные стороны в каждой из презентаций.

Затем обе команды соревнуются в ответах на следующие парадоксальные вопросы, а удачные ответы фиксируются как призовые баллы. Цель играющих - собрать как можно больше баллов. Ведущий фиксирует баллы на доске. В заключении ведущий подсчитывает полученные баллы и присоединяет к ним баллы за решение судей.

Парадоксальные вопросы:

1. На какие другие профессии похожа данная профессия? (Чем эта профессия схожа и отлична от профессии врача, учителя, конструктора¹ и пр.? На какую профессию данная профессия не похожа совсем, почему?) - *эти вопросы проясняют критерии, по которым подростки оценивают профессии. Вы можете предложить подросткам расширить репертуар оснований для сравнения. Как показывает опыт, обычно подростки используют показатель престижности (модности) профессии; возможности заработать деньги; трудности получения профессии. Поэтому важно расположить подростков оперировать другими критериями: цель труда; средства; какие требуются способности и т.д.*

2. Какие способности помогут человеку побыстрее освоиться с такой работой? (Какие люди смогут выполнять такую работу лучше всего? Кто станет идеальным ... (название профессии)? Кто никогда не сможет освоить такую профессию?). *Данные вопросы формируют представление о том, что успеха в профессии могут добиваться люди с разными способностями. Для достижения подобного эффекта найдите в профессии такие действия и цели, которые бы требовали разных способностей (например, инициативы и аккуратности, осторожности и готовности рисковать).*

¹ Постарайтесь подобрать такие профессии для сравнения, которые на первый взгляд ничем не похожи с той, что в фокусе внимания подростка, но при более вдумчивом отношении действительно имеют некие сходные черты: например, какие профессии между собой больше похожи: дрессировщик, учитель и зубной врач? Согласитесь, что гораздо лучше, если зубной врач и педагог похожи больше (своим вниманием к человеку и стремлением помочь), чем дрессировщик и учитель.

3. Что может помешать стать специалистом в данной области? Какие качества человека становятся противопоказаниями для работы? А могут ли эти же качества стать важными для другой профессии? *Эта группа вопросов помогает подросткам расширить перечень критериев, по которым они оценивают пригодность и непригодность к профессии, а также расположить к формированию представления об относительной профпригодности (способности освоить профессию людям с разными способностями. Когда многое зависит от желания и обстоятельств, а не только того, какие таланты имеются в наличии).*

4. Если бы вам пришлось рекламировать эту профессию, то что бы вы говорили, какие особенности профессии подчеркивали? Чем данная профессия может быть привлекательна для людей с творческими способностями; для тех, кто ценит престиж; тех, кто стремится к лидерству; тех, кто хочет зарабатывать; кто хочет жить спокойно и предсказуемо? *Данные вопросы располагают подростка взглянуть на профессию с другой ролевой позиции, например, позиции принятия, а не отвержения.*

При обсуждении этих вопросов происходит вытеснение стереотипов.

Данная игра может проводиться не один раз - основная цель игры состоит в сдвиге мотива на цель: от ситуации соревнования подростки постепенно смещают свой интерес к самим профессиям. Предложите подросткам самим выбирать профессии для обсуждения и составлять вопросы.