

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Е.А. Петрова, В.В. Пчелинова,  
Д.А. Джафар-заде, А.В. Карплюк**

**ТРУДОВОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОРИЕНТИРОВАНИЕ  
ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ**

*Учебное пособие*

Москва  
Издательство  
Российского государственного социального университета  
2016

УДК 37.047-056.24(07)

ББК 88.4я7

Т78

*Учебное пособие подготовлено в рамках выполнения  
государственного задания Министерства образования и науки РФ  
(распоряжение от 23.06.2016 № Р-268)*

**Рецензенты:**

**Е.Б. Моргунов** – доктор психологических наук, профессор, декан факультета практической психологии Высшей школы социальных и экономических наук РАНХиГС при Президенте РФ;

**О.В. Лобза** – кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой общей и социальной психологии Одинцовского филиала МГИМО МИД России

**Трудовое и профессиональное ориентирование лиц с инвалидностью и ОВЗ:** учеб. пособие / Петрова Е.А., Пчелинова В.В., Джафар-заде Д.А., Карплюк А.В. – М.: Издательство РГСУ, 2016. – 310 с.

ISBN 978-5-7139-1317-5

В учебном пособии представлены материалы, раскрывающие современные подходы к организации трудового и профессионального ориентирования лиц с ОВЗ и инвалидностью в рамках деятельности вузовских РУМЦ (ресурсных учебно-методических центров). В предлагаемом издании содержатся вариативные модели трудового и профессионального консультирования инвалидов и лиц с ОВЗ в зависимости от стадии психологического развития, раскрыты их психологические особенности, приведены традиционные и инновационные формы и методы работы.

Пособие предназначено для специалистов, осуществляющих профориентационную работу в вузах.

УДК 37.047-056.24(07)

ББК 88.4я7

ISBN 978-5-7139-1317-5

© Петрова Е.А., Пчелинова В.В.,  
Джафар-заде Д.А., Карплюк А.В., 2016  
© Российский государственный  
социальный университет, 2016

---

# ОГЛАВЛЕНИЕ

---

**ПРЕДИСЛОВИЕ** ..... 7

**ГЛАВА ПЕРВАЯ**

**ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ  
ТРУДОВОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ОРИЕНТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ** ..... 12

Тема 1. Актуальные проблемы современной  
организации профориентационной работы  
в Российской Федерации ..... 12

Тема 2. Нормативно-правовая база  
развития системы профессиональной  
ориентации инвалидов и лиц с ОВЗ  
на территории РФ. .... 19

Тема 3. Концептуальные основы трудового  
и профессионального ориентирования инвалидов  
и лиц с ОВЗ в Российской Федерации ..... 23

Тема 4. Главные проблемы организации профориентации  
в Российской Федерации и пути их решения. .... 28

**ГЛАВА ВТОРАЯ**

**ОСОБЕННОСТИ ЛИЦ С ОВЗ И ИНВАЛИДОВ,  
ИХ УЧЕТ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ  
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ** ..... 33

Тема 5. Лица с нарушениями слуха. .... 33

Тема 6. Лица с нарушениями зрения. .... 43

Тема 7. Лица с нарушением  
опорно-двигательной системы (ОДС) ..... 52

**ГЛАВА ТРЕТЬЯ**

**ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ТРУДОВОГО  
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ  
ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ** ..... 63

Тема 8. Формы профориентационной работы. .... 65

Тема 9. Индивидуальное и групповое консультирование . . . . .	68
Тема 10. Портфолио. . . . .	70
Тема 11. Профессиональные пробы. . . . .	73
Тема 12. Работа с родителями . . . . .	78
Тема 13. Чемпионаты и конкурсы профессионального мастерства. . . . .	80

## **ГЛАВА ЧЕТВЕРТАЯ**

### **ТРАДИЦИОННЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ . . . . .**

Тема 14. Интервью в профессиональном ориентировании и консультировании . . . . .	83
Тема 15. Вступительное интервью в профессиональном ориентировании и консультировании. . . . .	95
Тема 16. Диагностическое интервью в профессиональном ориентировании и консультировании. . . . .	98
Тема 17. Тест смысложизненных ориентаций . . . . .	107
Тема 18. Методика «Карта интересов» . . . . .	112
Тема 19. Методика Л.А. Йовайши . . . . .	119
Тема 20. Дифференциально-диагностический опросник . . . . .	124
Тема 21. Методика изучения мотивации профессиональной карьеры Шейна . . . . .	131
Тема 22. Методика определения профессионального типа личности Дж. Голланда (Дж. Холланда) . . . . .	138
Тема 23. Матрица выбора профессии . . . . .	159
Тема 24. Опросник для определения профессиональной готовности Л.Н. Кабардовой . . . . .	163
Тема 25. Методика «Ориентация» (интересы и способности) . .	170
Тема 26. Методика ПЦТ (изучение распределения профессиональных интересов по пяти предметам и трем целям труда) М.М. Басимова . . . . .	174
Тема 27. Методика экспресс-диагностики социальных ценностей личности . . . . .	190
Тема 28. «Профассоциации» . . . . .	191

## **ГЛАВА ПЯТАЯ**

### **ИННОВАЦИОННЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ ...194**

- Тема 29. Изучение позиции родителей и других старших членов семьи с помощью методики «Генограмма» .....194
- Тема 30. Изучение позиции товарищей с помощью методики «Социограмма» .....201
- Тема 31. Изучение позиции учителя, другой социально значимой личности с помощью методики «Объектограмма» .....202
- Тема 32. Изучение склонностей человека с помощью методики «Хронограмма» .....207
- Тема 33. Изучение способностей человека с помощью методики «Хронограмма» .....210
- Тема 34. Изучение уровня притязаний на общественное признание с помощью методики «Развитиеграмма» .....212

## **ГЛАВА ШЕСТАЯ**

### **ВАРИАТИВНЫЕ МОДЕЛИ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ .....216**

- Тема 35. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения опанта с инвалидностью и ОВЗ на стадии оптации при наличии психологического комплекса доверия .....216
- Тема 36. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения опанта с инвалидностью и ОВЗ на стадии оптации при наличии психологического комплекса самостоятельности .....225
- Тема 37. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения опанта с инвалидностью и ОВЗ на стадии оптации при наличии психологического комплекса трудолюбия .....228

Тема 38. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения опанта с инвалидностью и ОВЗ на стадии оптации при наличии психологического комплекса принятия социальной роли . . . . .	233
Тема 39. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения адепта (избравшего для себя эталонную профессиональную общность) с инвалидностью и ОВЗ при переходе от стадии оптации к стадии профессионализации в условиях сформированного психологического комплекса доверительного общения . . . . .	237
Тема 40. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения абитуриента с инвалидностью и ОВЗ, избравшего определенный ВУЗ или СПО для поступления, при наличии психологического комплекса доверительного общения на стадии профессионализации . . . . .	241
Тема 41. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения студента и практиканта ВУЗа или СПО с инвалидностью и ОВЗ на стадии профессионализации при наличии психологического комплекса доверительного общения . . . . .	246
Тема 42. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения интерна и адаптанта с инвалидностью и ОВЗ на стадии профессионализации в онтогенезе при наличии психологического комплекса коллективизма . . . . .	252

**ГЛАВА СЕДЬМАЯ**

<b>ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ . . . . .</b>	<b>264</b>
--	------------

<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ . . . . .</b>	<b>279</b>
-----------------------------	------------

<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ . . . . .</b>	<b>283</b>
---	------------

<b>РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА . . . . .</b>	<b>285</b>
---	------------

<b>ПРИЛОЖЕНИЕ . . . . .</b>	<b>290</b>
-----------------------------	------------

---

## ПРЕДИСЛОВИЕ

---

Пособие предназначено для специалистов по трудовому и профессиональному ориентированию лиц с ОВЗ и инвалидов. Успешная социализация и благополучие инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) напрямую зависит от выбора профессиональной траектории развития и успешного трудоустройства. Продуктивная самореализация этих людей возможна в самых различных видах профессиональной и социальной деятельности. Но, учитывая специфику данной категории, подготовка к трудовой деятельности должна осуществляться еще при получении ими высшего образования. Обеспечение безбарьерного доступа инвалидов и лиц с ОВЗ к высшему образованию является как одним из приоритетных направлений государственной политики в целом, так и важной составляющей реализации государственной программы «Доступная среда» на 2011–2020 годы. Однако на сегодняшний день проблема определения, обоснования и реализации специальных институциональных, организационно-управленческих и психолого-педагогических условий, необходимых для реализации высшего образования инвалидов и лиц с ОВЗ не получила комплексного решения.

В современных российских вузах специалисты по трудовому и профессиональному ориентированию включены в деятельность вузовских РУМЦ (ресурсных учебно-методических центров), организация и осуществление деятельности которых направлена:

- ✓ на сопровождение обучающихся с инвалидностью;
- ✓ профориентационную работу и содействие трудоустройству выпускников с инвалидностью на современном рынке труда;
- ✓ формирование способностей у обучающихся и выпускников с инвалидностью к планированию своей карьеры;
- ✓ накопление, распространение и разработку инновационных технологий по научно – методическому и техническому обеспечению развития инклюзивной формы высшего образования в Российской Федерации.

В деятельности РУМЦ по вопросам профориентации, в первую очередь, необходимо опираться на приказ Минтруда РФ от 4 августа 2014 г. № 515, где установлен перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (в Приложении). А также руководствоваться федеральным государственным стандартом государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 24 октября 2013 г. № 30246), чем обеспечивается единство, полнота, качество предоставления и равной доступности государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан, в том числе имеющих ограничения жизнедеятельности и инвалидность. При этом необходимо строить работу, опираясь на принципы:

- ✓ добровольность участия инвалидов и лиц с ОВЗ;
- ✓ участие близких родственников инвалида или лица с ОВЗ;
- ✓ обеспеченность отдела РУМЦ современными технологиями профориентирования инвалидов с учетом их психических и физических особенностей;
- ✓ обеспечение конституционных прав инвалидов и лиц с ОВЗ на получение общедоступного качественного профессионального образования;
- ✓ создание адаптивной среды, позволяющей обеспечить полноценное включение инвалидов и лиц с ОВЗ в процесс их личностной и профессиональной самореализации;
- ✓ создание материально-технических условий для беспрепятственного доступа инвалидам и недостатками физического и психического развития к миру профессий;
- ✓ готовность профконсультантов к работе с инвалидами и лицами с ОВЗ.

Целевыми ориентирами деятельности РУМЦ в области профориентации следует считать:

- ✓ разработку единой национальной политики в вопросах профориентации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ содействие повышению качества жизни инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;



- ✓ создание условий необходимых для выбора профессии и получения профессионального образования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ удовлетворение потребностей сотрудников и сетевых консультантов в повышении уровня подготовки в области использования современных технологий профориентации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ создание единой базы данных по вопросам ведения профориентации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Российской Федерации; банка психологических программных средств, банка методической информации по проблеме;
- ✓ организацию, консультации и контроль за подготовкой и размножением учебных пакетов дисциплин и других методических материалов, необходимых при проведении консультационного процесса с использованием технологии дистанционного режима;
- ✓ ведение научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работы по профориентацию инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, апробацию новых методик и образовательных курсов;
- ✓ предоставление базы для дистанционного обучения и предоставление широкого доступа к образовательным ресурсам подразделения инвалидам и сетевым консультантам через сетевые возможности и сайт поддержки;
- ✓ осуществление мониторинга деятельности по организации профориентации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с особыми образовательными потребностями.

Изменить современное положение в сфере профориентации инвалидов возможно, если решить такие задачи, как: проведение аналитики различных сегментов рынка труда для лиц с инвалидностью и ОВЗ; разработка и апробация методик психодиагностики профессионального самоопределения лиц с инвалидностью и ОВЗ; разработка и реализация программ повышения квалификации специалистов для обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ; разработка и апробация электронного образовательного контента консультативной модели личностного и профессионального развития лиц с инвалидностью и ОВЗ; разработка и тиражирование методических рекомендаций для педагогов, психологов, представителей семейного и социального окружения по вопросам профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ;

организация обмена опытом консультирования инвалидов и лиц с ОВЗ (организация семинаров, конференций, «круглых столов» и проч.).

Особой важностью для решения проблем профориентации и трудоустройства инвалидов является разработка электронного образовательного контента консультативной модели личностного и профессионального развития лиц с инвалидностью и ОВЗ, направленного на самостоятельное информирование, самообразование, расширение представлений о возможностях и ограничениях профессионального самоопределения и карьерных ориентаций лиц с инвалидностью и ОВЗ и предназначенный как для них самих, так и для представителей их социального окружения.

Все обозначенные задачи требует серьезной интеграции вузовского сообщества РФ. Поэтому наиболее важным этапом развития проекта по созданию сети РУМЦ является его сетевое взаимодействие не только с вузами, имеющими опыт и практики в развитии инклюзивного образования и обучения людей с инвалидностью, но и с системой профессионального образования, поскольку на уровне субъектов Российской Федерации, реализуются аналогичные программы.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2016 года № 802-р в рамках госпрограммы «Доступная среда» на 2011–2020 годы субсидии в размере 306 млн рублей распределены между бюджетами 49 субъектов Федерации. Это позволило создать 49 базовых профессиональных образовательных организаций, обеспечивающих поддержку региональных систем инклюзивного среднего профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Предлагаемое пособие направлено на разработку методического обеспечения консультативной деятельности ресурсного учебно-методического центра в части трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью.

В нашей книге представлены шесть глав, список рекомендуемой литературы и Приложение.

В первой главе даны концептуальные основы организации профориентационной работы с инвалидами, выявлены актуальные проблемы, показаны

Во второй главе описаны особенности работы с наиболее сложными категориями лиц с ОВЗ и инвалидностью. Это лица с нарушениями слуха, зрения и опорно-двигательного аппарата. Каждая нозология

рассмотрена на уровне клинической характеристики, нормативно-правового статуса, психологических особенностей и специфики построения общения в процессе трудового и профессионального ориентирования.

В третьей главе приведены основные формы трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ, такие как: дни открытых дверей, портфолио, профессиональные пробы, работа с родителями, чемпионаты и конкурсы профессионального мастерства.

Четвертая глава рассматривает традиционные психологические методики, интервью, тесты и опросники, наиболее часто используемые в практике профориентации в нашей стране.

Пятая глава представляет оригинальные, инновационные психологические методики, которые мало известны российским специалистам и требуют нового подхода к профессиональной компетентности самого консультанта. Эта компетентность включает в себя три большие области:

- ✓ психология личностного и профессионального развития,
- ✓ сравнительный профессиоведческий анализ,
- ✓ коммуникативная компетентность в построении общения и установление доверительного контакта с лицами с различными нозологиями.

Материал шестой главы подробно раскрывает процесс психологического консультирования инвалидов и лиц с ОВЗ. Приведены вариативные модели работы консультанта-профориентолога. В конце каждого параграфа сформулированы задания для самообследования самого консультанта.

Авторы надеются, что данное пособие станет надежным инструментом в формировании комплекса методического обеспечения консультативной деятельности ресурсного учебно-методического центра.

---

## Глава первая

# ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

---

### **Тема 1. Актуальные проблемы современной организации профориентационной работы в Российской Федерации**

В современной России активно идет процесс гуманизации отношения государства и общества к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, расширяются аспекты их интеграции в разные сферы социальной и экономической жизнедеятельности страны.

Для наиболее эффективного обеспечения самореализации и социализации лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) наиболее важным является получение общего и профессионального образования, как неотъемлемого условия формирования успешной личности и полноценного участника жизни общества.

Для эффективной профессиональной реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидностью необходима комплексная система профессиональной ориентации, которая позволит формировать мотивацию к трудовой деятельности, социализации и внесению личного вклада в развитие общества у названной категории обучающихся.

Под профессиональной ориентацией понимается комплекс специальных мер. Под профессиональной ориентацией понимается комплекс специальных мер в области профессионального самоопределения для выбора оптимального вида занятости гражданина, учитывающего его потребности индивидуальных особенностей и возможностей, а также востребованности профессии (специальности) на рынке труда.

Профориентация в России является относительно самостоятельной системой, которая обладает определенными специфическими характеристиками, а именно: многосторонний комплексный межведомственный характер; некоторая отсроченность результатов деятельно-

сти по профориентации; относительно слабая институционализация и многое другое. Одновременно, учитывая опыт экономически развитых и развивающихся стран, эффективность работы по профориентации с социально – экономической точки зрения стабильно повышается, если включить профориентацию в общую систему государственной кадровой политики.

За рубежом (США, Франция, Германия, Великобритания, Дания, Швеция, Япония и др.) профориентацией занимаются специалисты со специальным университетским и дополнительным образованием (профориентологи, профконсультанты т.п.), профориентация введена в учебные планы средней общеобразовательной школы и рассматривается в качестве «мостика» между общим и профессиональным образованием, а также трудоустройством. Анализ современных систем профессиональной ориентации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья за рубежом позволяет проследить некоторые тенденции развития данной системы:

- ✓ снижение возрастных границ профориентации;
- ✓ получение учащимися практического опыта в профессии;
- ✓ развитие информационных систем и сетевых баз данных, обеспечивающих взаимодействие всех участников процесса профориентации;
- ✓ тенденция расширения прав инвалидов при получении полноценного профессионального образования и освоения профессий, дающих инвалидам максимальные возможности для разных видов труда;
- ✓ лицам с ОВЗ с любой формой и степенью ограничения трудоспособности, не имеющим в связи с ограничениями возможности принимать участие в производительном труде, предоставлена возможность быть занятым относительно уровня способностей и интересов.

В современном мире возрастает значимость психолого-педагогического сопровождения детей и молодежи до вхождения в мир профессий и профессионализации будущего специалиста.

Анализ современного состояния организации профориентационной работы в России позволил выявить основные противоречия между потребностью общества в эффективной организации профориентационной работы и недостаточным применением методов и средств для ее организации, между необходимостью дополнительной подготовки специалистов профориентологов и недостаточностью финансовой и организационной поддержки (в том числе и со стороны государства)

соответствующей подготовки. В этой связи важно обеспечить профориентационное сопровождение решение проблемы профессионального самоопределения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья как на федеральном, так и региональном уровнях.

Исследуя данный вопрос, эксперты ООН отмечают, что во всем мире идет тенденция к увеличению количества лиц, которые приобрели инвалидность благодаря социальным, экономическим, демографическим или иным причинам. На данный момент количество имеющих инвалидность людей составляет 10% от общей численности населения. Конкретно в России каждый год признаются инвалидами около 3,5 млн, при этом человек и 1 млн впервые.

По данным официальной статистики, в настоящее время в России около 13 млн инвалидов, что составляет 9,2% населения. Из них 5,4 млн человек не достигли 18 лет. В социальном блоке Программы «Единой России» вошли инициативы по сохранению и увеличению благосостояния людей прежде всего через профориентацию и трудоустройство инвалидов. В этой связи очевидна особая значимость профориентации для инвалидов и лиц с ОВЗ, которая обусловлена следующими основными обстоятельствами. Во-первых, выбор профессии и места работы у них объективно уже, чем у здоровых людей. Во-вторых, в силу тех же причин эта группа населения недостаточно информирована о профессиях, профессиональной подготовке, состоянии рынка труда и требованиях работодателей. Между тем инвалиды относятся к слабо конкурентным на рынке труда категориям, многие из них непривлекательны для работодателей, к тому же для их трудоустройства нередко требуются особые приспособления и специально оборудованные рабочие места. В-третьих, инвалиды, зачастую плохо адаптированные в социальной среде, в результате имеют достаточно ограниченную область социальных контактов, могут страдать инфантилизмом, иметь неадекватные представления о своих профессиональных качествах и физических возможностях или быть пассивными относительно трудовых диспозиций. В-четвертых, большей части инвалидов недоступна или непосильна переквалификация, а также получение второго высшего образования. Таким образом, цена ошибки в выборе профессии автоматически возрастает у лиц с ОВЗ по сравнению со здоровой частью населения. Следовательно, у лиц с ограниченными возможностями должна вестись тщательная работа по профориентации.

Это побуждает ученых и специалистов-практиков создавать новые формы реализации социально-педагогической, психологической помощи этой категории населения в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Вообще, проблема профориентации учащихся выпускников школ с ограниченными возможностями здоровья и трудоустройства молодых инвалидов для нашей страны была и остается высоко актуальной и часто трудно разрешимой, в связи с чем необходима разработка концепции профориентационной работы среди людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

Актуальность профориентационной работы среди людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья обусловлена:

- ✓ развитием инклюзивного образования в Российской Федерации;
- ✓ модернизацией профессионального образования, определяющей потребность в существенном изменении ряда принципов и традиционных методов при подготовке специалистов в сфере профессионального образования отсутствием согласованного подхода к реализации деятельности по воспитанию и образованию лиц с инвалидностью и ОВЗ, относимых к разным нозологиям, и прежде всего в их трудовом и профессиональном ориентировании;

- ✓ существующим необязательным характером психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся детей-инвалидов и лиц с ОВЗ;

- ✓ возрастающим дисбалансом относительно кадровых потребностей на рынке труда и результатом деятельности системы профильного и уровневого профессионального образования, в том числе обучающихся и выпускников лиц с ОВЗ и инвалидностью;

- ✓ разноплановостью и неравноценностью существующего методического, справочно-информационного обеспечения деятельности всех субъектов, участвующих в сопровождении профессиональной ориентации и самоопределении обучающихся лиц с инвалидностью и ОВЗ;

- ✓ отсутствием квалифицированных специалистов профориентологов.

Одним из недостатков обобщения опыта работы по профориентации инвалидов является недостаточная координация институтов, оказывающих данные услуги. В основном каждый из них сосредоточен на своих ведомственных интересах, а потому даже представление

о комплексной системе профориентации данной категории населения пока не сложилось.

Тем более невозможно говорить о самой системе. С одной стороны, медико-социальная экспертиза акцентирует внимание на состоянии здоровья пациентов, в том числе показаниях и противопоказаниях, выявленных в результате обследования. С другой стороны, к их обязанностям не относится составление профессиограмм, опирающихся на характеристики профессий, составление перспектив, связанных с выбором специальности. Не рассматриваются и производственные процессы, профессиональные задачи, условия труда, поэтому в центрах занятости профессиограммы инвалидов адаптируют к существующему рынку труда, в структуре которого на данный момент преобладают рабочие специальности, которые не могут подходить лицам с ОВЗ.

Актуальность моделирования форм и содержания трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ограничениями возможностей здоровья связана с общественными задачами индивидуальной помощи им в гармоничном личностном и профессиональном развитии и с задачами государства по эффективному распределению трудовых ресурсов в ближайшей и отдаленной перспективе экономического развития нашей страны.

В России активно идет гуманитарный процесс изменения отношения государства и общества к лицам с ОВЗ и расширяется их интеграция в разные сферы социальной и экономической жизнедеятельности страны, что побуждает ученых и специалистов-практиков создавать новые формы реализации социально-педагогической, психологической помощи этой категории населения в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

По данным 2015 г. в России в общеобразовательных организациях обучается 481 587 детей с ОВЗ, из них:

- ✓ 212 167 детей обучаются в 1660 отдельных общеобразовательных организациях, которые осуществляют образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам;

- ✓ 110 295 детей обучаются в 13 443 отдельных классах, которые осуществляют образовательную деятельность по адаптированным общеобразовательным программам при общеобразовательных организациях;



✓ 159 125 детей учатся в инклюзивных классах средних общеобразовательных организаций.

По данным Министерства труда РФ, в настоящий период (2016 г.) примерно 3,9 млн инвалидов находятся в трудоспособном возрасте. Из них работает 948,8 тыс. человек, что составляет 24% от общей численности инвалидов трудоспособного возраста.

Функционирующая государственная программа «Доступная среда» (2011–2020 гг.) предусматривает увеличение доли занятых инвалидов трудоспособного возраста в общей численности инвалидов трудоспособного возраста до 40% к 2020 году.

В последнее десятилетие российскими учеными различных научных отраслей, специалистами-практиками активно разрабатывается проблема профориентационной поддержки инклюзивного образования учащихся и студентов с ОВЗ. Однако действительное оперативное и продуктивное трудоустройство инвалидов молодого возраста оказывается существенным образом затруднено по целому ряду объективных и субъективных причин.

К объективным причинам следует, в частности, отнести:

✓ поверхностное заимствование зарубежных правовых форм без анализа методологических оснований при развертывании инклюзии в труде и образовании;

✓ отсутствие грамотных специалистов – психологов и профконсультантов, способных оказывать компетентную помощь по построению адекватных целей и реальных перспектив личностного и профессионального развития;

✓ недостаточное количество вакансий в сферах профессиональной деятельности, доступным лицам с ОВЗ;

✓ отсутствие требуемых для лиц с ОВЗ условий труда;

✓ затруднения в транспортной системе,

✓ необорудованные необходимыми устройствами здания; и др.

К причинам субъективного характера, оказывающим влияние на профессиональное самоопределение инвалидов, относятся:

✓ самопринятие личностью дефекта здоровья и его адекватного отражения в самосознании, начиная с детства, или с момента инвалидизации, происшедшей на более поздней стадии развития;

✓ повышенный уровень тревожности молодого инвалида, связанный с самостоятельным выходом на рынок труда и трудностями успешной адаптации в трудовом коллективе;

✓ недостаточную информированность молодых инвалидов о содержании и характере труда, который им показан по нозологическим нормативам;

✓ индивидуально-деструктивные установки лица с ОВЗ, что инвалидность не даст ему возможность выбирать и реализовывать профессиональную карьеру, что ценность человеческой личности напрямую зависит от его полноценности в плане физического развития;

✓ заниженную самооценку (или, наоборот, завышенные ожидания) личности молодого инвалида в плане объективной оценки своего трудового потенциала;

✓ индивидуально-неадекватное осознание молодым инвалидом собственных профессионально-личностных возможностей, недопонимание и оторванность от настоящей ситуации, существующей в обществе, и отказ приспосабливаться к ней;

✓ связанные с психофизическими особенностями личности инвалида сложности в самостоятельном поиске личностного смысла трудовой деятельности, в планировании и реализации профессионального пути, исходя из имеющихся экономических, социальных, региональных условий жизнедеятельности в современном обществе;

✓ отсутствие должной психолого-педагогической, социальной поддержки в поиске работы и закреплению на рабочем месте; и др.

По данным ряда исследований, одной из основных проблем у большинства молодых инвалидов, включая выпускников инклюзивных школ, является отсутствие у лиц с ОВЗ позитивных образов и перспектив профессионального будущего, слабое понимание возможностей самореализации на рынке труда. Все это актуализирует необходимость в налаживании системы организационно-методических и практических мероприятий по трудовому и профессиональному ориентированию с последующим профессиональным самоопределением инвалидов и лиц с ОВЗ.

Для достижения обозначенных целей необходимо выстроить систему профессионального, коммуникативного и развитияного обеспечения профессионального самоопределения граждан РФ, основанную на индивидуально-дифференцированном подходе к построению образа подходящей работы и вариантов профессионального обучения и карьерного становления по критериям ясности, доступности, адекватности и наглядности ее использования.

.....  
☞ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 1:*  
.....

1. В чем актуальность профориентационной работы среди людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья?

2. Обозначьте основные тенденции развития за рубежом системы профессиональной ориентации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями по здоровью.

3. Назовите объективные и субъективные особенности трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ.

4. Какими основными обстоятельствами обусловлена особая значимость профориентации для инвалидов и лиц с ОВЗ?

## **Тема 2. Нормативно-правовая база развития системы профессиональной ориентации инвалидов и лиц с ОВЗ на территории РФ**

Правовую основу деятельности в части организации профориентационной работы с инвалидами и лицами с ОВЗ в России определяет ряд международных нормативных актов, в том числе следующие.

1. «Всеобщая декларация прав человека», принятая Генеральной Ассамблеей 10 декабря 1948 года.

2. «Декларация ООН о правах инвалидов», провозглашена Резолюцией 3447 (XXX) Генеральной Ассамблеи от 9 декабря 1975 года.

3. «Всемирная программа действий в отношении инвалидов», принятая 3 декабря 1982 года.

4. «Конвенция ООН о правах ребенка» от 20 ноября 1989 года (ратифицирована постановлением Верховного Совета СССР от 13 июня 1990 года).

5. «Всемирная декларация об образовании для всех», принятая в Жонтьен, 1990 г.

6. Конвенция Международной организации труда № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (Женева, 23.06.1975) Рекомендация Международной организации труда № 150 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (Женева, 23.06.1975).

7. «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов», принятые Резолюцией 48/96 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1993 года.

8. «Саламанкская декларация о принципах, политике и практической деятельности в сфере образования лиц с ограниченными возможностями здоровья», принятая в Саламанке, Испания, 7–10 июня 1994 г.

9. «Дакарские рамки действий», принятые Всемирным форумом по образованию в 2000 году.

10. «Конвенция о правах инвалидов» – проект резолюции, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 24 января 2007.

11. Конвенция № 142 Международной организации труда «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (заключена в г. Женеве, 23.06.1975).

Правовая основа деятельности по организации профориентационной работы с инвалидами и лицами с ОВЗ в России определяется следующими федеральными и региональными нормативными актами, в том числе:

- ✓ Конституция РФ (гл. 2);
- ✓ Поручение Президента РФ от 19.03.2011 № ПР-634;
- ✓ Поручение Правительства РФ от 26 июля 2011 г. № АЖ-П8-5284;
- ✓ Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, в соответствии с которым функция профориентации закрепляется за образовательными организациями среднего общего образования, дополнительного образования детей и организациями, оказывающими помощь детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации. Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения на федеральном уровне (статья 42. Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации. «Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь включает в себя: помощь обучающимся в профориентации, получении профессии и социальной адаптации»).

- ✓ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (19.04.1991 № 1032-1), в рамках действия которого за гражданами закрепляется право на консультацию и профессиональную ориентацию: закон определяет профориентацию как часть государственной политики содействия занятости в части касающейся обеспечения гарантий в реализации права на труд, но не как часть социальной политики го-

сударства; закон пределяет, что центральным звеном политики в области профориентации является служба занятости; закон определяет место получения профориентационных услуг гражданами, а именно «в органах службы занятости»;

✓ Закон РФ от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», частью 1 статьи 11 которого установлено, что органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют мероприятия по обеспечению профессиональной ориентации, профессионального обучения детей, достигших возраста 14 лет;

✓ Трудовой кодекс РФ;

✓ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р;

✓ Указ Президента Российской Федерации В.В. Путина от 7 мая 2012 года № 597 «Комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов, на обеспечение доступности профессионального образования, включая совершенствование методов профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, на подготовку специализированных программ профессионального обучения инвалидов с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей»;

✓ Федеральный закон от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов»;

✓ приказ Минтруда России от 23 августа 2013 г. № 380н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования», направленный на обеспечение единства, полноты, качества предоставления и равной доступности государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан, в том числе имеющих ограничения жизнедеятельности и инвалидность;

✓ План мероприятий на период 2015–2017 годов по обеспечению доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ОВЗ, утвержденный заместителем министра образования и науки

Российской Федерации А.А. Климовым 31 августа 2015 года № АК-67/05вн;

✓ поручение Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2015 № АК-763/06 «О создании Службы содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений среднего профессионального образования»;

✓ письмо Минобрнауки России от 17марта 2015 № 06-262. 06-263,06-264 «Об организации мониторинга трудоустройства инвалидов»;

✓ приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.12.2015 № 1399 «План мероприятий («дорожная карта») Министерства образования и науки Российской Федерации по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и предоставляемых на них услуг в сфере образования»;

✓ Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ОВЗ, утвержденный приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1598, и федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), утвержденный приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2014 г. № 1599, обеспечивают реализацию права обучающихся с ОВЗ с учетом возрастных, типологических и индивидуальных особенностей, особых образовательных потребностей, в том числе на профессиональную ориентацию;

✓ Требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденные Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров ДПО Минобрнауки от 26.12.2013 № 06-2412вн 3;

✓ Межведомственный комплексный план на 2016–2020 гг. по реализации в субъектах Российской Федерации программ сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве;

✓ Межведомственный комплексный план по вопросам организации инклюзивного профессионального образования и создания специальных условий для его получения инвалидами и лицами с ОВЗ на 2016–2020 гг.;

✓ Межведомственный комплексный план по вопросу развития системы профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ОВЗ на 2016–2020 гг.;

✓ Межведомственный комплексный план по вопросу формирования эффективной системы реабилитации детей-инвалидов до 2020 г.

.....  
✎ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 2:*  
.....

1. Какие международные законодательные основы определяют правовую основу деятельности по организации профориентационной работы с инвалидами и лицами с ОВЗ?

2. Какие федеральные нормативные акты определяют правовую основу деятельности по организации профориентационной работы с инвалидами и лицами с ОВЗ в России?

3. Назовите международные конвенции, регулирующие работу по профессиональной ориентации инвалидов и лиц с ОВЗ на территории РФ.

### **Тема 3. Концептуальные основы трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ в Российской Федерации**

Цели и задачи профессиональной ориентации.

Целью разработки системы профориентации является внедрение вариативных моделей и современных технологий профориентационной работы среди людей с инвалидностью, принципов, этапов, условий и механизмов их реализации в современной ситуации развития инклюзивного общества.

Внедрение системы профориентации направлено на решение следующих задач.

1. Сравнительно-сопоставительный и ретроспективный анализ имеющегося отечественного и зарубежного опыта по организации профориентационной работы на основе результатов анализа методологических подходов к осуществлению профориентационной работы с целью внедрения наиболее успешных практик на современном этапе.

2. Проектирование вариативных моделей профориентационной работы.

3. Формирование непрерывной преемственной модели ведения профориентации на протяжении всей жизни человека с инвалидностью, как с врожденной, так и с приобретенной инвалидностью.

4. Разработка моделей работы удаленного профконсультирования.

5. Разработка профессионального стандарта профконсультант, расширение перечня профессий в нормативных документах Минтруда России.

6. Разработка системы учета индивидуальной траектории развития на всех этапах изменения профессиональной карьеры и профориентации, интеграция порталов Минтруда и Минобрнауки по вопросам статистических данных профконсультирования.

7. Стандартизация перечня формулировок в ИПРА, расширения перечня организаций по формированию сведений в ИПРА в части рекомендуемых видов профессионального образования и трудоустройства.

Основные положения концептуальных основ организации трудовой и профессиональной ориентации инвалидов и лиц с ОВЗ.

Содержание концепции трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ в Российской Федерации представляет собой определенный способ трактовки, понимания, трактовки явлений трудового и профессионального самоопределения инвалидов, относимых к различным нозологиям, как субъектов личностного и профессионального развития в контексте полной психологической структуры труда.

Полная психологической структура труда представляет собой единство пяти психологических признаков:

- 1) потребность в труде;
- 2) социально-ценные замыслы;
- 3) правила труда;
- 4) технологии деятельности;
- 5) кооперация труда.

При распадении данной структуры можно констатировать деструкции труда. В связи с этим руководящей идеей разработки данной концепции является *идея преодоления деструкций труда у инвалидов*.

Традиционно профориентацию инвалидов связывают с медицинскими ограничениями в соответствии с нозологией заболевания и поисками дефектосообразного варианта соединения человека и профессии по логическим основаниям, выполненным, врачами, как правило, «на глаз», не вникая во множество десятков тысяч профессий и специальностей. При реализации этого «чужого» логического варианта про-



фессионального выбора не включается образная сфера самого субъекта, и в этом случае мотивационные механизмы недолго поддерживают профессиональное становление.

Проблемной зоной при самостоятельном выборе профессии и варианта учебного заведения оказывается незнание субъектом выбора основных характеристик жизненного цикла человека, его внутренних закономерностей и механизмов, нацеленных на осуществление разработки синтетической задачи своей жизни, о скрытых возможностях и резервах самого психического развития;

Детерминанты и условия развития при инвалидности необходимо рассматривать в связи с классификацией периодов жизни, в которой равноценное значение имеют генетический и педагогический подход к стадийному развитию. В случаях ранней или врожденной инвалидности имеет место преобладание стихийного, а не организованного обучения и воспитания. В связи с этим необходимо использовать вариативные модели помощи в трудовом и профессиональном самоопределении инвалида, базирующиеся на особенностях отклонений от норм стадийного психологического развития.

В обобщенном виде в жизненном цикле человека имеют место три стадии профессионального развития – стадия оптации (выбора), стадия профессионализации и стадия депрофессионализации (стагнации).

Имеет место следующая последовательность этапов профессионализации:

1) этап приверженности образу «идеальной» личности в определенной деятельности (состояние адепта);

2) этап приверженности «идеальному» образу учебного заведения, где воспитываются «идеальные» профессионалы (состояние абитуриента);

3) этап освоения профессиональной деятельности на начальном этапе (состояние студента);

4) этап освоения профессиональной деятельности на завершающем этапе обучения (состояние практиканта);

5) этап включения в реальную деятельность на начальном ее этапе (состояние интерна);

6) этап закрепления на рабочем месте в учреждении (состояние адаптанта);

7) этап освоения профессиональной деятельности в ограниченной форме (состояние специалиста);

8) этап освоения профессиональной деятельности в расширенной форме (состояние мастера);

9) этап стабильного выполнения профессиональной деятельности без ошибок, лучше других (состояние авторитета);

10) этап передача навыков и мастерства пришедшим на смену (состояние наставника).

Как нам видится, данная модель может применяться универсальным образом для трудового и профессионального ориентирования и обеспечения сопровождения или анализа личностного и профессионального развития инвалида на любой его стадии или этапе в любом виде трудовой деятельности, а также в отсутствии или потере занятости по различным причинам.

На разных стадиях развития профессиональное самоопределение инвалида и лица с ОВЗ осуществляется с помощью различных субъектов помощи.

*Таблица 1.3.1*

**Извлечение из таблицы рейтинга удовлетворенности россиян своей профессией**

<b>Вариативные модели помощи в профессиональном самоопределении</b>	<b>Субъекты помощи и обучения. Формы обучения</b>
1. Формирование у инвалида, находящегося на стадии оптации, образа подходящей работы	Члены семейного и близкого социального окружения. Очные и дистанционные
2. Формирование у инвалида, находящегося на стадии-оптации, образа подходящей работы	Члены семейного и близкого социального окружения. Представители референтного окружения. Очные и дистанционные
3. Формирование у инвалида, находящегося на стадии оптации, образа подходящей работы	Члены семейного и близкого социального окружения. Представители референтного окружения. Учителя и наставники. Очные и дистанционные
4. Формирование у инвалида, находящегося на стадии оптации, образа подходящей работы	Члены семейного и близкого социального окружения. Представители референтного окружения. Учителя и наставники. Представители профессиональных групп. Очные и дистанционные
5. Формирование у инвалида, находящегося на переходном этапе адепта от стадии оптации к стадии профессионализации, образа подходящей для него профессиональной общности	Члены семейного и близкого социального окружения. Представители референтного окружения. Учителя и наставники. Представители профессиональных групп. Очные и дистанционные

Вариативные модели помощи в профессиональном самоопределении	Субъекты помощи и обучения. Формы обучения
6. Формирование у инвалида, находящегося на этапе абитуриента образа подходящего для него варианта профессиональной подготовки и выбора учебного заведения	Члены семейного и близкого социального окружения. Представители референтного окружения. Преподаватели и сотрудники вузов и наставники. Представители профессиональных групп. Очные и дистанционные
7. Формирование у инвалида, находящегося на этапе студента образа подходящей для него специализации	Представители референтного окружения. Преподаватели и сотрудники вузов и наставники. Представители профессиональных групп. Очные и дистанционные
8. Формирование у инвалида, практиканта образа подходящего для него рабочего пространства	Представители определенных профессиональных групп. Очные и дистанционные
9. Формирование у инвалида, находящегося на этапе интерна, подходящего для него образа варианта горизонтального или вертикального карьерного развития	Представители определенных профессиональных групп. Наставники – мастера на производстве. Очные и дистанционные
10. Формирование у инвалида, находящегося на этапе адаптанта, подходящего для него образа варианта трудовой функции (должности)	Представители определенных профессиональных групп. Наставники – мастера на производстве. Очные и дистанционные
11. Формирование у инвалида, находящегося на этапе специалиста, подходящего для него образа расширения трудовой функции (должности)	Представители-специалисты – родственников профессиональных групп.
12. Формирование у инвалида, находящегося на этапе мастера, подходящего для него образа совершенствования варианта трудовой функции (должности)	Представители-мастера – родственников профессиональных групп.
13. Формирование у инвалида, находящегося на этапе авторитета подходящего для него образа завершения трудовой деятельности	Представители-авторитеты – родственников профессиональных групп.
14. Формирование у инвалида, находящегося на этапе пенсионера подходящего для него образа завершения трудовой деятельности жизни после завершения профессиональной деятельности	Представители-пенсионеры из – родственников профессиональных групп

Существующая на данный момент в Российской Федерации нормативно-правовая база закрепляет и позволяет осуществлять образование и профориентационную деятельность для инвалидов и лиц с ОВЗ.

.....  
☞ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 3:*  
.....

1. Обозначьте задачи современной системы профориентации.
2. Какая последовательность этапов профессионализации?
3. Обозначьте вариативные модели помощи в профессиональном самоопределении.
4. Обозначьте субъекты помощи и формы обучения в профессиональном самоопределении.
5. Какие психологические признаки определяют структуру труда?

#### **Тема 4. Главные проблемы организации профориентации в Российской Федерации и пути их решения**

Однако эти организационно-правовые формы не могут обеспечить содержательного и организационного единства, полноты и качества специализированной государственной услуги по профессиональному самоопределению граждан с инвалидностью или ОВЗ, выбору вуза, обеспечивающего доступную среду для получения образования, и подбору им подходящей работы в соответствии с перечнем рекомендуемых видов труда. Главная причина этого видится в отсутствии в Российской Федерации специалистов профконсультантов.

Подготовка таких специалистов в современной России не ведется по ряду причин.

1. Трудовое и профессиональное консультирование в регионах РФ осуществляют преимущественно различные специалисты с квалификацией в области психологии. Конечно, психологи способны сформировать мотивацию к трудовой деятельности, изучить особенности социализации и личностного развития у названной категории лиц. Однако психологи так же, как и другие категории специалистов, реализующие на практике профориентацию (социальные педагоги, учителя), не располагают необходимыми компетенциями в области современных профессий (например, в соответствии с атласом новых профессий).

2. Специалисты, проводящие профориентационную работу, используют зачастую ограниченное количество диагностического инструментария для раскрытия способностей и профессиональных склонностей человека. Наиболее часто используемыми методиками являются: ДДО Е.А. Климова, используют 32,3% организаций;

опросник Голланда – 11,82% организаций; «Карта интересов» А. Голломшток в модификации Г. Резапкиной – 10,75% организаций; методика Йоваши – 5,37% организаций. То есть используются методики, которые не дают адекватной ориентации в мире современных профессий и никак не учитывают нозологические особенности абитуриентов-инвалидов.

3. Процесс профориентации на практике в Российской Федерации сегодня сведен к первому этапу – информированию абитуриентов о специальностях и направлениях образования. Из 38 отмеченных форм, самыми популярными являются: День открытых дверей (47,3%); мастер-классы (32,26%); индивидуальное консультирование (17,2%); посещение родительских собраний (13,98%). Анализ международного опыта показывает, что наиболее успешными формами профориентационной работы являются практикоориентированные мастер-классы, работа в творческих мастерских, экскурсионные программы на предприятия, которые не указывались российскими респондентами.

Для решения проблем профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ в Российской Федерации необходимо сформировать сообщество профессионалов (профконсультантов), способных сочетать в себе профессиоведческую компетентность, знание современных технологий профконсультирования и обладающих компетенциями в области специальной психологии (психологические особенности лиц с инвалидностью и ОВЗ; коммуникативные технологии построения взаимодействия с ними в процессе профориентации).

Для подготовки данных специалистов требуется:

1) разработать профессиональный стандарт профконсультанта, который, по нашему мнению, должен базировать на ниже следующей модели его деятельности;

2) разработать и ввести процедуру сертификации профессиональной квалификации специалистов, осуществляющих трудовое и профессиональное ориентирование инвалидов;

3) разработать стандарт профориентационной услуги и условий ее реализации в отношении лиц с инвалидностью и ОВЗ;

4) провести разработку:

✓ различных сегментов рынка труда для лиц с инвалидностью и ОВЗ;

✓ методик психодиагностики профессионального самоопределения лиц с инвалидностью и ОВЗ;

- ✓ программ повышения квалификации специалистов для обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ электронного образовательного контента консультативной модели личностного и профессионального развития лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ методических рекомендаций для педагогов, психологов, представителей семейного и социального окружения по вопросам профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- ✓ обмена опытом консультирования инвалидов и лиц с ОВЗ (организация семинаров, конференций, «круглых столов» и проч.).

Особой важностью для решения проблем профориентации и трудоустройства инвалидов является разработка электронного варианта консультативной модели личностного и профессионального развития лиц с инвалидностью и ОВЗ, направленного на самостоятельное информирование, самообразование, расширение представлений о возможностях и ограничениях профессионального самоопределения и карьерных ориентаций лиц с инвалидностью и ОВЗ и предназначенный как для них самих, так и для представителей их социального окружения.

Главным способом устранения недостатков текущего состояния профориентации инвалидов мы видим реализацию следующих предложений.

1. Организация подготовки и переподготовки профессиональных консультантов с необходимыми компетенциями в области работы с инвалидами. Программа переподготовки профконсультантов не менее 1000 часов подготовлена в РГСУ в рамках дополнительного профессионального образования.

2. Введение подготовительных курсов для поступления инвалидов в вуз с целью расширения и индивидуализации процесса подбора профессий. Данные курсы выполняют важную задачу реализации механизма социальной адаптации студента-инвалида в системе высшего образования.

3. Учет достижений абитуриента, представленных в его портфолио, через механизм дополнительных баллов при поступлении в вуз.

4. Разработка документа «Заключение профконсультанта», который откроет более широкие возможности для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ, расширяя список рекомендуемых профессий Минздрава России.

5. Направление на профориентационную работу могли бы быть инициированы учреждениями МСЭ, общественными организациями.

Все обозначенные задачи требует серьезной интеграции вузовского сообщества РФ. Поэтому наиболее важным этапом развития современного проекта по созданию сети РУМЦ является его сетевое взаимодействие не только с вузами, имеющими опыт и практики в развитии инклюзивного образования и обучения людей с инвалидностью, но и с системой профессионального образования, поскольку на уровне субъектов Российской Федерации, реализуются аналогичные программы.

Финансирование профориентационной деятельности возможно из трех источников:

✓ государственные средства (федеральные и/или региональные субсидии);

✓ средства организаций (образовательных организаций, производственных предприятий и организаций сферы услуг, некоммерческих общественных организаций);

✓ средства физических лиц (инвалиды и их родители/законные представители).

Однако развитие профориентации в Российской Федерации не может ограничиться лишь созданием сети ресурсных центров на базе учреждений высшего образования и профессиональных образовательных организаций, целью которых является не только обучение людей с инвалидностью и создание условий для их успешного освоения образовательных программ, социализации содействия трудоустройству, но и трансляция наработанного центрами опыта через систему сетевого взаимодействия.

Необходимо межведомственное взаимодействие центров трудовой занятости, территориальных центров профориентации, ресурсных центров в системе образования на основе модели, предложенной в комплексном плане по развитию системы профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, разработанном Минобрнауки России совместно с Минтрудом России на 2016–2020 годы.

.....  
☞ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 4:*  
.....

1. Обозначьте основные аспекты модели деятельности профконсультанта.

2. Назовите источники финансирования профориентационной деятельности.

3. Расскажите о межведомственном взаимодействии в соответствии с комплексным планом по развитию системы профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, разработанном Минобрнауки России совместно с Минтрудом России на 2016–2020 годы.

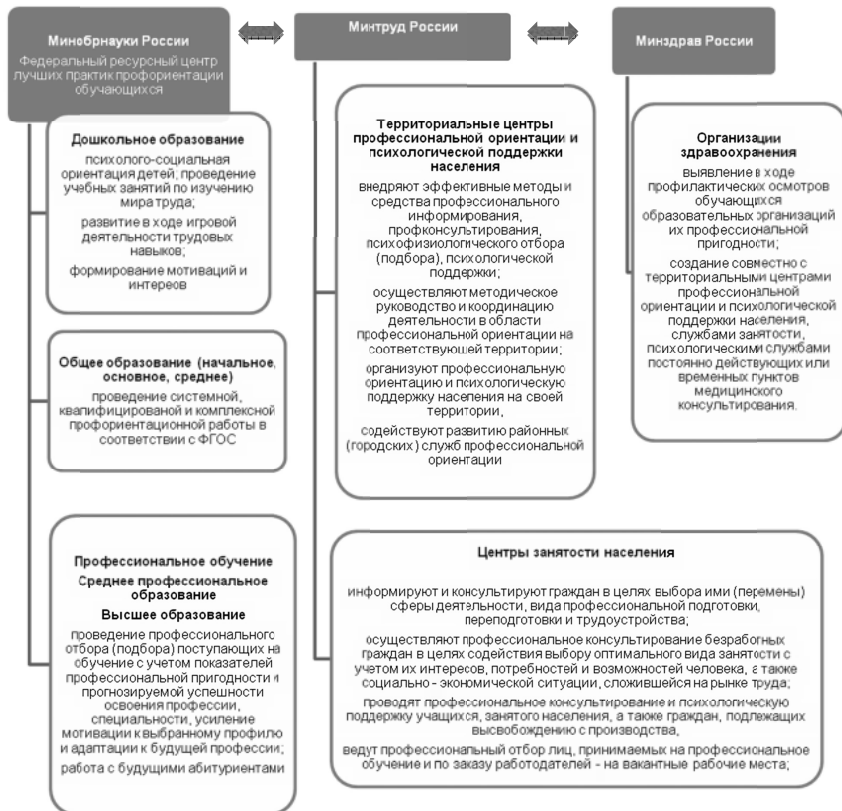


Рис. 1.4.1. Модель сетевого взаимодействия



---

## Глава вторая

# ОСОБЕННОСТИ ЛИЦ С ОВЗ И ИНВАЛИДОВ, ИХ УЧЕТ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

---

### Тема 5. Лица с нарушениями слуха

#### 5.1. Клиническая характеристика

Люди с различной выраженностью дефектов слуха составляют значительную категорию среди лиц с ОВЗ и инвалидностью. Ежегодно в России выявляется не одна тысяча детей с патологией органов слуха и число таких детей растет.

Нарушения слуха бывают приобретенные и врожденные. При этом врожденные нарушения слуха встречаются гораздо реже, чем приобретенные (около 25% детей с нарушениями слуха).

К врожденным нарушениям относят:

- ✓ аплазию – наследственную аномалию слухового органа (частичная или полная), нарушения в развитии среднего и наружного уха, недоразвитие внутреннего уха, отсутствие барабанной перепонки;
- ✓ атрезию – заращение наружного слухового канала.

Патологическая наследственность может дать объяснение врожденной неполноценности органа слуха, которая является основанием для предрасположенности к тяжелым нарушениям слуха, что, в свою очередь, может быть вызвано сравнительно слабыми внешними вредными воздействиями.

Обычно слуховые нарушения не передаются непосредственно потомству, но вместе с тем вероятность рождения ребенка с нарушениями в развитии у родителей с дефектами слуха значительно большая, чем у слышащих.

Врожденные нарушения слуха возникают как следствие различных патогенных воздействий на развивающийся плод со стороны материнского организма. Особо выраженной тяжесть нарушения оказывается, когда поражение произошло на ранних этапах развития (первые

2–3 месяца внутриутробного развития), в период, когда зачаток слухового анализатора наиболее чувствителен.

Врожденное повреждение слухового анализатора может возникнуть также вследствие травмирования плода (ушибы, неудачное прерывание беременности и др.) или родовых травм (сдавление и деформация головки плода во время осложненных родов).

Инфекционные заболевания занимают основное место среди факторов онтогенеза, вызывающих приобретенные нарушения слуха. В большинстве своем это детские болезни, которые в последние годы хотя и встречаются все реже, что связано с совершенствованием системы профилактических мероприятий, с применением новых, более эффективных средств и методов лечения, но не исключают соответствующих последствий. Например, сегодня летальный исход менингита, распространенный в прошлом, благодаря продвижениям медицины стал относительной редкостью. И хотя в большинстве случаев такие больные выживают, но в качестве осложнения страдают тяжелыми формами нарушений слуха.

Необратимые нарушения слуха в последние годы в Российской Федерации, часто в раннем возрасте, вызывают осложнения гриппа.

Особенно опасна для слуха в грудном возрасте своими последствиями пневмония и отит. В раннем возрасте недостатки слуха могут проявиться как следствие заболеваний носа и носоглотки, вызванных непроходимостью органов среднего уха, евстахиевой трубы. Отит наносит наименьшие последствия для слухового аппарата, чем поражение слухового нерва или же внутреннего уха.

При опухолях, кровоизлияниях, энцефалитах могут возникнуть поражения коры головного мозга и проводящих путей, отвечающей за слух. Отдельно влияет на появление нарушений слуха неврит слухового нерва – это группа заболеваний слухового нерва и нервных клеток, отличающихся особой чувствительностью к бактериальным токсинам.

Травмирование головы может привести к разным нарушениям слуховой функции человека.

Нарушение слуха могут возникать вследствие длительного воздействия сильного шума и вибраций, при которых появляется ощущение давления или боли в ухе. От протяженности возникновения патологического процесса зависит характер последствий, приведших к искажению слуха, а также от того, в какой степени и в какой период развития были нарушения.

Эти причины определяют статистику, согласно которой приобретенные нарушения слуха встречаются чаще, чем врожденные (примерно 75% всей слуховой патологии).

В соответствии с результатами действия различных факторов выделяют следующие категории лиц с нарушениями слуха:

- ✓ глухие;
- ✓ рано/позднооглохшие;
- ✓ слабослышащие (тугоухие).

Глухие – это лица с тотальным отсутствием слуха, без возможности самостоятельного пользования им для накопления и сбора речевого запаса.

Тотальная глухота встречается достаточно редко, обычно сохранены остаточные явления слуха, которые позволяют воспринимать отдельные, специфические звуки, разборчивое восприятие речи при этом невозможно.

Среди глухих выделяют:

- ✓ ранооглохших;
- ✓ позднооглохших.

К первому типу относят лиц с двусторонним перманентным нарушением слуха, полученным либо от рождения, либо в раннем детстве до формирования речи.

Позднооглохшие же – это лица со значительной потерей слуха, но довольно сохранной речью по причине позднего возникновения глухоты. Это категория лиц с нарушением слуха характеризуется не временем наступления глухоты, а наличием речи при отсутствии слуха.

Слабослышащие (тугоухие) – лица с частичной слуховой недостаточностью, замедляющей развитие речевого аппарата, но сохраняющей возможность самостоятельного накопления речевого запаса при помощи слухового анализатора. К слабослышащим относятся лица с понижением слуха от 20 до 75 Дб.

По степени снижения слуха слабослышащих разделяют на три степени (тугоухости).

При легкой тугоухости человек распознает шепот на расстоянии от 1 до 3 метров, а разговорную речь на расстоянии более 4 метров. Но не может адекватно воспринимать информацию при звуковых помехах.

Средняя тугоухость имеет место, если человек воспринимает шепотную речь на расстоянии меньше, чем один метр, а разговорную речь слышит на расстоянии от 2 до 4 метров.

Тугоухость 2 степени характеризуется неразборчивостью в восприятии всех слов в нормальной обстановке, требуются неоднократные повторения некоторых фраз или отдельных слов.

Тяжелая тугоухость проявляется в невозможности различить шепот даже на очень близком расстоянии, разговорную речь слышно на расстоянии меньше 2 метров. Используется слуховой аппарат и обучение зрительной фильтрации речи (чтению по губам), для возможности общаться.

Среди слабослышащих различают:

- ✓ страдающих ограниченной или глубоко недоразвитой речью;
- ✓ владеющих развернутой речью с небольшими недостатками в ее грамматическом построении и ошибками в произношении и письме.

Понимание отнесения лица с ОВЗ или инвалида по слуху к определенной категории принципиально при организации трудовой ориентации и профориентационной работы. Ограничения выбора специальности и построения трудовой карьеры принципиально зависят от степени компенсаторных возможностей у конкретного лица, что нередко позволяет выйти за рамки медицинских ограничений.

## *5.2. Нормативно-правовой статус*

Согласно постановлению Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом», (в ред. от 7 апреля 2008 г. № 247) лица с нарушенным слухом в степени глухоты относятся к категориям:

- ✓ «ребенок-инвалид» в случае: врожденной глухоты при невозможности слухоэндопротезирования (кохлеарная имплантация);
- ✓ инвалидность с необходимостью подтверждения: все остальные варианты глухоты.

Все слабослышащие независимо от степени относятся к категории – «лицо с ОВЗ» (статус действует до 18-ти лет, в случае же учебы может быть продлен на время обучения, но только до 23-х лет).

## *5.3. Психологические особенности лиц с нарушениями слуха*

На возможности обучения в вузе лиц с нарушенным слухом существенное влияние оказывает время возникновения их нарушения:

рано- (в возрасте до трех лет) или позднооглохшие. Данный фактор будет определять степень развития у этой группы лиц степень сохранности собственных речевых и обусловленных речью навыков и функций. Низкий уровень овладения речью становится барьером для полноценного роста и развития всей когнитивной сферы психики и познавательной деятельности таких людей. Речевой дефицит является причиной их своеобразного восприятия, памяти и мышления. На этом должно быть построено не только психолого-педагогическое сопровождение процесса овладения знаниями человека с нарушенным слухом, но и помощь в его профессиональном самоопределении.

Для всех лиц с нарушениями слуха можно выделить характерные проблемы (у ранооглохших они будут наиболее выражены), такие как:

- ✓ нарушения процесса слушанья;
- ✓ ограниченное, замедленное, местами искаженное восприятие сказанного (вне зависимости от наличия сурдоперевода);
- ✓ нарушения процесса говорения из-за наличия некоторых аномалий речевого развития;
- ✓ недостаточная развитость мыслительной деятельности;
- ✓ частые недостатки личностного развития (неуверенность в себе и зависимость от мнения окружающих, пониженная коммуникабельность, пессимизм, эгоизм, проблемы с самооценкой из-за ее неадекватности, отсутствие самоконтроля);
- ✓ пониженная способность к анализу и синтезу воспринимаемой информации;
- ✓ упрощенность анализа. У глухих плохо развит анализ и синтез объектов, они выделяют детали объекта, опуская существенные, но малозаметные признаки;
- ✓ нередко повышенная обидчивость;
- ✓ более высокий уровень развития социального инфантилизма и преобладание иждивенческой позиции.

Для лиц с нарушенным слухом необходима индивидуальная коррекция процесса консультирования на основе учета их психических и физиологических особенностей общения. Проводя профориентацию, консультант должен подбирать разнообразный наглядный тестовый и иной материал, опираясь на познавательные возможности человека, с нарушениями слуха придерживаясь индивидуального темпа его работы.

#### 5.4. Особенности построения общения с лицами с ОВЗ и инвалидами при нарушениях слуха

Общение с лицами с ослабленным слухом в процессе трудового и профессионального ориентирования следует выстраивать через реализацию следующих принципов:

- ✓ максимальной наглядности;
- ✓ индивидуализации в применении сурдоперевода, использования печатной и устной речи профконсультанта;
- ✓ использования вспомогательных материально-технических средств и информационных технологий.

Эти принципы подразумевают учет всех особенностей людей с глухотой, а именно включение в работу по профориентации максимально наглядных материалов, таких как:

- ✓ комплекс специальных, широко иллюстрированных презентаций;
- ✓ методические материалы по профориентации, адаптированные для восприятия человеком с нарушением слуха;
- ✓ дублирование информации в электронном виде.

Зная, что репрезентативная система человека с нарушением слуха имеет дефект изначально, необходимо максимально сократить и по возможности исключить в общении использование описаний аудиальных ощущений, связанных с восприятием звука. Например, обороты типа:

- ✓ «*Это громко сказано!*»;
- ✓ «*Это работа звучит* во многих объявлениях»;
- ✓ «*Эта работа очень или слишком монотонна*»;
- ✓ «*Тихое место в центре Москвы*»;
- ✓ «*Вы меня услышали*»?

Использование слов, связанных с восприятием звука, следует ограничить по причине того, что человек с нарушениями слуха не сможет всегда правильно понять и усвоить информацию такого рода.

В процессе общения с людьми, имеющими нарушения слуха, стоит максимально опираться на использование других информационных каналов: визуального, кинестетического, ольфакторного. Помимо визуально воспринимаемой наглядности для описания, как в письменных текстах, так и в ходе беседы, можно использоваться такие обороты, как:

- ✓ «*Это свежая идея*»;
- ✓ «*С этим вы легко справитесь*»;
- ✓ «*Я советую это дальше в перспективу вашей жизни*»;
- ✓ «*Я счастлив, что мы с вами видим это одинаково*»;
- ✓ «*Ну, давайте рассмотрим ваши интересы*»;
- ✓ «*Этот образ вашей будущей профессии вырисовывается в ходе нашей беседы*»;
- ✓ «*Эта работа поднимет вас в восприятии вашего окружения*»;
- ✓ «*Вы правильно двигаетесь в нужном направлении*».

Человеку с нарушениями слуха такие образы легче воспринимать, поскольку он знает, как это ощутить и ему есть с чем сравнить. Все информационные ресурсы должны носить для глухого доступного характера, язык должен быть понятен, минимизируя аудиальные описания, компенсируя их другими информационными каналами.

Одним из важнейших факторов, способствующих повышению качества профориентационной работы, является ее *индивидуализация*. *Формы групповых консультаций* в процессе профориентирования лиц с ОВЗ и инвалидов должны быть минимизированы.

Индивидуализация профконсультирования лиц с нарушениями слуха проводится, основываясь на учете их индивидуальных особенностей, выражающихся в их познавательной деятельности, психофизических способностях, в навыке активировать эмоционально-волевые и интеллектуальные силы.

В профориентировании лиц с нарушениями слуха большую роль играет *наглядность*. Перенос акцента на невербальные средства преподнесения информации является одним из возможных путей решения ряда вопросов, связанных с восприятием профессиональной информации.

Важной отличительной особенностью познавательной деятельности глухих является их склонность к формальным действиям, по шаблону, ориентируясь на внешние, несущественные признаки объекта труда. Поэтому для достижения осознанного усвоения информации следует активизировать у глухого именно наглядного представления об объекте труда.

Однако при применении наглядных средств в консультировании глухих, следует учитывать опасность перенасыщения консультационного процесса наглядностью, своеобразного «упрощения» информации для глухих. Поэтому большое значение для процесса консуль-

тирования лиц с глухотой имеет *сбалансированное сочетание визуальных и вербальных средств*. Важно дозировать применения визуальных и вербальных компонентов в информационных сообщениях для глухих. Информативная ценность методических материалов для глухих по вопросам выбора профессии обеспечивается укрепляющейся взаимосвязанностью в их мышлении понятия и образа, благодаря чему они могут более успешно соотносить вербальный и графический материал.

При работе с человеком с глухотой необходимо, чтобы устное объяснение подкреплялось наглядным изображением и затем дублировалось письменным пояснением. Можно просто набирать текст на компьютере параллельно с его устным порождением. Необходима также последующая беседа по пониманию представленного материала. Также при ответе на задаваемые вопросы, речь (любой ее вид), подкрепленная рисунками, говорит о понимании консультируемого, хотя, конечно, предпочтительнее речь устная, развитие которой неразрывно связано с развитием мышления, овладение которой необходимо любому студенту вуза с выраженными дефектами слуха. Особенности речи и мышления лиц, имеющих недостатки слуха (особенно в степени глухоты), обуславливают сужение объема поступающей в процессе профориентирования информации и ограничение их коммуникативных возможностей.

Полноценное понимание смысла рекомендаций по выбору специальности происходит в условиях реализации в процессе консультирования *принципа коммуникативности*. Полноценное владение неслышащими людьми речью предполагает не только совершенствование навыков ее восприятия, но и ее воспроизведения. Эти два процесса взаимосвязаны, их оценка в условиях консультирования лиц с нарушенным слухом имеет важное значение для профориентационных рекомендаций. Эффективное использование письменных и устных средств коммуникации самим консультируемым позволит сделать процесс консультирования полноценным диалогом и позволит сформировать образ желательной работы и подходящей специальности человека с ОВЗ или инвалида по слуху.

Содержание *индивидуальной траектории профессионального самоопределения инвалида по слуху детерминировано мотивами, потребностями, индивидуальными способностями и возможностями человека*. Большую роль играет адекватность его самооценки.



Формирование индивидуальной траектории профессионального самоопределения каждого человека с нарушением слуха происходит в процессе:

- ✓ индивидуального консультирования с профконсультантом;
- ✓ знакомства со специальным методическим обеспечением процесса трудовой и профессиональной ориентации;
- ✓ привлечения самого обучающегося и его ближайшего окружения к планированию его деятельности в процессе профориентирования.

Стоит отметить, что основная масса лиц с глухотой имеет сопутствующие заболевания, в связи с этим не все абитуриенты имеют возможность регулярно посещать консультанта. Предлагаемые в следующей главе данного пособия вариативные модели консультирования, основанные на уровне развития субъектности лица с ОВЗ или инвалида по слуху, должны уточняться по темпу их реализации при составлении индивидуального графика консультирования.

Методическую систему обеспечения процесса профессионального самоопределения необходимо строить на основе индивидуализированного подхода, позволяющего учитывать индивидуальные особенности лиц с нарушением слуха; особенностей развития их логического мышления и коммуникативных возможностей.

Консультируемые лучше воспринимают тот материал, который предъявлен в наиболее легко воспринимаемой для них форме, для глухой же такой формой является жестовый язык.

Оптимальным при выборе способов подачи информации является использование всех четырех видов речи: жестовой, дактильной, письменной, устной. При этом в любом случае необходимо адаптировать информацию для лиц с нарушениями слуха, путем исключения длинных фраз и сложных предложений.

У глухих и слабослышащих зрительный канал работает с перегрузкой, это приводит к снижению скорости восприятия информации и повышенной утомляемости во время занятия. В связи с этим надо обозначить некоторые *особенности проведения консультаций*, позволяющие снизить зрительные нагрузки:

- ✓ представление информации с использованием цветовой наглядности;
- ✓ представление информации дозированно;
- ✓ использование в комплексе: устной, дактильной, жестовой речи;

- ✓ четкость изложения мысли, исключение лишней информации;
- ✓ повторение.

### *5.5. Профессии среднего профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ при нарушениях слуха*

Фактором, противопоказанным для инвалидов и лиц с ОВЗ при нарушениях слуха, является прежде всего работа, которая будет требовать хорошего слуха, а также общения с людьми. Работа, которая связана с высоким травматизмом (высотная, на неустойчивых плоскостях, с движущимися механизмами, на конвейере или другая работа, сопряженная с опасностью травматизма в связи с отсутствием слухового контроля). Повышения уровня шума, вибраций, неблагоприятных метеорологических и микроклиматических факторов. Контакт с химическими веществами нейротоксического действия. Работа, которая требует хорошей координации движений.

*Рекомендуемые профессии и специальности, реализуемые в системе среднего профессионального образования в РФ для лиц, имеющих нарушениями слуха* (подробнее см. Приложение): профессии рабочих, которые являются общими для всех отраслей народного хозяйства, слесарные и слесарно-сборочные работы, механическая обработка металлов и других материалов, строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы, производство медицинского инструмента, приборов и оборудования, электротехническое производство, производство радиоаппаратуры и аппаратуры проводной связи, производство текстильной галантереи, общие профессии деревообрабатывающих производств, производство мебели, производство часов и технических камней, ремонт часов, общие профессии производства фарфоровых, керамических, фаянсовых изделий, трикотажное производство, ручное ткачество, швейное производство, производство текстильной галантереи, меховое производство, производство кожаной обуви, кондитерское производство, крахмально-паточное производство, производство игрушек, брошюровочно-переплетные и отделочные процессы, общие профессии производства художественных изделий, сельское хозяйство и растениеводство, зеленое хозяйство.

.....  
☞ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 5:*  
.....

1. Какие причины приводят к появлению дефектов слуха?
2. Каковы медицинские рекомендации и ограничения в выборе профессии для лиц с ОВЗ и инвалидностью по слуху?
3. Каков нормативно-правовой статус инвалидов по слуху?
4. В чем суть медицинских рекомендаций и ограничений в выборе профессии для лиц с ОВЗ и инвалидностью по слуху?
5. Какие психологические особенности лиц с ОВЗ и инвалидностью по слуху следует учитывать при их консультировании?
6. Укажите специфику общения с лицами с ОВЗ и инвалидностью по слуху.

## **Тема 6. Лица с нарушениями зрения**

### *6.1. Клиническая характеристика*

Нарушения зрения проявляются в широком диапазоне нарушений приема информации по визуальному каналу. Для процесса профессионального самоопределения человека принципиально наличие возможностей компенсированного с помощью различных устройств зрительного восприятия информации либо ее исключение (полная слепота).

Нарушения зрения могут быть врожденными и приобретенными. Врожденная слепота может возникнуть в результате повреждения или заболевания плода в период внутриутробного развития. Кроме того, слепота может быть следствием наследственной передачи некоторых дефектов зрения.

Анофтальм – отсутствие глазных яблок, редкая врожденная аномалия органа зрения. Бывает чаще всего двусторонним. При одностороннем анофтальме на другой стороне имеется уменьшенное в размерах глазное яблоко с большими изменениями тканей.

Приобретенная слепота обычно является следствием заболевания органов зрения – сетчатки, роговицы и заболеваний ЦНС (менингит, опухоль мозга, менингоэнцефалит), осложнений после общих заболеваний (корь, грипп, скарлатина), травматических повреждений мозга (ранения головы, ушибы) или глаз.

В медицине различают следующие нарушения зрительного анализатора: прогрессирующие и непрогрессирующие.

В случае прогрессирующих зрительных дефектов ухудшение зрения происходит постепенно под влиянием патологических процессов. К примеру, может повышаться внутриглазное давление или происходить изменения в тканях глаза. Зрение снижается при диагностировании у пациента мозговых опухолей и сотрясениях, внутричерепном давлении. Близорукость и дальнозоркость прогрессирует при несоблюдении человеком санитарно-гигиенических условий чтения и письма.

К непрогрессирующим дефектам зрительного анализатора относят врожденные пороки – астигматизм, катаракта. Причинами этих дефектов могут стать также последствия некоторых соматических и глазных заболеваний.

Классификации нарушений зрения

Первая классификация. Нарушения классифицируются по двум основным характеристикам:

- 1) степень снижения зрительной функции;
- 2) время возникновения.

Эта классификация является основной и именно на ее основе строится система обучения, а также комплектуются учреждения для детей с нарушениями зрения. По ней выделяют такие группы, как: слепые и слабовидящие.

Слепые (незрячие) – категория лиц с нарушениями зрения, у которых полностью отсутствуют зрительные ощущения, имеется светоощущение или остаточное зрение (0,04 на лучшем видящем глазу с коррекцией очками), а также лица с прогрессирующими заболеваниями и сужением поля зрения (до 10–15\*) с остротой зрения до 0,08.

По степени нарушения зрения различают лиц с абсолютной слепотой на оба глаза, при которой полностью утрачиваются зрительные восприятия, и лиц практически слепых, у которых имеется светоощущение или остаточное зрение, позволяющее воспринимать свет, цвет, контуры (силуэты) предметов.

Слабовидящие – категория лиц с нарушениями зрения, имеющих остроту зрения от 0,05 до 0,2 на лучшем глазу с коррекцией обычными очками. Кроме снижения остроты зрения слабовидящие могут иметь отклонения в состоянии других зрительных функций (цвето- и светоощущение, периферическое и бинокулярное зрение).

Зрение слабовидящих остается у них ведущим анализатором. При этом их остаточное зрение сохранно лишь частично и является не вполне полноценным.

Во второй классификации выделяют следующие категории лиц с недостатками зрения:

- ✓ слепорожденные;
- ✓ рано ослепшие;
- ✓ лишившиеся зрения после трех лет.

Данная классификация очень важна для организации трудовой и профессиональной ориентации, так как от времени наступления зрительного дефекта зависит психическое и физическое развитие человека. Чем раньше наступила слепота, тем более заметны вторичные отклонения, особенности искаженного развития.

*Слепорожденные.* Их психическое развитие идет по тем же закономерностям что и развитие зрячих детей, но отсутствие визуальной ориентировки сказывается наиболее заметно на двигательной сфере. Они не имеют в своей памяти тех зрительных образов, которыми обладают ослепшие. Развитие ВПФ (внимание, память, речь, логическое мышление) у слепорожденных протекает в норме. Одновременно с этим при нарушении взаимодействия чувственных и интеллектуальных функций появляется некоторое своеобразие мыслительной деятельности с преобладающим развитием абстрактного мышления.

*Ослепшие* отличаются от слепорожденных временем потери зрения: чем позже теряет зрение человек, тем больше у него накопительный объем зрительных представлений, которые обычно воссоздаются за счет словесных описаний. Таким образом, если прикладывать усилия к развитию зрительной памяти, частично сохранившейся после потери зрения, то со временем будет происходить постепенное стирание зрительных образов.

## **6.2. Нормативно-правовой статус**

Согласно постановлению Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом» (в ред. от 7 апреля 2008 г. № 247) лица с нарушенным зрением в степени слепоты относятся к категориям:

– «ребенок-инвалид» в случае: полной слепоты на оба глаза при неэффективности лечения; снижение остроты зрения на оба глаза или лучше видящем глазу до 0,03 с коррекцией или концентрическое сужение поля зрения обоих глаз до 10 градусов в результате стойких и необратимых явлений;

– инвалидность с необходимостью подтверждения: варианты слепоты с большей остротой зрения, а также слабовидящие с прогрессирующими заболеваниями и остротой зрения до 0,08.

Слабовидящие с остротой зрения выше, чем 0,2, а также прогрессирующими заболеваниями, косоглазием и амблиопией, имеют статус лицо с ОВЗ (статус действует до 18-ти лет, в случае же учебы может быть продлен на время обучения, но только до 23-х лет).

### *6.3. Психологические особенности лиц с нарушениями зрения*

В зависимости от типа нарушения зрения и отнесенности к определенной классификации инвалидности по зрению можно выделить две устойчивые группы лиц с различной степенью психологической адаптации:

- 1) с высокой психологической адаптацией;
- 2) с низкой психологической адаптацией.

Обе группы различаются определенными личностными характеристиками, которые во многом и определяют уровень психологической адаптации, успешность социализации лиц с ОВЗ и инвалида по зрению в целом.

К первой группе относятся лица, имеющие следующие характерные качества: позитивный настрой, социальную открытость, ровное настроение, повышенную общительность, коммуникабельность. Обычно им свойственна высокая самооценка и часто переоценка своих сил и возможностей, что отражается часто в неадекватных желаниях и претензиях. Это люди с развитой эмоциональной подвижностью. Они адекватно и гибко реагируют на изменения в социальной сфере и отношение к ним окружающих. Они социально активны, готовы помогать другим. В то же время в структуре их личности присутствует такой компонент, как ригидность. Это выражается в определенной стойкости аффекта. В поведении таких людей можно отметить черты обидчивости, повышенной психологической ранимости.

Вторая группа, которая характеризуется как неадаптированная или мало адаптированная, включает лиц, не достигших высокого уровня психологической реабилитации. Они живут в состоянии внутреннего дискомфорта и конфликта, не поддающегося разрешению собственными силами. У них на первый план выступают факторы тревожности

и неуправляемости поведением. Основное для таких лиц – чувство страха, порожаемое внешними обстоятельствами. Эти лица часто застенчивы, скованны, закомплексованы. У них обычно отмечаются признаки неуверенности в себе, в своих силах и возможностях.

Именно у этих лиц развиты стереотипные социальные установки в отношении слепоты и ее восприятия в обществе. Реальные же факты, полученные при исследованиях социальных установок слепых, по отношению к зрячим и по отношению к себе показывают, что установки слепых не соответствуют стереотипам, принятым в обществе.

Тенденции слепых по отношению к зрячим также могут быть разделены на три типа:

1) социальная тенденция зависимости, то есть с точки зрения слепого зрячие обязаны осуществлять помощь слепому и зачастую многое делать вместо него;

2) тенденция избегать зрячих, предпочитая общение с себе подобными;

3) адекватная социальная тенденция, при которой общение с людьми будет строиться не на факте наличия или отсутствия зрительных дефектов.

Было также показано, что восприятие у лиц с нарушением зрения себя также имеет характерные особенности. Во-первых, это связано с оценкой своей внешности. При этом самооценка именно этого фактора у незрячих зависит от той точки отсчета, который они используют: либо за идеал берется собственное представление о своей внешности, основанное на оценке своего положения, либо идет координация с внешними оценками, идущими от зрячих.

#### *6.4. Особенности построения общения с лицами с ОВЗ и инвалидами при нарушениях зрения*

Специфика построения общения в процессе профориентирования слепых и слабовидящих лиц заключается в следующем:

- ✓ дозирование времени консультирования;
- ✓ применение специальных форм и технических средств коммуникации, нозологически ориентированных методических материалов и пособий по профессиональному самоопределению, а также оптических и тифлопедагогических устройств, расширяющих познавательные возможности лиц.

Во время проведения консультации следует чаще переключать консультируемого с одного вида деятельности на другой. Специалисты должны учитывать допустимую продолжительность непрерывной зрительной нагрузки для слабовидящих лиц. К дозированию зрительной работы надо подходить строго индивидуально.

Оснащенность кабинета профконсультанта должна отвечать санитарно-гигиеническим требованиям работы лиц с нарушениями зрения. Искусственная освещенность помещений, в которых принимаются лица с пониженным зрением, должна составлять от 500 до 1000 лк. Поэтому рекомендуется использовать крепящиеся на столе лампы. Свет должен падать с левой стороны или прямо.

Ключевым средством социальной и профессиональной адаптации лиц с нарушениями зрения, способствующим их успешной интеграции в социум, являются *информационно-коммуникационные технологии* (далее – ИКТ). ПрофорIENTATION лиц с нарушениями зрения с применением ИКТ в должно приобрести массовый характер.

Проблемы доступа к визуальной информации для незрячих пользователей могут быть компенсированы. Первым «информационным скачком» для слепых стало создание рельефно-точечной системы Брайля, позволившей незрячим людям самостоятельно читать и писать. Вторым – начало широкого использования записи информации в аудиоформате, давшее возможность многократно прослушивать значительные массивы текста. Третьим – создание специальных технологий, позволяющих использовать компьютеры и другие современные технические устройства и средства связи людям с нарушениями зрения.

В настоящее время информационные технологии сделали доступными для незрячих лиц целый ряд современных профессий и значительно ускорили процесс повышения их профессионального уровня, предоставили им равные возможности трудоустройства. Таким образом, освоение для незрячих является не только способом приобретения знаний, но и методом овладения одним из важнейших инструментов их социальной адаптации, профессионального самоопределения, а также социальной и психологической реабилитации.

Проблемы доступа к визуальной информации для незрячих пользователей могут быть компенсированы посредством более широкого *предоставления информации в аудиальной и кинестетической модальностях*, поскольку в качестве механизма, компенсирующего не-



достатки зрительного восприятия, у слабовидящих лиц выступают слуховое и осязательное.

В отличие от лиц с нормальным зрением, лица с нарушением зрения уступают в точности движений и их оценке, степени мышечного напряжения при процессах освоения и выполнения заданий. Недостаточность информации, получаемой слабовидящими извне, предопределяет скудность и схематизм создаваемого зрительного образа, нарушает целостность восприятия объекта, зачастую в образе отсутствуют не только второстепенные, но и основополагающие детали, что подразумевает неточность или фрагментарность образа. При слабовидении страдает и скорость зрительного восприятия; нарушено бинокулярное зрение, то есть отсутствует возможность полноценно видеть обоими глазами, – все это у слабовидящих может привести к «пространственной» слепоте, когда нарушено восприятие перспективного и глубинного пространства, что является немаловажным, к примеру, при черчении или чтении чертежей.

У слабовидящих, занятых зрительной работой, быстро наступает утомление, и это, как правило, снижает работоспособность. Следовательно, нужно предусматривать небольшие перерывы в работе. Способствовать ухудшению зрения могут и многие обычные движения, как, например, поднятие тяжестей, наклоны, резкие прыжки, поэтому для слабовидящих они являются противопоказанием к работе.

Помимо современных технических ресурсов и соблюдения режима работы, в консультировании лиц с нарушениями зрения необходимо делать акцент, как в устной, так и в письменной речи на аудиальный и кинестетический каналы восприятия, исключая из речи обороты, содержащие в себе характеристики зрительных ощущений, таких как: *яркий, цветной, золотой, горит, выглядит, видим, взгляд, вид* и т.д.

В процесс общения целесообразно включить «понятные» для невидящего человека слова, такие как: *громкий, шумный, звонкий, мелодичный, ритмичный, звучит, шепчет, ворчит, холодный, горячий, давит, толкает, активный* и т.д.

Обороты типа нижеследующих вполне понятны и наглядно подкреплены в опыте слепых:

- ✓ «Это очень болезненный процесс»,
- ✓ «Это профессия требует крепких нервов»,
- ✓ «Необходим холодный расчет и горячее сердце» и т.д.

Для понимания информации во время консультирования слабовидящим и слепым требуется большее количество повторений и тренировок, чем лицам без инвалидности. При проведении консультаций следует учитывать обостренное значение слуха в необходимости пространственной ориентации, которая требует локализовать источники звуков.

У лиц с нарушениями зрения при проведении консультирования в условиях длительных звуковых воздействий, ревальвированного уровня шума, вибрации, в условиях групповых форм трудового и профессионального консультирования, будет развиваться чувство усталости слухового анализатора или дезориентации в пространстве. Поэтому индивидуальные консультации предпочтительны.

При консультировании слабовидящих следует использовать устройства звукозаписи, а также компьютеры, являющиеся наиболее оптимальным способом конспектирования. Информацию должна быть представлена с опорой на специфику слабовидящего человека: размер шрифта должен быть достаточно крупным (16–18), необходимо предоставить дисковый накопитель, чтобы с его помощью открыть звуковую программу, аудиофайлы.

В построении рекомендаций не нужно использовать неоднозначных определений и описаний, которые, как правило, должны сопровождаться жестами, выражений типа: «ваш выбор находится где-то» (жест окружность). В работе со слабовидящими необходимо использовать Интернет, в частности задания, например тестирование, для домашнего материала на принципах мультимедиа, или же консультирования в режиме «offline» посредством электронной почты.

### *6.5. Профессии среднего профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ при нарушениях зрения*

Традиционно выбор среднего профессионального образования инвалидов в Российской Федерации тесно связан с медицинскими противопоказаниями. Такими противопоказанными факторами производственной среды и трудового процесса считаются: высокая и средней тяжести физическая нагрузка, определенная рабочая поза, связанная с физическим неудобством, чрезмерная и средняя, но значительная нервно-психическая нагрузка, неблагоприятные метеорологические

условия, например в «горячем» или «холодном» цеху, контакт с являющимися вредными веществами 1, 2, 3, классов опасности, напряжение зрения выше пограничного уровня, производственный шум, вибрация, частые наклоны туловища, ультразвук и различные виды излучения выше предельно допустимых уровней, освещенность рабочего места ниже нормы, напряжение зрения при работе с размером менее 0,5 мм, работа в вечернюю смену, в цехах, имеющих движущиеся или перемещающиеся аппараты, устройства и оборудование.

Традиционные рекомендуемые профессии и специальности, реализуемые в системе среднего профессионального образования в Российской Федерации для лиц, имеющих нарушения органов зрения (подробнее см. приложение): эксплуатация оборудования электростанций и сетей, обслуживание потребителей энергии, строительные, монтажные и ремонтно-строительные, производство медицинского инструмента, приборов и оборудования, общие профессии деревообрабатывающих производств, производство, трикотажное производство, производство кожаной обуви, кожгалантерейное производство, швейное производство, брошюровочно-переплетные и отделочные процессы, производство игрушек, производство художественных изделий из кожи и меха, зеленое хозяйство, связь, сельское хозяйство, животноводство, растениеводство, хранение и переработка сельскохозяйственных продуктов, профессии рабочих, которым устанавливаются должностные оклады. Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства, торговля.

.....  
☞ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 6:*  
.....

1. Какие причины приводят к появлению дефектов зрения?
2. Назовите виды ОВЗ и инвалидности по зрению.
3. Каков нормативно-правовой статус инвалидов по зрению?
4. В чем суть медицинских рекомендаций и ограничений в выборе профессии для лиц с ОВЗ и инвалидностью по зрению?
5. Какие психологические особенности лиц с ОВЗ и инвалидностью по зрению следует учитывать при их консультировании?
6. Укажите специфику общения с лицами с ОВЗ и инвалидностью по зрению.

## **Тема 7. Лица с нарушением опорно-двигательной системы (ОДС)**

### *7.1. Клиническая характеристика*

При всем таком разнообразии врожденных, рано приобретенных или приобретенных на более поздних этапах развития заболеваний и повреждений ОДА у большинства больных детей наблюдаются сходные проблемы. Ведущим в клинической картине является двигательный дефект (задержка формирования, недоразвитие, нарушение или утрата двигательных функций).

Также важно отметить, что при всем разнообразии возможных нарушений ОДС основными формами и по степени распространенности и по тяжести нарушений являются: детские церебральные параличи (далее – ДЦП) и спинальные, а также ампутационные нарушения ОДС.

Большинство лиц с нарушениями ОДС страдают детскими церебральными параличами – около 89% от общего числа лиц с нарушениями ОДС. У лиц данной категории двигательные расстройства, как правило, сочетаются с психическими и речевыми нарушениями. Поэтому большинству из них, необходима не только лечебная и социальная помощь, но и психолого-педагогическая и логопедическая поддержка. Лица с другими нарушениями ОДС, как правило, не имеют нарушений в вышеуказанных сферах или эти нарушения не имеют сочетанный характер.

ДЦП – одно из самых распространенных заболеваний нервной системы. Частота проявлений достигает в среднем 6 на 1000 новорожденных.

Сам термин ДЦП – это не единое заболевание, оно объединяет в себе группу состояний характеризующийся: общими проявлениями, происхождением, влиянием на развитие ребенка, временем возникновения и т.д. Среди причин ДЦП могут быть различные неблагоприятные факторы, воздействующие во внутриутробном (пренатальном) периоде, в момент родов (натальном) или на первом году жизни (ранний постнатальный). Наибольшее значение в этиологии ДЦП придается поражению мозга во внутриутробном периоде и в момент родов. Так, из каждых 100 случаев церебрального паралича 30 возникает внутриутробно, 60 – в момент родов, 10 – после рождения.

Из известных причин внутриутробной патологии в этиологии – важно особо отметить: инфекционные заболевания матери во время беременности (краснуха, вирусные инфекции, токсоплазмоз) и несоответствие по резус-фактору.

Действие родовой травмы обычно сочетается с состоянием асфиксии. У детей, перенесших асфиксию и особенно клиническую смерть, имеется высокая степень риска возникновения ДЦП.

После рождения ДЦП может возникать в результате перенесенных нейроинфекций (менингита, энцефалита), тяжелых травм головы.

В зависимости от тяжести и распространенности различают следующие 5 форм церебральных параличей: спастическую диплегию, гемипаретическую форму, двойную гемиплегию, гиперкинетическую форму и атонически-астатическую.

Спастическая диплегия (синдром, болезнь Литтля) – тетрапарез, при котором парез ног более глубок, чем парез рук. Парез верхних конечностей или же одной из них может быть настолько легок, что выявляется только при тщательном обследовании. Часто наблюдаются различные формы дизартрии, задержка психического развития или же умственная отсталость. Является самой распространенной формой ДЦП.

Двойная гемиплегия. При этой форме наблюдается тетрапарез, причем степень нарушения функций верхних и нижних конечностей одинаково тяжела или же преобладает паралич верхних конечностей.

При двойной гемиплегии всегда наблюдаются патологические тонические рефлексы ствола головного мозга, псевдобульбарная дизартрия, ЗПР, умственная отсталость, быстро развиваются контрактуры и в нижних, и в верхних конечностях. Нередко отмечаются эпилептиформные припадки.

Гемипаретическая форма – парезы одной стороны тела. Как правило, значительно более тяжелы парезы верхней конечности. У детей с гемипарезами нередко речевые нарушения, ЗПР или умственная отсталость.

Гиперкинетическая форма характеризуется преимущественным поражением подкорковых образований при резус-конфликтной беременности. Гиперкинезы (насильственные движения) появляются после первого года жизни. Кроме тяжелых случаев, когда они заметны уже на первом году. Гиперкинезы сильнее выражены в мышцах лица, нижних отделах конечностей и мышцах шеи. Эпилептиформные припад-

ки редки. Зато часто наблюдаются речевые расстройства. Психическое развитие страдает меньше, чем при других формах параличей.

Атонически-астатическая. Характеризуется мышечной гипотонией. У таких больных резко страдают статические функции: они не могут стоять, держать голову, сидеть, ходить, сохраняя равновесие. Часты речевые нарушения (мозжечковая или псевдобульбарная дизартрия). Отмечается выраженные нарушения интеллекта (тяжелая ЗПР или у/о), особенно при большем поражении лобных долей. От общей массы детей с ДЦП данная форма составляет примерно 10%.

Основные двигательные нарушения:

1. Нарушения мышечного тонуса. Выражаются в 4-х основных формах: спастичности, ригидности, гипотонии, дистонии.
2. Ограничение или невозможность произвольных движений.
3. Наличие насильственных движений (гиперкинезы, тремор).
4. Нарушения равновесия и координации.
5. Нарушение ощущений движений (кинестезий).
6. Недостаточное развитие установочных выпрямительных рефлексов. Обеспечивают формирование вертикального положения и произвольной моторики.
7. Синкенезии – произвольные дружелюбные движения.

На втором месте по распространенности после ДЦП среди нарушений ОДС находятся: приобретенные заболевания и повреждения ОДС. Наиболее частыми и тяжелыми являются нарушения вследствие травматических повреждений спинного мозга, головного мозга и конечностей. По локализации выделяют две основные группы:

- ✓ спинальные нарушения – двигательные патологии, связанные с повреждениями головного и/или спинного мозга;
- ✓ ампутационные нарушения связаны с утратой одной или более конечностей.

Специфика спинальных нарушений, которая, с одной стороны, будет объединять их ДЦП, а с другой – отличать от тех же состояний заключается в следующем.

У лиц со спинальными нарушениями, так же, как и при ДЦП, наблюдаются парезы и параличи, чаще всего выраженные в спастической форме, и связанные с этим явления (потеря чувствительности, мышечные атрофии, контрактуры и т.д.).

В то же время, вследствие более позднего возникновения нарушения чаще всего имеется опыт существования без двигательной патологии.

гии, что, с одной стороны, дает возможность опоры на данный опыт, а с другой – повышает риск патологических реакций на дефект.

При спинальных нарушениях чаще всего не имеется сопутствующих нарушений: речи, слуха, зрения, интеллекта и психики.

Специфика ампутационных нарушений, которая, с одной стороны, будет объединять их ДЦП, а с другой – отличать от тех же состояний заключается в следующем:

У лиц с ампутационными нарушениями, так же, как и лиц с ДЦП, могут наблюдаться нарушения равновесия и координации движений, дегенеративные изменения в тканях, нарушения обмена веществ и дыхания.

В то же время у данной категории лиц с нарушениями ОДС чаще всего не имеется сопутствующих нарушений: речи, слуха, зрения, интеллекта и психики. Расстройства эмоционально-волевой сферы и поведения в данном случае имеют иной, чем при ДЦП, характер: реакции на дефект, последствия фантомных болей и длительного пребывания в лечебных учреждениях (эмоциональная депривация).

## *7.2. Нормативно-правовой статус*

Согласно постановлению Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом» (в ред. от 7 апреля 2008 г. № 247) лица с нарушениями ОДС относятся к категории «ребенок-инвалид» в случае:

✓ неоперабельных доброкачественных новообразований головного и спинного мозга со стойкими выраженными нарушениями двигательных, речевых, зрительных функций (выраженные гемипарезы, парапарезы, трипарезы, гемиплегии, триплегии, тетраплегии) и выраженными ликвородинамическими нарушениями;

✓ болезни нервной системы с хроническими прогрессирующим течением, со стойкими выраженными нарушениями двигательных, речевых, зрительных функций (выраженные гемипарезы, парапарезы, трипарезы, гемиплегии, триплегии, тетраплегии, атаксия, тотальная афазия);

✓ наследственных прогрессирующих нервно-мышечных заболеваний (псевдогипертрофическая миодистрофия Дюшенна, спинальная амиотрофия Верднига-Гоффмана), прогрессирующих нервно-мышечных заболеваний с нарушением бульбарных функций, атрофией

мышц, нарушением двигательных функций и (или) нарушением бульбарных функций;

- ✓ резковыраженной контрактуры или анкилоза крупных суставов верхних и нижних конечностей в функционально невыгодном положении (при невозможности эндопротезирования);

- ✓ врожденных аномалий развития костно-мышечной системы с выраженными стойкими нарушениями функции опоры и передвижения при невозможности коррегирования;

- ✓ последствий травматического повреждения головного (спинного) мозга со стойкими выраженными нарушениями двигательных, речевых, зрительных функций (выраженные гемипарезы, парепарезы, трипарезы, гемиплегии, триплегии, тетраплегии, атаксия, тотальная афазия) и тяжелым расстройством функции тазовых органов;

- ✓ дефектов верхней конечности: ампутация области плечевого сустава, экзартикуляция плеча, культя плеча, предплечья, отсутствие кисти, отсутствие всех фаланг четырех пальцев кисти, исключая первый, отсутствие трех пальцев кисти, включая первый;

- ✓ дефектов и деформаций нижней конечности: ампутация области тазобедренного сустава, экзартикуляция бедра, культя бедра, голени, отсутствие стопы.

Таким образом, значительная часть лиц с ДЦП подпадает под определение «ребенок-инвалид» и/или «инвалид с детства».

В случаях же спинальных и ампутационных нарушений ОДС в более позднем возрасте такие лица получают инвалидность в обычном порядке.

### *7.3. Психологические особенности лиц с нарушением опорно-двигательной системы (ОДС)*

Абитуриенты с нарушениями опорно-двигательной системы в современных вузах представляют собой многочисленную группу с различными двигательными патологиями, которые зачастую сочетаются с нарушением в речевом, познавательном или эмоционально-личностном развитии.

У таких студентов обычно наблюдаются следующие нарушения личностного развития: сниженная мотивация к деятельности, повышенные страхи по поводу передвижения и общения, желание ограничить социальные контакты. У лиц с нарушением ОДС независимо



от степени двигательных дефектов могут встречаться девиация поведения и эмоционально-волевой сферы. Такие абитуриенты страдают повышенной возбудимостью, что выражается в эмоционально-волевых нарушениях, которые проявляются в болезненной чувствительности к внешним раздражителям и боязливости. У одних отмечается гиперактивность, беспокойность, суетливость, у других – пассивность, вялость и эндогенная депрессия.

Специфика поражений опорно-двигательного аппарата заключается в замедленном формировании таких операций, как сопоставление, установление причинно-следственной связи, выделение существенных и несущественных признаков, неточность применяемых понятий. При тяжелом поражении нижних и верхних конечностей обнаруживаются трудности овладения определенными предметно-практическими действиями. В первую очередь нужно упомянуть о нарушениях опорно-двигательной системы, которые обычно проявляются в расстройстве и сужении объема внимания и памяти, превалирование слуховой памяти над зрительной. Также нарушения пространственной ориентации, слуха, зрения, чувствительности – все это связано с поражением опорно-двигательной системы. Это приводит к замедленному формированию понятий, которые определяют расположение объектов и частей собственного тела в пространстве, невозможности опознавать и воспроизводить фигуры, составлять из фрагментов целое. В письменной речи появляются элементы дисграфии – ошибки в графическом воспроизведении букв и цифр, такие как асимметрия и зеркальное отображение знака, начало письма и чтения с середины страницы. Повышенная возбудимость, проявление страхов, склонность к циклотимии – это проявление эмоциональных нарушений при ДЦП.

К основным нарушениям психического развития у лиц с ДЦП относятся:

- ✓ дигармоничность (мозаицизм) интеллектуальной недостаточности, т.е. неравномерно сниженный запас сведений и представлений об окружающем;
- ✓ нарушения самооценки: либо неадекватно завышенная, либо неадекватно заниженная;
- ✓ неадекватный уровень притязаний: завышение или занижение;
- ✓ перепады настроения;
- ✓ повышенная чувствительность к оценке и неадекватность реакций на нее (слезливость или безостановочный смех);

✓ фобии (патологические страхи) и аутоагрессия.

Выраженные психолого-органические проявления – замедленность, истощаемость, трудности переключения, недостаточность концентрации внимания, снижение объема механической памяти.

Конечно, перечисленные психологические особенности не разговор, они встречаются у конкретных лиц в индивидуальных проявлениях в различной степени выраженности. Однако изначально при консультировании лиц с ОВЗ и инвалидов с нарушением опорно-двигательной системы (ОДС) следует ориентироваться на высокую возбудимость, склонность к конфликтному реагированию и преобладанию защитных механизмов.

Необходимо, чтобы специалисты знали о психофизиологических особенностях такого человека, учитывали их при определении интеллектуальных и физических нагрузок, при оценке уровня достижений.

#### *7.4. Особенности построения общения с лицами с ОВЗ и инвалидами при нарушениях опорно-двигательной системы (ОДС)*

Для того чтобы профориентирование человека с нарушениями опорно-двигательной системы оказалось успешным, консультанты и другие участники профориентационного процесса должны знать особенности развития своих клиентов и учитывать их.

В процессе общения трудности, которые возникают, связаны с нарушением невербальной и вербальной коммуникации. Нарушение мимики и жестикуляции, повышенная тональность и дисгармоничность озвучивания фраз, например лицами с ДЦП, часто неправильно истолковывается в коммуникации. Возникает реакция на кажущуюся негативность, агрессивность.

Поэтому процесс коммуникации с инвалидом особенно с ДЦП требует терпения, внимательного отношения не к форме, а к содержанию ответов и информации, исходящей от консультируемого.

Формы работы с людьми с ОДС могут быть любые: индивидуальные беседы, анкетирование, психодиагностическое исследование, групповые, тренинги и т.д. Профориентирование этой категории должны осуществлять специально подготовленные специалисты, знающие психофизические особенности лиц с нарушениями опорно-двигательной системы.

Помимо этого продолжительность приема не должна превышать 1 часа (в день 3 часа).

Для такого человека в кабинете профориентации должны быть созданы следующие условия:

- ✓ специальная мебель;
- ✓ специальные приборы для записи (ручки и др.);
- ✓ компьютеры и специальной (увеличенной по масштабам) клавиатурой.

Для организации консультационного процесса необходимо определить место в кабинете, следует разрешить консультируемому самому выбирать удобную позу для выполнения заданий как в устной, так и в письменной форме.

Для того чтобы лица с поражением опорно-двигательного аппарата получили информацию в достаточном объеме, звуковые сообщения обычно дублируются зрительными. Немаловажную роль играет использование наглядных видеоматериалов.

Искажение понимания ведущей деятельности и общения с окружающими, неадекватное восприятие окружающего и намерений людей появляется вследствие физического недостатка, который существенно влияет на социальную позицию человека с нарушением опорно-двигательного аппарата и его отношению к окружающему миру.

Адекватное общение с человеком в инвалидной коляске предполагает, чтобы глаза собеседников находились на одном уровне, поэтому, начиная разговор, необходимо сесть или расположиться, если такая возможность есть, непосредственно перед человеком в инвалидной коляске, которую он воспринимает как неприкосновенное частное пространство. На коляску нельзя облокачиваться, нельзя толкать ее, начинать катить коляску без согласия, сидящего в ней инвалида. Для того чтобы оказать помощь человеку в коляске, сначала надо поинтересоваться, насколько она ему нужна. От окружающих требуется предложить помощь в открытии дверей или в перемещении коляски в помещениях с высокими порогами. Если предложение о помощи было принято, необходимо узнать, как лучше выполнить необходимые манипуляции, и четко следовать инструкциям. Никогда нельзя забывать, что в коляске сидит живой человек и передвигать ее нужно медленно, поскольку коляска быстро набирает скорость и неожиданный барьер может привести к опрокидыванию.

Всегда необходимо лично убедиться в доступности мест, где запланирована работа по трудовому и профессиональному ориентированию. Чаще всего лица с психическими отклонениями в незнакомой обстановке могут испытывать тревожность, переходящую в эмоциональные расстройства. Если такой человек расстроен, находится в состоянии паники или агрессии, необходимо спросить его спокойным голосом о причинах, вызвавших беспокойство, и о средствах, при помощи которых возможно стабилизировать эмоциональный фон. Никогда нельзя говорить с человеком, имеющим психические нарушения, резко, даже в том случае, если есть для этого основания.

Видя перед собой дружелюбного уравновешенного собеседника без признаков агрессивного поведения, лицо с ОВЗ будет чувствовать себя спокойно, что непременно отразится на поведении. При общении с людьми, которые испытывают затруднения в речи, следует учитывать следующие правила: нельзя перебивать и поправлять их, пытаться ускорить разговор. Начинайте сами говорить только в том случае, если убедитесь, что ваш собеседник завершил свою мысль.

Планируя общение с лицом с затруднениями в речи, следует понимать, что разговор с таким собеседником займет больше времени. Затруднения в речи не являются показателем низкого уровня развития интеллекта человека. Когда непонятно, что вам сказали, нужно переспросить. Если и в этот раз не удалось понять, надо попросить вновь произнести сказанное более медленно, возможно, и по буквам. Если возникают проблемы при общении, можно вежливо поинтересоваться, не хочет ли собеседник воспользоваться другим способом, например, написать текст или напечатать его. Постарайтесь задать такие вопросы, которые требуют односложных ответов или ограничиваются кивком. Также затруднения в речи встречаются при гиперкинезах. При общении с людьми с гиперкинезами, которые проявляются в непроизвольных движениях тела или конечностей, не стоит отвлекаться на это, потому что можно пропустить что-то важное.

### *7.5. Профессии среднего профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ при нарушениях опорно-двигательной системы (ОДС)*

Противопоказанными факторами производственной среды и трудового процесса является работа, требующая полноценной функции

обеих верхних конечностей, полной амплитуды движений в крупных суставах, заданного ритма выполнения производственных операций, поднятия и перемещения тяжестей на высоту. Работа с длительным пребыванием на ногах, требующая полной сохранности объема движений в суставах, подъемом и спуском по лестнице, подъемом и переноской тяжестей. Работа, связанная с повышенной опасностью травматизма, в контакте с токсическими веществами сосудосуживающего действия. Работа, связанная с повышенной опасностью травматизма, в контакте с токсическими веществами сосудосуживающего действия. Длительное фиксированное положение тела с отсутствием возможности смены положения, заданный темп работы. Работа, выполняемая в неблагоприятных микроклиматических условиях, таких как холод и сырость. Шумы, продолжительная вибрация.

Традиционно рекомендуемые профессии и специальности, реализуемые в системе среднего профессионального образования в Российской Федерации для лиц, имеющих нарушениями опорно-двигательного аппарата (подробнее см. приложение): профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства, механическая обработка металлов и других материалов, слесарные и слесарно-сборочные работы, строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы, эксплуатация оборудования электростанций и сетей, обслуживание потребителей энергии, производство часов и технических камней, ремонт часов, электротехническое производство, общие профессии деревообрабатывающих производств, производство мебели, местная промышленность – народные художественные промыслы. Ручное ткачество, производство кожаной обуви, кожгалантерейное производство, швейное производство, связь, брошюровочно-переплетные и отделочные процессы, производство музыкальных инструментов, производство игрушек, общие профессии производства художественных изделий, производство медицинского инструмента, приборов и оборудования сельское хозяйство, животноводство, растениеводство, производство консервов, крахмально-паточное производство, профессии рабочих, которым устанавливаются должностные оклады. Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства, торговля.

.....  
☞ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 7:*  
.....

1. Какие причины приводят к появлению нарушений ОДС?
2. Какие виды нарушений ОДС существуют?

3. Каков нормативно-правовой статус инвалидов по ОДС?
4. Каковы медицинские рекомендации и ограничения в выборе профессии для лиц с ОДС?
5. Какие психологические особенности лиц с ОВЗ и инвалидностью ОДС следует учитывать при их консультировании?
6. Укажите специфику общения с лицами с ОВЗ и инвалидностью ОДС.

---

## Глава третья

# ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

---

Для эффективной профессиональной реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидностью необходима комплексная система профориентации, которая позволит формировать мотивацию к трудовой деятельности, социализации и внесению личного вклада в развитие общества у названной категории обучающихся.

Приказом Минтруда России от 23 августа 2013 г. № 380н (ред. от 29 июля 2014 г.) утвержден федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования».

Приказом Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 515 установлен перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (см. Приложение).

Практически во всех субъектах Российской Федерации производится информационное сопровождение профориентационной работы посредством размещения информации по профориентации на специально созданных информационных ресурсах, на официальных сайтах органов государственной власти субъектов в сфере образования, издания методических рекомендаций, учебно-методических пособий, информационных буклетов, справочников, памяток, газет, привлечения к проблематике и ее освещению в средствах массовой информации.

В Республике Коми разработан в 2014 г. учебно-методический комплект организации работы по профориентации и профадаптации детей-инвалидов и лиц с ОВЗ. В г. Санкт-Петербурге разработан и используется в работе сборник программ профессиональной ориентации для детей с ОВЗ в системе общего образования по всем нозологиям детей с ОВЗ.

Разработаны образовательные программы повышения квалификации для ответственных за организацию профориентации в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях (Алтайский край, Брянская область, Республика Марий Эл, Калужская область, Кемеровская область, Приморский край).

В региональных центрах дистанционного обучения детей-инвалидов оказывается консультативно-методическая помощь по профориентационной работе, проводятся вебинары (Республика Марий Эл, Санкт-Петербург, Омская область, Новосибирская область, Кемеровская область, Саратовская область, Ямало-Ненецкий Автономный округ).

В целях обеспечения осознанного оптимального выбора будущей профессии для детей-инвалидов и детей с ОВЗ в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы (далее – ФЦПРО) был реализован проект «Внедрение программ и учебно-методических комплектов по предпрофильной подготовке и профессиональной ориентации детей с ограниченными возможностями здоровья». Программы предпрофильной, профильной и профессиональной ориентации детей-инвалидов внедрялись в 16 субъектах Российской Федерации на базе образовательных организаций для трех категорий детей-инвалидов (с нарушениями зрения, слуха, интеллекта). Были проведены обучающие мероприятия для специалистов органов управления образованием, руководящих и педагогических работников образовательных организаций. В ходе реализации указанного проекта приняло участие 4685 человек из 76 субъектов Российской Федерации.

Проектом государственной программы «Доступная среда» на 2016–2020 годы предусматривается, что к 2020 году все выпускники-инвалиды 9, 11 классов будут охвачены профориентационной работой.

В целях интеграции лиц с инвалидностью и ОВЗ в разные сферы социальной и экономической жизнедеятельности необходимо дальнейшее расширение организационных возможностей профессионального ориентирования детей и молодежи с инвалидностью и ОВЗ, так как именно профориентация играет ключевую роль в обеспечении успешности как в будущей профессии, так и жизненного самоопределения в целом. В этой связи важным является разработка и реализация всех форм социально-педагогической, психологической помощи этой категории населения в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.



Поскольку в современных условиях практическая деятельность образовательных организаций не ограничивается профессиональной ориентацией старшеклассников и абитуриентов, а начинается на раннем этапе и, главное, продолжается и на этапах среднего и высшего профессионального образования, формы профориентации должны быть организованы как в соответствии с уровнем образования, так и с профориентационной ситуацией, а возможно и ориентируясь на особенности нозологической группы.

## **Тема 8. Формы профориентационной работы**

Задачи профориентационной работы, реализуемой через различные формы организации профориентации:

- ✓ содействие в выявлении профессиональной направленности, отвечающей интересам, склонностям;
- ✓ формирование готовности к непрерывному образованию и труду;
- ✓ формирование ценности самообразования и саморазвития в профессионально-предпочитаемой сфере;
- ✓ помощь в нахождении личностных смыслов не только по отношению к привлекательным профессиям, но и профессиям, которые приходится выбирать компромиссно (вопреки первоначальному желанию);
- ✓ детализированное знакомство со специфическими особенностями конкретных выбираемых специальностей и направлений подготовки;
- ✓ развитие коммуникативных навыков, умений в сфере командной работы;
- ✓ постепенное формирование умений прогнозировать развитие современных выбираемых профессий в ближайшей перспективе;
- ✓ развитие умений в случае необходимости осуществлять так называемый компромиссный выбор профессии.
- ✓ содействие в определении будущей сферы их деятельности, отвечающей возможностям и состоянию здоровья.

В зависимости от количества участников различаются индивидуальные, групповые и массовые (работа с большим количеством учащихся, например межшкольные, межвузовские, региональные, федеральные и др.) формы профориентационной работы.

Организация трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ реализуется в различных формах также с учетом психологических и возрастных особенностей, с учетом уровня образования и т.п.

Профориентационную работу с детьми-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осложняет неоднородность состава группы по психологическим, познавательным, эмоциональным особенностям. Поэтому в зависимости от нозологических групп типичных нарушений выбор формы работы может быть взаимосвязан с характером течения заболевания, что влияет и на условия, и на содержание организационного мероприятия.

Включение в профориентационную работу будет эффективней, если одной из начальных форм работы с молодыми людьми будет проведен тренинг понимания инвалидности, что позволит избежать трудностей как с адаптацией в последующих профориентационных формах участия, так и способствует адекватной оценке возможностей. В процессе такого тренинга изучаются различные концепции инвалидности, ребята моделируют на себе различные социальные роли, ограничения и успех относительно профессионального выбора. Частью тренинга понимания инвалидности в рамках профориентации с ограниченными возможностями здоровья могут быть деловые игры, в которых случайным образом распределяются роли и задания (кейсы), направленные на проработку ситуаций трудоустройства и делового взаимодействия

По направлению реализации выделяют пассивные формы с информационной направленностью, а также обучающее и развивающее направление с активными формами трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ. Так называемые пассивные формы это:

- ✓ профориентационные беседы,
- ✓ лекции и мини-лекции,
- ✓ встречи специалистов по профориентации, педагогов и психологов с родителями,
- ✓ специальные фильмы о профессиях,
- ✓ «Ярмарки профессий»,
- ✓ «Ярмарки вакансий»,
- ✓ групповой анализ предполагаемых маршрутов профессионального образования,

- ✓ приглашение профессионалов на тематические вечера «Профессий» и «Успеха»,
- ✓ виртуальные экскурсии на предприятия и учреждения,
- ✓ сочинение и эссе о профессии,
- ✓ ориентационные элективные курсы,
- ✓ регулярное оформление тематических стендов,
- ✓ участие школьников и студентов в оформлении профориентационных контентов сайтов образовательных организаций,
- ✓ чтение специальной литературы,
- ✓ использование потенциала профессионального просвещения на учебных предметах, классных часах и т.д.,
- ✓ профориентационные выставки,
- ✓ самостоятельное ведение портфолио.

Обучающая и развивающая профориентация реализуется через активные формы организации трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ:

- ✓ экскурсии в учебные заведения и на производства;
- ✓ «активную пробу сил» учащимися в мастерских;
- ✓ использование ролевых игр по профориентации;
- ✓ деловые игры;
- ✓ работу школьных кружков и секций по профессиональным интересам;
- ✓ занятия для выпускников в центре занятости населения;
- ✓ тематические недели;
- ✓ профориентационные конкурсы по номинациям;
- ✓ компьютерные презентации профессий;
- ✓ внеклассную проектно-исследовательскую деятельность;
- ✓ игру по «миру профессий»;
- ✓ проведение старшеклассниками уроков (занятий) в младших классах, в группах продленного дня;
- ✓ мастер-классы;
- ✓ игровое моделирование жизненных ситуаций;
- ✓ участие в «Университетских субботах»;
- ✓ посещение «Дней открытых дверей»;
- ✓ проведение Недели профориентации;
- ✓ дистанционные формы профориентационной работы в рамках реализации интерактивных методов;
- ✓ профессиональные пробы.

.....  
☞ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 8:*  
.....

1. Цели использования основных форм трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ.
2. Задачи профориентационной работы, реализуемой через различные формы организации профориентации.
3. Формы профессионального воспитания: индивидуальные, групповые, массовые.
4. В чем смысл использования пассивных форм профориентационной работы с учащимися старших классов по их готовности к профессиональному самоопределению?
5. В чем суть проведения тренинга понимания инвалидности?

## **Тема 9. Индивидуальное и групповое консультирование**

Психологическая помощь инвалиду и лицам с ОВЗ в трудовом и профессиональном ориентировании направлена на решение вопроса в личностном и профессиональном самоопределении.

Можно условно разделить все основные направления консультационной помощи на три части:

- 1) помощь преимущественно упреждающего, профилактического плана (когда клиентов постепенно готовят к сложностям профессионального и личностного самоопределения);
- 2) помощь, преимущественно экстренного плана, когда для глубокой психологической профконсультации не хватает ни времени, ни сил, но клиенту оказывается хоть какая-то помощь;
- 3) помощь в становлении и развитии профессионального и личностного самоопределения в тот момент, когда человек особенно в ней нуждается.

Психологическое консультирование инвалидов и лицами с ограниченными возможностями здоровья является наиболее интегральной формой трудовой и профессиональной ориентации инвалидов и лиц с ОВЗ, включающей в себя разнообразные методы. Любая консультация должна строиться на определенных социально-психологических подходах к инвалидности и главных принципах.

1. Активизация профессионального и личностного самоопределения инвалида.

2. Презумпция пригодности: каждый человек считается пригодным для овладения любой профессией до тех пор, пока не будет «доказана его непригодность».

3. Ориентация на личность оптанта, его индивидуальные пожелания.

4. Научно обоснованный подбор диагностических методик.

Создание современных условий и технических средств, компенсирующих ограниченные возможности инвалидов, делают доступность образования и дальнейшего трудоустройства инвалидов совершенно иным.

Этический ориентир профконсультанта – это культивирование права каждого человека на индивидуальность, на построение своего, неповторимого счастья, но счастья, не ущемляющего таких же прав других людей, то есть право на самобытность в сообществе равных.

По направленности профконсультирование может быть разделено на три основных вида (табл. 3.9.1).

Таблица 3.9.1

### Виды профконсультационной работы

Виды профконсультационной работы	Цель	Методы
Психологическое просвещение по вопросам профориентации	Сообщить оптанту необходимую ему информацию по вопросам возможности получения той или иной специальности, повышения квалификации и т.д. Ориентация его в мире профессий	Беседа, лекция, уроки, тематические встречи и т.д.
Профконсультация	Способствовать самостоятельному и адекватному выбору профессионального пути: профессии, специальности, учебного заведения и т.д.	Профдиагностика, активизирующие методы, построение жизненных планов и перспектив профессионального роста. Развивающие тренинги профориентационной направленности
Профотбор	Подбор кадров на замещение вакантных должностей в соответствии со способностями и квалификацией оптанта	Профдиагностика, применение метода экспертных оценок, анкетирование и т.д.

.....  
🔍 *Вопросы и задания для самопроверки по теме 9:*  
.....

1. Цели и виды профконсультационной работы.

2. Принципы профориентационного консультирования.
3. Назовите социально-психологические подходы и принципы построения профконсультации с инвалидами и лицами с ОВЗ.
4. Обозначьте методы профконсультирования.

## Тема 10. Портфолио

Портфолио – систематизирующая форма профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ.

Одной из эффективных форм профориентационной работы специалистов с детьми и молодежью с инвалидностью и ограниченными возможностями по здоровью является портфолио.

Портфолио – это полное собрание собственных достижений, своеобразное досье. Портфолио в переводе с французского означает «излагать», «формулировать», «нести» и «лист», «страница» или «досье», «собрание достижений»; в переводе с итальянского означает «папка с документами», «папка специалиста». Термин пришел в педагогику из сферы профессионального развития. Еще с середины прошлого века так называли набор документов, отражающих развитие специалиста. В настоящее время портфолио – это системная форма аутентичной оценки достижений в целях успешной профориентации.

Портфолио – это форма профориентации в виде комплекта документов, включающего сертифицированные и несертифицированные индивидуальные достижения в разнообразных видах деятельности (учебной, творческой, социальной, коммуникативной), за определенный период времени, как индивидуальная накопительная оценка возможностей профессионального самоопределения.

Так, работа над портфолио в условиях школы включает четыре этапа:

- ✓ портфолио школы I ступени,
- ✓ портфолио школы II ступени (5–7 класс),
- ✓ портфолио предпрофильной (8–9 класс)
- ✓ портфолио профильной школ (10–11 класс).

Формирование портфолио возложено на учащегося и его родителей, школа оказывает помощь в этом направлении.

Учащийся оформляет портфолио в соответствии с принятой структурой. Обучающийся имеет право включать в папку дополнительные

разделы, материалы, элементы оформления, отражающие его индивидуальность.

Классный руководитель или тьютер оказывает помощь обучающемуся в процессе формирования портфолио: проводит информационную работу по формированию портфолио с учащимся и его родителями, осуществляет посредническую функцию между обучающимися и учителями, педагогами дополнительного образования, представителями социума в целях пополнения портфолио, заполняет итоговый документ на основании материалов, представленных в портфолио. Учитель-предметник координирует процесс поиска обучающимся мест деятельности для накопления материалов портфолио. Проводит просветительскую работу по проблеме формирования портфолио с учащимся и его родителями.

Цель портфолио – демонстрация и объективная оценка индивидуальных достижений учащегося в разнообразных видах деятельности и его способности практически применить приобретенные знания и умения.

Задачи:

- ✓ поддерживать высокую учебную мотивацию учащегося;
- ✓ формировать умение учиться, ставить цели, планировать и организовывать собственную учебно-познавательную деятельность;
- ✓ формировать культуру выбора профиля обучения через построенные индивидуальной образовательной траектории;
- ✓ поощрять активность, самостоятельность учащегося в освоении образовательных программ разного уровня и направленности, стимулировать стремление к самообразованию;
- ✓ поощрять участие в разнообразных социальных практиках; развивать навыки рефлексии и самооценки;
- ✓ вовлекать родителей в процесс обучения и учения ребенка, активно сотрудничать со школой;
- ✓ способствовать адекватной оценке ребенка родителями.

Принципы технологии портфолио:

- ✓ самооценка результатов;
- ✓ систематичность и регулярность самомониторинга;
- ✓ структуризация и логичность материалов;
- ✓ аккуратность и эстетичность оформления портфолио;
- ✓ целостность, тематическая завершенность материалов;
- ✓ наглядность и обоснованность.

Портфолио имеет свою структуру и свои механизмы сбора и организации информации.

Примерная структура портфолио.

По своей сути портфолио является рабочей папкой, состоящей из четырех разделов:

- ✓ «Мой портрет»,
- ✓ «Портфолио документов»,
- ✓ «Портфолио работ»,
- ✓ «Портфолио отзывов».

По своему усмотрению учащийся может включить другие, необходимые именно ему, разделы.

В раздел «Мой портрет» включаются цели развития, самоанализ, результаты психолого-педагогических диагностик, автобиография.

Раздел «Портфолио документов» содержит копии сертифицированных документов, подтверждающих индивидуальные достижения в различных видах деятельности, а именно: дипломы и грамоты за участие в предметных олимпиадах, конкурсах, проводимых учреждениями дополнительного образования, сертификаты о прохождении курсов по предметам, о результатах тестирования, таблицу «Мои достижения».

Раздел «Портфолио работ» включает такие творческие работы, как проекты, рефераты, доклады, видеозаписи, модели, свидетельства участия выпускника в различных практиках, таблицу «Мое участие в мероприятиях и социальных практиках».

Раздел «Портфолио отзывов» может быть представлен в виде текстов заключений, отзывов, рецензий, рекомендательных писем педагогов школы, учреждений дополнительного образования, резюме, эссе школьника. Портфолио учащихся средней школы собирается в течение обучения в 1–11 классах.

Портфолио достижений является индивидуальным образовательным отчетом учащегося, который включает в себя следующие позиции:

- ✓ результаты итоговой аттестации;
- ✓ средний балл успеваемости;
- ✓ достижения учащегося в олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, в НОУ; творческие работы;
- ✓ участие в мероприятиях и социальных практиках.



Являясь одной из эффективных форм профориентационной работы с инвалидами и лицами с ОВЗ, портфолио позволяет обеспечить преемственность разных этапов процесса профессиональной самоопределения и профессионального развития, транслирует необходимую динамику медицинских показателей для понимания возможностей выбора, помогает планировать, отслеживать и корректировать образовательную и карьерную траекторию учащегося и молодого профессионала.

.....  
✎ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 10:*  
.....

1. Перечислите задачи портфолио
2. Перечислите основные формы обучающей и развивающей профориентации.
3. Формирование портфолио: назовите основные компоненты структуры содержания.
4. Как учесть в рубриках портфолио ресурсы других форм профориентационной работы?
5. Какие этапы включает в себя работа над портфолио в условиях школы?

## **Тема 11. Профессиональные пробы**

Профессиональные пробы – актуальная форма профориентации и социализации детей и молодежи инвалидов и лиц с ОВЗ.

Как известно, нередко наблюдаются противоречия между профессиональным выбором у инвалидов и лиц с ОВЗ и возможностями по состоянию здоровья в связи с особенностями нарушений в каждой нозологической группе. Достаточно сложно реализовать на практике и найти средства, способствующие их оптимальному профессиональному самоопределению в процессе профессиональной ориентации. В этой связи именно профессиональная проба представляется важной составляющей профориентации и социализации инвалидов и лиц с ОВЗ. Таким образом, целенаправленно организованная деятельность в данном направлении в процессе профессиональной ориентации лиц с ограниченными возможностями здоровья является одним из средств их профессионального самоопределения.

Социологи связывают понятие «проба» с его синонимами «тест» и «эксперимент». По определению некоторых авторов (Чистякова

С.Н. и др.), «профессиональные пробы – это профессиональное испытание или профессиональная проверка, моделирующая элементы конкретного вида профессиональной деятельности, способствующая сознательному, обоснованному выбору профессии».

Профессиональной пробой может быть:

1) результат деятельности (материальные изделия, информационные продукты, концертная деятельность, занятия в кружках, клубах, на курсах профессиональной направленности);

2) самостоятельно смоделированная имитация деятельности профессионала;

3) деловая игра или тематическая олимпиада в научных сообществах, на курсах профессиональной направленности и др.

В основу разработки технологии легли:

- ✓ идея С. Фукуямы об организации профпроб,
- ✓ педагогические условия проведения профпроб Чистяковой С.Н.,
- ✓ этапы развития соцпроб М.И. Рожкова,
- ✓ этапы социализации Р. Хейвигхерста,
- ✓ возрастные особенности детей, подростков, юношей, представленных Л.И. Божович, И.С. Кона.

Профессиональная проба как форма организации профориентации с инвалидами и лицами с ОВЗ рассчитана на четыре модуля:

- 1) модуль – предварительный;
- 2) модуль – ознакомительный;
- 3) модуль – обучающий;
- 4) модуль – практический.

Выполнение обучающимися профессиональной пробы включает в себя три компонента или направления:

- 1) технологический;
- 2) ситуативный;
- 3) функциональный.

Их интеграция позволяет воссоздать целостный образ профессии.

Технологический компонент характеризует операционную сторону профессии, предполагает овладение обучающимися приемами работы с орудиями труда, материалами, знаниями о последовательности действий на предмет труда в целях получения законченного изделия. Данный компонент направлен на ознакомление со способами получения знаний и умений и применением их в практической деятельности.

Он позволяет воспроизвести предметную сторону профессиональной деятельности и предполагает ответы на вопросы: что? Как? В какой последовательности должны осуществляться действия, чтобы получить завершённый продукт деятельности?

Целью технологии организации профессиональных проб является способствование развитию профессионального самоопределения, осознанному выбору воспитанниками профессии.

Задачи, решаемые в процессе организации технологии:

1) накопление специальных знаний, овладение умениями и навыками в процессе прохождения профессиональных проб в рамках выбранной профессиональной деятельности;

2) овладение общепрофессиональными компетенциями: осознание сущности и социальной значимости своей будущей профессии, проявление к ней устойчивого интереса; овладение задатками речевой профессиональной культуры; овладение способностью работать в коллективе и команде, обеспечивая сплоченность, эффективность профессионального общения;

3) развитие общепрофессиональных компетенций: способности определять задачи профессионального и личностного развития, осуществлять профессиональную деятельность в условиях обновления ее целей, содержания, заниматься самообразованием;

4) приобретение основ трудовых (допрофессиональных, выборочно и частично – профессиональных) умений и навыков;

5) формирование опыта общеучебной и познавательной деятельности (включенность в познавательную деятельность);

6) воспитание у детей и подростков необходимых для трудовой деятельности качеств;

7) формирование интереса и положительного отношения к трудовой деятельности;

8) формирование потребности в собственной реализации личности в социуме посредством выбираемой профессии.

Ситуативный компонент отражает содержательную сторону профессиональной деятельности, определяет предметно-логические действия, входящие в нее. Выполнение этих заданий требует от обучающихся определенных мыслительных действий на основе опыта и приобретенных знаний. Обучающийся должен найти способ деятельности, который в наибольшей степени соответствует его индивидуальным особенностям и потребностям.

Функциональный компонент отражает динамическую сторону профессиональной деятельности, определяет успешность освоения нормативно одобренного способа деятельности средствами, приемами, внутренними компенсаторными механизмами обучающегося. Он фиксирует те функции и их показатели, которые должны быть достигнуты и проявлены в конкретном задании профессиональной пробы.

Указанные компоненты являются необходимыми при составлении содержания профессиональной пробы, однако при необходимости возможно и отступление от развернутой схемы составления программы профессиональной пробы. Здесь важно, чтобы у обучающегося создалось целостное представление о профессии, специфике данного вида профессиональной деятельности.

Содержание профессиональной пробы, постановка цели, условий и результат должны четко отвечать принципу ее построения как профессионального испытания, имеющего диагностическую, деятельностную, творческую направленность, включающего ситуации для проявления ПВК специалиста, возможности для развития интересов, способностей и склонностей.

Ознакомление с содержанием профессиональных проб организуется таким образом, чтобы в соответствии с самооценкой и уровнем притязаний можно было бы самостоятельно выбрать уровень сложности задания.

Факторы, влияющие на продуктивность выполнения профессиональной пробы. В процессе выполнения профессиональных проб, обучающиеся смогут получить сведения о деятельности различных специалистов, приобрести опыт соотнесения своих интересов, индивидуальных особенностей с требованиями интересующей профессии в конкретной практической деятельности.

По итогам выполнения профессиональных проб участники должны знать:

- ✓ содержание и характер труда в данной сфере деятельности, требования, предъявляемые к личности и профессиональным качествам;
- ✓ общие теоретические сведения, связанные с характером выполняемой пробы;
- ✓ технологию выполнения профессиональной пробы;
- ✓ правила безопасности труда, санитарии, гигиены;
- ✓ инструменты, материалы, оборудование и правила их использования на примере практической пробы.

Участники должны уметь:

- ✓ выполнять простейшие операции;
- ✓ пользоваться инструментом, документацией;
- ✓ соблюдать санитарно-гигиенические требования и правила безопасности труда;
- ✓ выполнять простейшие вычислительные и измерительные операции;
- ✓ соотносить свои индивидуальные особенности с профессиональными требованиями.

В ходе профориентации лиц с ОВЗ профессиональные пробы как форму профориентационной работы рекомендуется использовать на различных ее этапах в соответствии с возрастными особенностями. При проведении профессиональных проб важно учитывать специфику профессионального самоопределения данной категории обучающихся. В процессе реализации профпроб необходимо использовать методы критериально обоснованной оценки профессиональных возможностей и профессионально важных качеств данных лиц.

Таким образом, при использовании профессиональных проб как формы профориентации процесс самоопределения инвалидов и лиц с ОВЗ будет осуществляться более эффективно:

- ✓ возрастет адекватность представлений о собственных профессионально важных качествах;
- ✓ профессиональный выбор будет соответствовать имеющимся возможностям в соответствии медицинскими показаниями и противопоказаниями;
- ✓ профессиональные планы будут характеризоваться большей стабильностью в отношении выбранного профиля обучения и его сохранением при последующем трудоустройстве.

Все это позволит наметить пути формирования всех составляющих ключевых квалификаций будущего работника, имеющего ОВЗ, и комплексного психолого-педагогического медико-социального сопровождения освоения профессии.

.....  
✎ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 11:*  
.....

1. Какие направления включает реализация обучающимися профессиональной пробы?

2. Основные модули профессиональной пробы как актуальной формы профориентации и социализации детей и молодежи инвалидов и лиц с ОВЗ.

3. Что должны знать участники по итогам прохождения профессиональных проб?

4. Назовите факторы, влияющие на продуктивность прохождения профессиональных проб.

5. Обозначьте основные аспекты эффективности процесса самоопределения инвалидов и лиц с ОВЗ при использования профессиональных проб.

## **Тема 12. Работа с родителями**

Работа с родителями – неотъемлемая часть реализации основных форм трудового и профессионального ориентирования детей и молодежи инвалидов и лиц с ОВЗ

Одной из основных форм работы в рамках профессиональной ориентации является взаимодействие с семьей ребенка с инвалидностью и ОВЗ, так как родителей все больше волнует будущее их детей, связанное с выбором профессии и места дальнейшего профессионального образования. Как показывает практика, родители имеют большое влияние на своих детей, поэтому процесс профессионального самоопределения ребенка без участия родителей представляется возможным, но малоэффективным.

Основные направления работы с родителями самоопределяющихся выпускников как пример реализации указанной формы профориентационной работы.

1. Обсуждение возможных перспектив профессионального самоопределения выпускников на родительских собраниях: общие вопросы, связанные с выбором вариантов профессий, направлений подготовки, дополнительных занятий по подготовке в вузы (на базе школы или в других местах), информировать родителей о той профориентационной работе, которая ведется в данной школе и в данном классе. Важным условием организации взаимодействия с родителями является совместное составление планов и мероприятий по профориентации.

2. Организация родительских лекториев по вопросам профориентации.

3. Организация диспутов и дискуссий по вопросам профессионального и личностного самоопределения с приглашением обучающихся, родителей, выпускников, преподавателей вузов и колледжей, по возможности, и представителей организаций и предприятий. Групповая консультация с родителями носит информативный характер. Ее цель в активизации позиции родителей, усилении их ответственности за трудовое воспитание в семье, привлечении к участию в формировании осознанного профессионального выбора детьми, в предоставлении информации о востребованных профессиях на рынке труда, перспективах развития рынка труда в республике, городе, районе.

4. Индивидуальные беседы и профконсультации. Это могут быть консультации самих родителей, а также совместные консультации по профессии родителей и их детей. В индивидуальной работе необходимо не только обратить внимание на повышение информированности родителей о способностях, склонностях, интересах ребенка, но и в некоторых случаях скорректировать их позицию в соответствии с ограничениями по здоровью, реальными условиями на предприятии, ситуацией на рынке труда и ее прогнозами.

5. Налаживание доверительного контакта между родителем и ребенком через:

- ✓ выполнение совместных заданий;
- ✓ участие в групповых тренингах и профориентационных играх;
- ✓ посещение психолога.

6. Поддержка определенных контактов с семьей для получения оперативной информации о сложностях.

В индивидуальной работе с семьей необходимо уделить внимание сохранению положительных эмоциональных связей родителей с детьми, поддержанию или становлению партнерских отношений между ними.

.....  
✎ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 12:*  
.....

1. Назовите основные направления работы с родителями самоопределяющихся выпускников.

2. Чему необходимо уделить внимание в индивидуальной работе с семьей?

3. Какой характер имеет групповая консультация с родителями?

## Тема 13. Чемпионаты и конкурсы профессионального мастерства

Чемпионаты и конкурсы профессионального мастерства – активная форма массовой профориентации.

В современной профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ самым успешным, эффективным, продуктивным и востребованным является федеральный чемпионат профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс».

«Абилимпикс» – сокращенное название от английского Olympics of Abilities, «олимпиада возможностей».

Конкурсы профессионального мастерства «Абилимпикс» проводятся в целях содействия развитию профессиональной инклюзии обучающихся, выпускников и молодых специалистов с инвалидностью на рынке труда. Проведение конкурсов профессионального мастерства направлено на решение следующих задач:

- ✓ создание системы профессиональной ориентации школьников с инвалидностью и родителей детей-инвалидов;
- ✓ создание системы профессиональной ориентации и мотивации людей с инвалидностью к профессиональному образованию через конкурсы профессионального мастерства;
- ✓ развитие профессионального мастерства студентов с инвалидностью;
- ✓ содействие трудоустройству выпускников и молодых специалистов с инвалидностью;
- ✓ стимулирование выпускников и молодых специалистов с инвалидностью к дальнейшему профессиональному и личностному росту;
- ✓ выявление и поддержка талантливых детей и молодежи из числа людей с инвалидностью;
- ✓ подготовка волонтеров для работы с людьми с инвалидностью;
- ✓ формирование экспертного сообщества по профессиональному образованию и трудоустройству людей с инвалидностью;
- ✓ включение работодателей в процесс инклюзивного профессионального образования и трудоустройства людей с инвалидностью.

Участники конкурсов профессионального мастерства к участию в конкурсах профессионального мастерства допускаются гражда-



не с инвалидностью по трем категориям участников соревнований: «школьники», «студенты» и «молодые специалисты».

Профориентационная соревновательная программа включает информирование школьников, имеющих инвалидность, и их родителей о перспективных и востребованных для инвалидов профессиях через проведение семинаров и мастер-классов, выставок образовательных учреждений. Организация содействия трудоустройству участников соревнований проходит посредством выстраивания коммуникативных площадок между работодателями и участниками конкурсов, а также проведением Ярмарки вакансий. Соревнования проходят в трех видах:

- ✓ соревнования для «школьников», которые проводятся по технологии профессиональных проб, предусматривают выполнение заданий по перечню компетенций, утвержденных Организационным комитетом Национального чемпионата для данной категории;

- ✓ соревнования для «студентов» организаций профессионального образования и «молодых специалистов» предусматривают выполнение практических конкурсных заданий по утвержденному списку компетенций Национального чемпионата;

- ✓ соревнования по презентационным компетенциям, которые могут быть предложены участниками соревнований, промышленными партнерами и работодателями, общественными организациями инвалидов, проводятся за счет ресурсного обеспечения организаций, по инициативе которых они введены.

Для специалистов по профориентации в рамках возможно проведение тематических «круглых столов» и конференции по вопросам профориентации, развития инклюзивного профессионального образования, организации содействия трудоустройству людей с инвалидностью.

В рамках проведения чемпионата «Абилимпикс» для участников-школьников проводятся профориентационные семинары, разъяснения по перспективным профессиям и направлениям подготовки, информирование об образовательных учреждениях, реализующих данные направления подготовки для людей с инвалидностью. У студентов рассматривается возможность участия в программах стажировок на предприятиях промышленных партнеров работодателей по компетенциям. Участники – «молодые профессионалы» – по результатам чемпионата имеют возможность повышения квалификации, организованного за счет средств спонсоров, участия в программах стажировки на предприятиях партнеров по компетенциям.

Родителям абитуриентов и обучающихся обеспечивается информирование о возможностях получения профессионального образования детей с инвалидностью, их дальнейшего трудоустройства и самореализации.

Являясь современной и активной формой массовой профориентации, федеральный чемпионат профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс» способствует:

- ✓ формированию позитивного отношения к людям с инвалидностью, занимающихся профессиональным саморазвитием и самосовершенствованием;

- ✓ повышению информированности потенциальных работодателей о профессиональных компетенциях людей с инвалидностью и способствует лояльности работодателей к набору сотрудников с инвалидностью;

- ✓ мотивации людей с инвалидностью к профессиональному росту и развитию;

- ✓ повышению известности конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью среди широких слоев населения.

Таким образом, указанные формы трудового и профессионального ориентирования инвалидов и лиц с ОВЗ развивают осознанное и адекватное профессиональное самоопределение; способствуют эффективности профессиональной ориентации инвалидов, связанной с необходимостью учета особенностей здоровья и психики инвалидов, учета характера дезадаптации, направлены на формирование позитивных образов и перспектив профессионального будущего, понимание возможностей и осуществление самореализации на рынке труда.

.....  
✎ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 13:*  
.....

1. Перечислите основные задачи чемпионатов и конкурсов профессионального мастерства среди людей с инвалидностью.

2. Являясь современной и активной формой массовой профориентации, чему способствует чемпионат «Абилимпикс»?

3. Кто может стать участниками чемпионата «Абилимпикс»?

4. Что включает в себя профориентационная соревновательная программа чемпионата «Абилимпикс»?

---

## Глава четвертая

# ТРАДИЦИОННЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

---

### Тема 14. Интервью в профессиональном ориентировании и консультировании

#### *14.1. Общая информация о методике*

Методика интервью является одной из центральных методик в психологическом консультировании. Интервью различают по видам:

- ✓ стандартизированное – управляемое;
- ✓ нестандартизированное – неуправляемое;
- ✓ комбинированное.

В различных интервью используются разные виды вопросов. Закрытые и открытые вопросы способствуют увеличению и уменьшению продолжительности процесса интервью. Прямыми открытыми вопросами структурируется беседа с клиентом. Непрямые и проективные вопросы своей многозначностью способствуют появлению большего доверия между специалистом по профориентированию и оптантом. Вопросы помогают оптантам высказываться свободнее. Применение закрытых или открытых вопросов специалистом по профориентированию зависит от характера выдвигаемой клиентом проблемы в ходе интервью и обусловлено типом интервью. Беседа специалиста по профориентированию с клиентом представляет собой сложнейший процесс практической деятельности, связанный с планированием беседы, подготовкой вопросов, организацией сложнейшего профессионального поведения.

В процессе конструирования схемы интервью необходимо располагать основными сведениями об использовании формулируемых вопросов, о критериях их правильности и адекватности, ясности и гибкости. Существование различных категорий клиентов естественно

влияет на подготовку плана интервью, в котором специалист по профориентированию исходит из индивидуальных потребностей клиента и специфической ситуации личностного и профессионального развития конкретного человека.

Подходящие стандартизированные процедуры в профессиональном консультировании отсутствуют. Психолого-профессиоведческая сравнительная аналитическая работа по формированию картины мира профессий у каждого психолога происходит самостоятельно и основана на сходствах и различиях современных видов труда, спецификой их выполнения. Ориентирующие сведения о профессиях, заложенные в профессиографических описаниях, имеют огромный объем, и специалисту по профориентированию необходимо разбираться, как минимум, в особенностях двух-трех тысяч профессий из совокупного множества 47 тысяч.

Психологические требования, предъявляемые к человеку его профессией и ограничениями, напротив, в сознании консультанта должны иметь достаточно ограниченное компактное представление.

Целью труда специалиста по профориентированию является оказание помощи клиенту в формировании представлений о себе как о субъекте труда, на уровне выбора перечня профессий как вариантов подходящей работы, и об адекватных знаниях о мире профессий в целом.

Основными результатами труда специалиста по профориентированию в профконсультативной деятельности являются изменения содержания субъективных высказываний клиента, свидетельствующих о происходящем изменении представлений в его сознании. В субъективных высказываниях клиента просматриваемая ранее путаница должна организовываться в предлагаемый консультируемым психологом систематизированный порядок. Чутким и своеобразным индикатором продуктивности процесса консультирования является позитивное настроение как самого специалиста по профориентированию, так и консультируемого.

Технология проведения процесса консультирования по профессиональному развитию клиента состоит из ряда последовательных этапов.

Важную составную часть технологии проведения консультативного процесса образует рабочее пространство профконсультанта-психолога и клиента, организованное специальным образом.

Работа профконсультанта по пониманию целей, результатов и содержания труда в группах сходна с работой при индивидуальном психолого-педагогическом консультировании. Однако психологический динамизм групповой диагностической и коррекционной работы накладывает особые требования. В своей деятельности специалист по профориентированию руководствуется психогигиеническими правилами, законом о перемене труда, законом предоставления отдыха клиенту для положительного осуществления интервью.

## *14.2. Интервью в профориентации*

В стандартизированном и нестандартизированном интервью применяются методики беседы.

Стандартное интервью – беседа, которая имеет фиксированную структуру. Консультант заблаговременно определяет и формулирует вопросы, определяет их порядок. Стандартное интервью имеет ряд положительных свойств.

1. Стандартность условий, позволяет сравнивать полученные результаты.
2. Контроль проведения интервью в рамках количественных методов, за счет использования единой техники беседы.
3. Уменьшение количества ошибок разных специалистов.
4. Охват широкой проблематики.
5. Экономия времени за счет сравнения множества событий, что организует возможность сосредоточения внимание психолога и консультанта на их сущности.

Отрицательной чертой стандартизированное интервью является снижение спонтанности в ходе коммуникации по разработанному четкому плану из-за строгой формулировки вопросов. Снижение спонтанности может вызвать у клиента оборонительные реакции.

В свою очередь, нестандартизированное интервью не имеет четко порядка, так как имеется только поставленная цель, однако детали проблемы не известны.

Эффективность беседы при нестандартизированном интервью зависит от знаний специалиста по профориентированию, его искусства вести интервью. Фактически речь идет о неуправляемом интервью. При проведении неуправляемого интервью специалист по профориентированию принимает незначительное участие в рассказе клиента.

В управляемом интервью специалист по профориентированию формулирует тему беседы, а также следит, чтобы клиент не отступал от нее.

Особенности нестандартизированного интервью следующие:

1. Нестандартизированное интервью динамично и используя его можно приспособиться к изменениям в ситуации, к новой проблеме, которая выявится в процессе разговора.

2. Вероятность непонимания между клиентом и специалистом по профориентированию при нестандартизированном интервью снижается.

3. Нестандартизированное интервью рекомендуется использовать при наличии специфических личностных проблем у клиента, поскольку позволяет помочь клиенту «открыть» важную информацию непрямым способом.

4. Нестандартизированное интервью обладает также достаточно выраженным психотерапевтическим влиянием.

В данном учебном пособии предлагается к освоению частично стандартизированное интервью с определенными целями, речевой направленностью и порядком действий. Вопросы формулируются свободно на основе обязательной темы, которая выбирается в зависимости от ситуации обсуждения характеристик-требований трудовой деятельности с обязательным приведением примеров наименований и содержания профессий, иллюстрирующих данную характеристику.

### ***14.3. Особенности построения вопросов в профессиональном ориентировании и консультировании***

В беседе-интервью используются специалистом по профориентированию следующие разновидности вопросов: закрытые-директивные и открытые.

Закрытые вопросы предполагают устойчивые альтернативные ответы. Закрытые вопросы могут быть двух альтернативными (ответы «да» и «нет»). Например, «Ощущали ли Вы страх во время контрольной?». Закрытые вопросы могут быть также трех альтернативными: «да», «не знаю», «нет». Например, «Учительница довольна ваши отношением к ее предмету?».

Закрытые вопросы требуют быстрого и однозначного ответа.

Гораздо эффективнее чередовать открытые и закрытые вопросы.

Классификация открытых вопросов:

- ✓ прямые. Например, «В чем проявилось Ваше беспокойство, когда Вы писали контрольную работу?»;
- ✓ косвенные. Например, «Как Вы себя чувствуете во время контрольной работы?»;
- ✓ проективные. Например, «Как обычно чувствуют себя люди в той или иной ситуации?».

#### 14.4. Адекватность вопросов

1. Специалист по профориентированию должен формулировать вопросы с учетом индивидуальной ситуации консультирования, исходя из особенностей клиента. Необходимо помнить, что любой клиент будет стараться приспособить свой ответ к социально одобряемому стереотипу, имеющемуся у той или иной профессии.

В свою очередь, большое количество закрытых прямых вопросов может привести к нагромождению отрицательных ответов и вызвать сомнение клиента при оценке деятельности психолога-консультанта: «Что, собственно, хочет узнать специалист по профориентированию, если ставит вопросы «вслепую»?».

Правильнее начинать с общих открытых непрямых вопросов и в зависимости от полученных ответов, дальше задавать вопросы, конкретизирующие понимание клиентом глубины и устойчивости своих интересов.

🔗 *Задание: ознакомьтесь с двумя рядами вопросов, приведенными ниже, обоснуйте их формулировку по первому критерию адекватности.*

Таблица 4.14.1

Адекватные вопросы	Неадекватные вопросы
Вы узнали о генеграмме. Можем ли построить вашу генеграмму? Строили ли вы генеалогическое древо своей семьи?...	1. Ваше полное имя, отчество и фамилия. 2. Немного расскажите о себе. Начнем с вашей семьи. 3. Имя, отчество и фамилия ваших родителей. 4. Должность и место работы на сегодняшний день? 5. А знаете ли Вы, где они работали раньше и кем? 6. Какие институты закончили Ваши родители? 7. Где они познакомились, знаете? 8. У Ваших родителей много друзей? 9. А гости к Вам ходят часто?...

2. Специалисту по профориентированию необходимо предвидеть ответ. Например, на вопрос: «Вы встречаетесь со своими одноклассниками только на школе?» – клиент может начать рассказывать об отношениях в школе или о друзьях, о своих трудностях в общении и т.п. В данном случае клиент «отзывается» на слова «встречаться», «одноклассники» и на невысказанное «после школы».

*Задание: ознакомьтесь с двумя рядами вопросов, приведенными ниже, обоснуйте их формулировку по второму критерию адекватности*

Таблица 4.14.2

Адекватные вопросы	Неадекватные вопросы
<p>Отметьте на генограмме рядом с Вами родных братьев и сестер.            Может быть, у ваших родителей есть дети от других браков?            Какая у вас разница в возрасте?...</p>	<p>У Вас в семье есть еще дети? Кто?            Сестра старше Вас? Насколько?            Расскажите мне о своей сестре?            Вы любите ее?            Вы ссорились когда-нибудь?</p>

3. Специалисту по профориентированию необходимо четко формулировать вопросы, затрагивающие тот или иной фактор личностного и профессионального развития клиента. Формулируемые вопросы должны соответствовать поставленной цели – уточнять информацию клиента в первую очередь для него самого, а не для специалиста по профориентированию. В противном случае можно привести опланта к растерянности и получить, например, высказывание: «Я неспособна дальше учиться работать в школе» или «Я неспособен поступить в институт» и т.п.

Реакция консультанта: «Почему Вы так решили?» – выражающая удивление и сочувствие, неверна, поскольку искажает рассказ клиента и приводит к ситуации с отрицательными эмоциями без выяснения сопутствующих обстоятельств. Однако специалисту по профориентированию нужно засомневаться в правильности своего высказывания, подтверждающего признание клиента: «Вас это сильно огорчает?».

*Задание: ознакомьтесь с двумя рядами вопросов, приведенными ниже, обоснуйте их формулировку по третьему критерию адекватности*



Таблица 4.14.3

Адекватные вопросы	Неадекватные вопросы
Как решает задачи выбора Ваша сестра? В чем проявляется ее самостоятельность?...	Где сейчас живет Ваша сестра, я имею в виду, с родителями или нет? У нее есть семья, дети, муж? Где она работает? Где она училась? Какой институт она закончила? Какая у нее специальность? Она помогает Вам, когда Вы ее просите о помощи? Вы любите ее детей, своих племянников? Вам нравится муж Вашей сестры как человек? Какие качества Вашей сестры Вам нравятся больше всего? Какие качества Вашей сестры Вам не нравятся, разочаровывают Вас?

4. Специалисту по профориентированию необходимо учитывать эмоциональную окраску слова, включенного в свою вопросительную фразу. Можно сильно повлиять на ответ клиента. Вопрос: «У Вас хорошие отношения с мамочкой?» – мог бы привести к идеализации отношений с матерью. В другом случае – проявления или иронии, или злости, упреков и потри контакта в беседе.

5. Специалисту по профориентированию в процессе проведения интервью необходимо избегать в задаваемых им вопросах «ловушек», использование так называемых «хитрых» вопросов. Специалист не должен ставить перед собой задачу «вытянуть» из клиента информацию, о которой он не хочет рассказывать. Лучше не допускать последовательности вопросов, способных вывести клиента «на чистую воду», как человека, имеющего инвалидность или ограничения возможностей здоровья. Основой отношений в профориентационной деятельности является взаимное доверие, которое можно разрушить задаванием «хитрых» вопросов. Иногда специалисту по профориентированию требуется затратить продолжительное время, чтобы доверие возникло чтобы клиент открыл для себя хотя бы часть содержания фактора ситуации его личностного и профессионального развития, что приблизит его к самостоятельным шагам по определению образа подходящей работы. Важно, чтобы проблема клиента открылась поновому ему самому с помощью вопросов специалиста по профориентированию.

🔍 *Задание: Объясните, по каким причинам приведенные ниже вопросы могут оказаться «хитрыми», если у человека ограничения по здоровью:*

- ✓ *«Вы занимаетесь спортом?»*,
- ✓ *«Какой вид спорта Вам нравится больше всего?»*,
- ✓ *«Что мешает Вам заняться любимым видом спорта?»*.

6. Специалисту по профориентированию лучше избегать включения в интервью вопросов, вызывающих стереотипные ответы-фразы. Например, консультант: «Как Вы живете?». Клиент: «Спасибо, хорошо!». Данный диалог не содержит смысловой нагрузки и требует реконструкции.

7. Вопросы специалиста по профориентированию о нейтральных вещах могут иметь общую формулировку, например: «Какие выгоды имеет человек, если он после девятого класса поступает в колледж?», «Какие выгоды имеет человек, если он после школы поступит в университет?».

8. Вопросы специалиста по профориентированию про историю развития личности клиента требуют персонификации и должны быть сформулированы на основе полученных в ходе общения сведений о клиенте, например: «Вы говорили, что Вас это глубоко взволновало. Помните, что Вы сделали в ту минуту, когда мама сказала, что у нее нет денег на репетитора?».

9. Ответы, которые получены специалистом по профориентированию после вопросов, начинающихся со слов: «Если...?», «Предположим, что...», обладают тенденцией быть поверхностными. «Если бы у Вас было много денег, как бы Вы их использовали?»

Не стоит делать выводы о системе ценностей, потребностях или интересах клиента на основе неупорядоченного набора ответов-высказываний. Можно сделать относительно верные заключения только в отдельных случаях, сравнивая ответы, касающиеся клиента в прошлом, с реальными ситуациями.

*Задание: Объясните, по какой причине на вопрос «Может ли нормально работать человек, если к нему личные неприятности?» трудно получить верный ответ.*

10. Специалист по профориентированию во время интервьюирования не должен допускать появления у клиента ощущения, что он находится на экзамене. Вопросы не должны провоцировать оборонительные вербализованные реакции или самообвинение клиента в связи с неспособностью выполнить что-либо.

Консультант: «Знаете ли Вы вообще, что такое целеустремленность?»

Клиентка: «Нет, не знаю. У меня нет никаких целей, я все делаю, не думая, как кто подскажет. Обо мне думают, что я ответственна и послушна. А я на самом деле ни к чему не способна... чувствую себя ненужной... неспособной и глупой...».

### *14.5. Гибкость вопросов*

1. Открытые и закрытые вопросы специалистом по профориентированию формулируются исходя из характера проблемы. Например, в случае выяснения уровня квалификации и количества специальностей, которыми клиент владеет, ставится больше закрытых и прямых вопросов:

Консультант: «Какое базовое образование Вы имеете?».

Консультант: «По какой специальности Вы работали самое продолжительное время?» и т.д. и т.п.

В случае появления проблемы, связанной с организацией межличностной коммуникации, специалисту по профориентированию лучше пользоваться в процессе интервью открытыми и непрямыми вопросами. Они дают возможность выбрать ответ самому.

Консультант: «Могли бы Вы что-то рассказать о себе и своей работе?».

Клиент: «Сколько себя помню, никогда и ничего хорошего у меня с работой не получалось. Когда в школе учился хотел поступать в университет на географический, чтобы потом стать океанологом. Не поступил, да и зрение подвело. Астигматизм и близорукость, знаете... В общем, работал год подсобником. Потом поступил в политехнический институт на факультет электрооборудования судов. Но распределение, сами понимаете, получил не для плавания и путешествий. Так уж мне не везет, получил распределение на электроподстанцию в захолустье. Оттуда уехал, не захотел связываться с пьяницами. Отец страшно тогда возмущался, говорил, что надо бороться с ними. Но я не стал. Устроился в трамвайное управление дежурным слесарем по КИП и А. Работа сменная, народу на работе две души – я и сменный мастер. Так три года и прошло. Потом я сильно заболел гриппом с осложнением на головной мозг. В общем, с этой работы я ушел, так как не мог напрягаться по ночам. Мать меня поддерживала, а отец ни в какую. Я у него тунеядцем прослыл. Какой же я тунеядец... Ему легко говорить».

2. Специалисту по профориентированию в процессе интервью необходимо направлять ответы клиента, так как открытые вопросы приво-

дят к пространным ответам, а необходимо, чтобы клиент не отступал от сути дела. Необходимо помочь клиенту вернуться к обсуждаемой теме используя дополнительные вопросы.

Консультант: «А как дальше с работой?».

Клиент: «Да пытался устраиваться, но увы... В фирме тут в одной подрабатывал, но она прогорела...».

3. Специалисту по профориентированию можно в ходе интервьюирования вставлять в рассказ клиента вопросы: служебные вопросительные слова «Кто?», «Когда?», «Как?». Не рекомендуем формировать со слова «Почему». Необходимое оценочное суждение оптанта должно вытекать из беседы.

4. Тактика специалиста по профориентированию при проведении профконсультационного интервью строится на предъявлении клиенту вопросов, которые поддерживают доброжелательную атмосферу общения между психологом и клиентом, ободряют оптанта:

«Решили получить новую информацию».

«Надеетесь, что разберетесь в ситуации своего личностного развития?».

5. В случаях, когда клиент в начале интервью не отвечает на закрытые и прямые вопросы специалиста по профориентированию, их не имеет смысла дальше задавать. Необходимо задавать открытые непрямые или проективные вопросы.

🔍 *Задание: сопоставьте закрытые и прямые вопросы «В детстве Вы часто болели?», «Страдаете ли вы какими-либо хроническими заболеваниями?» с открытыми непрямыми: «Когда сталкиваетесь с трудностями, к кому обращаетесь за помощью?», «Какие жизненные ситуации связаны с сильными переживаниями?» – и сформулируйте свои варианты.*

6. В ситуации, когда клиент в процессе интервью не дает ответы на вопросы, на которые, по расчетам специалиста по профориентированию у него ответ имеется, предполагается, что клиент отвечать не хочет. В этом случае специалист по профориентированию задает вопросы далее таким образом, чтобы дать понять клиенту, что он принял это обстоятельство к сведению. Требование объяснить свое поведение и принуждение к ответу приводит к образованию эмоционального напряжения у клиента и к нарушению контакта между психологом-консультантом и клиентом. Если на какой-либо вопрос клиент не дал ответа, то к нему можно вернуться на следующей встрече.

## 14.6. Ясность вопросов

1. Специалист по профориентированию должен убедиться, что он сам хорошо понимает вопрос, который хочет задать клиенту.

2. Специалист по профориентированию не должен задавать вопросы, касающиеся предмета, незнакомого для клиента. Не допускается переживание клиентом неприятных ощущений в ходе интервью, что он не понимает и не знает того предмета, о котором идет речь. Для выяснения понимания клиентом вопроса можно использовать фильтрационные вопросы, которые непрямо показывают, правильно ли клиент понимает смысл вопроса.

3. Специалисту по профориентированию необходимо учитывать, что хорошо известные всем сведения или явления не обязательно могут быть знакомы клиенту. В силу этого строить вопрос с позиции «Это ясно каждому», «Это известно всем» не рекомендуется.

4. Неясные для клиента моменты должны быть разобраны специалистом по профориентированию на конкретных примерах, которые затем включаются при интервьюировании в обобщенном виде.

5. Специалисту по профориентированию необходимо отличать (не смешивать) негативные альтернативные вопросы с позитивной вопросной альтернативой и, наоборот. В этом случае у клиента возникает непонимание, на какой именно вопрос он должен отвечать. Например, «Какие Ваши качества способствуют успешности в работе, а какие препятствуют этому?».

☞ *Задание: переформулируйте по критерию ясности следующие вопросы: «У кого Вы больше любите гостить: у родителей матери или у родителей отца?», «Кто из дедушек и бабушек и других родственников рассказывал вам подробно о своей работе?».*

6. Специалист по профориентированию иногда наблюдает в ответах клиента существование противоречий. В этих случаях необходимо обратить внимание клиента на это и попросить прокомментировать свои ответы. Но при этом не нужно цепляться к каждой нестыковке, в дальнейшем непоследовательность можно будет детально разобрать при интервьюировании.

7. Специалист по профориентированию может в интервью использовать вопросы, с помощью которых проверяется правдивость клиента. Эти вопросы вставляются при беседе осторожно и не часто.

8. Специалист по профориентированию в процессе интервью не задает двусмысленных вопросов, могущих иметь в различных контекстах неоднозначное толкование.

*Задание: объясните, в чем проявляется двусмысленность вопроса: «Похожи ли Вы на кого-нибудь из родителей?».*

9. Специалист по профориентированию в процессе интервью не задает многозначных вопросов или вопросов мало отличающихся по содержанию друг от друга. Такие вопросы могут вызвать некоторое недоверие у клиента к консультанту, касающееся намерения консультанта «вытянуть» из него что-то непонятное.

*Задание: Объясните, в чем проявляется многозначность вопросов: «Ваши родители предпочитают проводить свободное время вместе?», «Как Вы с родителями обычно проводили выходные дни?», «Ходили ли вместе в театр, музеи или в гости?», «С кем Вам больше нравилось проводить время, с папой или с мамой?», «Проверяли ли родители Ваше домашнее задание?», «Помогали они Вам в учебе или требовали самостоятельности?».*

### **14.7. Правильность постановки вопросов**

1. Специалист по профориентированию строит в процессе интервью вопросы с правильной грамматической и синтаксической формой, что не должно пониматься как сухость выражений.

*Задание: Выберите вопрос, который сформулирован правильно: «Какие качества воспитывали в Вас родители с самого раннего детства?» или «Какие качества личности стремились развить Вам родители в детстве?».*

2. Специалист по профориентированию в некоторых случаях может использовать слова, относящиеся к профессиональной лексике и диалекту клиента, к его культурной и окружающей среде.

*Задание: в молодежной среде родителей называют «инурки», «родоки», «предки». Как Вы считаете, какое из этих слов можно использовать в беседе с оптантами.*

3. Специалист по профориентированию при выборе между сложным, простым или иностранным словом для применения в процессе интервью стремится отдать предпочтение наиболее простому и понятному.

☞ *Задание: посмотрите в словаре иностранных слов, как толкуется слово «проблема». Старайтесь избегать этого слова при постановке вопросов.*

4. Специалист по профориентированию, составляя самый сложный вопрос, допускает максимальное количество слов в предложении – не более девяти слов. На слух плохо усваиваются предложения, которые слишком велики по объему, точнее по количественному содержанию слов. На слух эффективно перерабатывается информация, содержащаяся в предложениях, состоящих из 7 + 2 слов. Именно такое количественное содержание предложений употребляется при ведении обычного устного диалога. Этим числом измеряется объем оперативной памяти человека, что используется в разговорной речи для правильного принятия сообщений и удержания их в памяти в процессе проведения диалога.

☞ *Задание: проанализируйте сколько отдельных вопросов содержится в вопросном высказывании: «Считаете ли Вы, что требования, которые к Вам предъявлялись, соответствовали Вашим способностям и возможностям и препятствовали выполнению заданий чаще всего?».*

5. Специалист по профориентированию не допускает в интервью употребления длинных придаточных предложений, трудных с точки зрения формулировки и могущих мешать пониманию.

☞ *Задание: дайте другую формулировку вопроса: «С кем из Ваших сослуживцев Вам приятно было встречаться вне работы так, что Вы продолжаете поддерживать хорошие отношения даже после того, как уволились?».*

6. Специалист по профориентированию высказывает вопросы ясно, четко без длинных пауз, соблюдая скорость речи, содержащую 80–120 слов в минуту.

## **Тема 15. Вступительное интервью в профессиональном ориентировании и консультировании**

В конкретной практике профессионального ориентирования и профконсультирования трудно точно дифференцировать отдельные виды интервью. Однако нужно стремиться различать вступительное, диагностическое, терапевтическое интервью и интервью-консультацию.

Проведение границ между выделенными видами интервью достаточно условно. С помощью вступительного интервью можно стимулировать осознание важной информации, которая будет проверена и дополнена в диагностической беседе. Консультативное интервью может помочь оптанту принять решение о выборе новой профессии после завершения деятельности на старом рабочем месте.

В начале работы специалисту по профориентированию необходимо установить контакт с клиентом.

В ходе вступительного интервью основной задачей специалиста по профориентированию является налаживание позитивной эмоциональной обстановки, так как клиент в первую очередь должен получить от беседы приятное ободряющее впечатление человеческого общения. Совсем не обязательно, чтобы клиентом сразу была выявлена целая проблематика, например первичного профессионального выбора или профессиональной реориентации. Прежде всего специалист по профориентированию стремится направить внимание клиента на выяснение причины прихода в консультацию, на объяснение и формулировку потребности встречи. Важно понять, что клиент считает проблематичным: ситуацию или себя. Необходимо также получить дополнительные информационные сведения, которые помогут определить временные рамки проведения консультации. Разовой это будет помощь или потребуются повторная, какой содержательный аспект помощи требуется.

Общая схема вступительного интервью может быть следующей:

1. Знакомство клиента со специалистом по профориентированию и представление фамилии, имени и отчества.

*Задание: прочтите вопросы, приведенные ниже, проанализируйте их и дайте обоснование причин:*

*а) обязательной совместной работы оптанта и представителей его ближайшего окружения для предотвращения вторжения в тайны личности и тайны семьи;*

*б) необходимости использования методики построения генограммы на этапе вхождения в контакт;*

*в) неправильной формулировки этих вопросов: «Какой социальный статус семьи, в которой Вы выросли?», «Какое образование было у Ваших родителей?», «Где они работали?».*

*Какие интересы имели Ваши родители?*

*Какие нравственные ценности были в Вашей семье?*



*Участвовали ли Ваши родители в деятельности общественных организаций в свободное от работы время?*

*Какие отношения были у Ваших родителей?*

*Как родители относились к Вам?*

*Какие чувства испытываете по отношению к родителям?*

*Какие порядки были в Вашем доме?*

*Чаще Вас хвалили или наказывали?*

*Какова была Ваша реакция на похвалу и наказания?*

*Как распределялись обязанности по дому?*

*Как стимулировалось их выполнение?*

2. Вводные слова, которые вытекают из конкретной ситуации, и предложения специалиста по профориентированию к клиенту о совместной работе.

3. Выявление причины обращения за помощью в профориентировании.

✎ *Задание: корректно ли сформулированы вопросы, приведенные ниже, по выявлению причин обращения за помощью в профориентировании: «Что Вас беспокоит?», «Какую помощь ждете от консультации?».*

4. Формулирование потребности в профориентировании

5. Выявление и формулирование совместных консультативных задач.

6. Подведение клиентом итога консультативной встречи и формулирование запроса специалисту по профориентированию для дальнейшей работы.

7. Протоколирование специалистом по профориентированию особенностей консультативного интервью проводится после ухода клиента, далее разрабатывается и фиксируется план дальнейшей работы.

Следует отметить, что установление контакта у специалиста по профориентированию с клиентом зависит от его прошлого опыта в установлении межличностных отношений с клиентами, от знаний по установлению межличностных отношений у клиента в части опыта ведения доверительных разговоров.

Вступительное профконсультационное интервью может иметь самостоятельную диагностическую ценность. Например, в ходе его проведения выявляются ожидания клиента, что специалист по профориентированию решит все его проблемы, даст ему категорический и директивный совет. Это означает, что в консультацию пришел человек

незрелый, с высокой степенью зависимости от окружающих и, на данный момент времени, не способный к самостоятельному выбору того или иного решения стоящей профконсультативной задачи.

Существует определенное разнообразие в способах проведения вступительной беседы, которое зависит от личностных и стилевых особенностей консультанта. Особенности также зависят от возраста, пола, содержания жизненного и специфического профессионального опыта консультанта. Именно поэтому невозможно выдавать однообразные рекомендации при проведении профконсультационного интервью. Форма и содержание вступительного интервью будут меняться с ориентиром на возраст клиента, его реакций на интервью, от характера профориентационной проблемы.

В результате проведения вступительного интервью психолог располагает информацией, на основании которой решает, входит ли проблема, о которой говорил клиент в его компетенцию или не входит. Если компетентность консультанта недостаточна, то клиенту предоставляется информация о возможном участии в помощи ему другого специалиста, например, врача или социального работника. В ряде случаев сотрудничество с другими специалистами-смежниками необходимо.

## **Тема 16. Диагностическое интервью в профессиональном ориентировании и консультировании**

### *16.1. Общая информация о диагностическом интервью*

Диагностическое интервью представляет собой одну из методик исследования личностных профессиональных проблем в ситуации специфического коммуникативного вербального поведения. Недопустимо сводить интервью лишь к простой регистрации специалистом по профориентированию рассказа оптанта, основанного на самонаблюдении. Причины, по которым специалисту по профориентированию требуется умение владеть этой методикой, заключаются в следующем. Специалист по профориентированию встречается в инклюзивном профессиональном ориентировании и профконсультировании с такими ситуациями, в которых он не располагает никакими стандартизированными методиками для выяснения понимания определенных черт

личности в их связи с профессиональной деятельностью. При совершении попыток использовать стандартизированные психодиагностические методы всегда имеются противоречивые результаты, которые необходимо приводят к интеграции на уровне здравого смысла благодаря диагностическому интервью. По этим же причинам применение диагностических процедур, в определенной мере навязанных практике психологической помощи, нецелесообразно ни экономически, ни морально, поскольку интерпретационный репертуар формулируется извне по отношению к клиенту и к специалисту по профориентированию. Особый ущерб профессиональному развитию специалиста по профориентированию наносит компьютеризованная диагностическая деятельность, поскольку она не подкреплена никакими его мыслительными умениями.

«Цель диагностического интервью – стимулирование клиента в относительно короткое время к сообщению необходимой информации, относящейся к трудовой биографии клиента, его потребностной сфере, ценностям, взглядам, интересам и отношениям с другими людьми, уровню и содержанию запроса, другим аспектам его представлений о возможном взаимном соответствии его личных устремлений и требований к профессиональной активности» [1, с. 149].

«В ходе проведения диагностического интервью консультант ведет наблюдение за двумя параллельными рядами проявлений клиента: словесным и невербальным. Словесная коммуникация предназначена для обмена информацией и направлена к основной цели интервью. Нейровегетативные проявления служат для манифестации потребностей, эмоционального состояния, темперамента клиента. Они могут появиться как реакция на содержание беседы и служат своеобразным индикатором протекания процесса консультирования. Спокойный деловой фон и тон консультации сопровождается негромкими голосами и плавными, равномерными движениями рук партнеров, сосредоточенными и ясными взглядами, обращенными на лицо партнера по общению. Оба ряда поведения человека органически и функционально связаны и представляют собой самый надежный общий источник информации о клиенте» [там же, с. 149].

«Желательно в области профессионального консультирования и учебно-профессиональных его ответвлений использовать генетический подход к раскрытию истории проблемы для данной личности, с которой психолог имеет дело на консультации. В диагностической

беседе можно способствовать выявлению суждений клиента о характере и силе влияния факторов среды, которая его окружала и окружает. В зависимости от этого выявляется характер и интенсивность трудовой потребностной сферы. Явления, о которых идет речь, в высокой степени зависят от общественных норм социальной и классовой группы, к которой человек принадлежит. Он более или менее осознанно развивает в себе качества социально желательные и санкционированные для развития через ожидания его референтной группы. Принадлежность клиента к той или другой социально-экономической общности, а в нее входят профессиональные группы, больше всего влияет на уровень притязаний с целью получения общественного признания заслуг данного человека» [1, с. 149].

Диагностическое интервью с клиентом может содержать темы о семье или детстве, о состоянии здоровья, о школе и о работе, о профессиональных интересах. Ниже речь будет идти о подробной проработке темы, о работе и профессиональных интересах.

## ***16.2. Диагностическое интервью по теме «История трудовой деятельности оптанта»***

В профессиональном консультировании приходится всегда затрагивать историю трудовой деятельности оптанта, несмотря на то что она может быть совсем короткой. Обсуждение информации о работе помогает понять специфику отношения к труду и характер социального взаимодействия при осуществлении контактов с другими людьми. Сведения об этих сторонах жизнедеятельности оптанта также помогают определить возможную меру устойчивости его к тревожным событиям – фрустрациям, направленности на профессию, на ряд родственных специальностей.

Необходимой заботой специалиста по профориентированию является выполнение требования по организации обсуждения работы оптанта в аспекте понимания им своей деятельности и особенностей своей личности, которые необходимы для успеха в данном виде труда.

Работа как часть жизненной истории личности определяется, в частности, такими аспектами.

🔍 *Задание: воспользуйтесь тематическим перечнем, приведенным ниже, и опишите свой профессиональный путь.*

**«Мера приспособленности оптанта к труду:**

1. Первое место работы, длительность работы на этом месте, основная деятельность, характер обязанностей, распределение рабочего времени и отдыха.

2. Временные интервалы между перемещениями на новые места работы, оклад, причины ухода с той или другой работы.

**Устойчивость к фрустрациям:**

1. Эквивалентность труда и образования, способностей и интересов.

2. Мера ответственности при выполнении трудового задания.

3. Препятствия при выполнении работы и их устранение.

4. Концентрация и сосредоточение трудовых усилий несмотря на неприятные условия труда.

5. Способность делать неприятную работу.

6. Реакция на поощрения и взыскания.

**Социальные связи:**

1. Характер и количество контактов с людьми на работе.

2. Отношения с начальством.

3. Друзья, критерии образования дружеских отношений на работе и вне работы.

4. Членство в различных кружках, общественная работа.

**Трудовая инициатива:**

1. Рационализаторские предложения.

2. Оптимизация норм труда и отдыха.

**Рациональное использование энергетических затрат в процессе труда:**

1. Трансформация проблемы выбора в задачи выбора.

2. Регулярность или нерегулярность выполнения трудовых обязанностей.

3. Критичность при выполнении трудового задания, требующего продолжительного времени.

4. Использование и полезность планов и схем.

5. Приспособляемость к изменениям в условиях труда.

**Непрофессиональные интересы, отражающие объекты, ситуации, различные явления, которым оптанта уделяет особое внимание:**

1. Любимые области искусства, науки.

2. Люди, которых клиент уважает, их привлекающие особенности и характер деятельности.

3. Активность и развлечения в свободное время.

***Профессиональные интересы, отражающие область труда, которой клиент уделяет особое внимание:***

- 1. Отдельные фазы развития профессиональных интересов.*
- 2. Лица, которые сыграли важную роль в возбуждении интереса к определенной профессии.*
- 3. Роль родителей в активизации интереса к определенной специальности.*
- 4. Источники информации о предпочитаемых видах труда.*
- 5. Уровень информированности о мире профессий в целом.*
- 6. Школьное и профессиональное развитие.*
- 7. Безуспешные попытки при поступлении на учебу, привлекательное место работы, посещение различных курсов, учеба в училищах, институтах, уход оттуда и его причины.*

***Мотивация труда, отражающая значение, придаваемое клиентом определенной профессии:***

- 1. Доводы выбора: финансовые, социальные, эстетические, психологические.*
- 2. Неуверенность при объяснении выбора.*
- 3. Характеристики профессий, которые привлекают или отталкивают оптанта.*
- 4. Фрустрация – нереализованные профессиональные желания, препятствия при достижении целей, способы примирения с неудачей – изменение самого себя, выбор альтернативной цели, подчинение обстоятельствам.*

***Представления о себе как о субъекте трудовой активности, отражающие критерии сходства и различия клиента с другими людьми:***

- 1. Образ себя с точки зрения будущего.*
- 2. Ценности и идеалы, способы, с помощью которых оптанта старается их достичь.*
- 3. Внутренняя и внешняя конфликтность личности» [1, с. 150–151].*

### ***16.3. Диагностическое интервью «Как построить формулу профессиональных предпочтений»***

Выше было описано использование профессионального материала в профессиональном ориентировании. Оптанта узнает об этом мате-

риале из следующего текста: «...Любая работа имеет ряд особенностей, которые отличают ее от другой, даже очень похожей на нее. У каждого человека есть соображения о том, какая работа ему подошла бы больше всего.

Зачастую, он не может назвать профессию, в которой есть характеристики-требования, доступные ему. Сегодня можно побеседовать о предпочитаемых Вами характеристиках, затем путем их перечисления построить «идеальную» формулу профессии.

Выбор характеристик предполагается совершать так: внимательно прочтите вслух каждый пункт интервью; постарайтесь активизировать воображение и память, приведите примеры – назовите профессии, с которыми Вы знакомы, где бы человек выполнял как раз те требования, о которых идет речь.

После этого «примерьте» на себя характеристики, описанные в каждом пункте и выберите те, что больше всего понравятся.

Старайтесь сосредоточиться при обсуждении каждого пункта, не стесняйтесь спрашивать консультанта о том, что неясно. Помните, что нет «хороших» или «плохих» вариантов ответов. Каждому подходит что-то свое и нужно настойчиво искать свое дело.

При выполнении работы человек руководствуется определенными целями – строит в уме образ действий по достижению заданных результатов деятельности» [1, с. 196].

Принято различать такие цели, как гностические, преобразовательные, изыскательные. В первой части беседы приведены вопросы, раскрывающие цели труда более подробно:

*«1. Мне представляется, что целью моей работы будет:*

*1) первая гностическая цель труда, при реализации которой человеку приходится распознавать и сортировать, оценивать предметы в целом или их отдельные признаки (например, сельскохозяйственные продукты, промышленные изделия и полуфабрикаты, информационные сведения, какие-то другие явления или события) (Г1);*

*2) вторая гностическая цель труда, так как на работе нужно выявлять и анализировать достаточно сложные процессы, постигать закономерности явлений, происходящих в окружающем мире (развитие живой и неживой природы, информационные связи, здоровье, поведение людей, их отношения, проявления творчества в искусстве, другие аспекты жизнедеятельности) (Г2);*

3) первая преобразующая цель труда, поскольку человеку приходится заниматься изменением и преобразованием объектов труда путем их реорганизации, организации и упорядочивания, структурного усовершенствования (П1);

4) вторая преобразующая цель труда, так как трудовые действия направлены на преобразование различных предметов, духовных и материальных явлений и человеку необходимо оказывать влияние, воздействовать, обрабатывать (П2);

5) третья преобразующая цель труда, – на работе необходимо обслуживать, перемещать и перемещаться в заданном направлении или напротив, активно сохранять неподвижное положение (П3);

б) изыскательская цель труда: необходимо изобретать, придумать что-либо, находить оптимальный вариант решения нестандартной трудовой задачи, образец исполнения ее для себя и для других (И)» [1, с. 197].

II. «Я думаю, что с удовольствием выполнял бы свою работу с помощью средств труда, как:

7) рука, ручные инструменты (Р);

8) механическое, машинное оборудование, различные виды транспорта, в том числе с ручным и ножным управлением (М);

9) автоматы, автоматизированное оборудование (А);

10) приборы, различные измерительные устройства (ПУ);

11) не внешние вещественные средства, а внутренние функциональные возможности человека (органы чувств и физиологические системы) (Ф);

12) речь бытовая с простой профессиональной лексикой (Ф1);

13) речь устная, эмоционально-выразительная с широкой лексикой (Ф2);

14) речь деловая, сопряженная со сложным профессионально-лексическим планом (Ф3);

15) мимические, пантомимические, жестовые ансамбли (Ф4);

16) все тело, организм человека как целое (Ф5);

17) беспристрастное поведение как демонстрация единства аффекта и интеллекта (Ф6);

18) широкие интеллектуальные средства и базы знаний, используемые для решения масштабных практических и теоретических задач и конкретизации исполнительских усилий (Ф7)» [там же, с. 196].

III. «Предпочтительно, чтобы по характеру моя работа:



19) имела строгий алгоритм – был четко определен порядок действий, который нельзя изменять (АЛ);

20) имела правила и алгоритмы выполнения, но их можно подстроить под новые задачи (АН);

21) имела ситуации неопределенности и такие трудовые ситуации, которые требуют построения нового порядка действий (Н)» [там же, с. 197].

IV. «Мне бы хотелось иметь такую организацию труда, где:

22) имеет место индивидуализированное выполнение трудовых заданий по достижению результата труда без оперативного, ситуативного взаимодействия с коллегами (ИН);

23) имеет место коллективное участие работающих с одновременным осуществлением ими трудовых действий по получению результата труда» [там же, с. 197].

V. «В процессе выполнения работы предпочтительно быть в основном:

24) исполнителем (ИС);

25) организатором своей работы, самостоятельно организовывать ход трудового процесса (планировать, распределять нагрузку, изменять способы работы) (ОС);

26) организатором активности других (О)» [там же, с. 197].

VI. «На работе мне желательно иметь контакты:

27) немногочисленные, не отнимающие много рабочего времени (К1);

28) многочисленные (К2);

29) с посетителями, клиентами (К3);

30) с сотрудниками по работе (К4);

31) с группой людей, классом, аудиторией (К5);

32) с одними и теми же людьми (К6);

33) с меняющимся кругом лиц (К7);

34) с животными, растениями, микроорганизмами (К8)» [там же, с. 197].

VII. «Думаю, что ответственность у меня будет:

35) материальная (за сохранение имущества, денег, других материальных ценностей) (МТ);

36) моральная (за воспитание, развитие людей) (МР);

37) за жизнь и здоровье людей, животных, растений и микроорганизмов (ЖЗ);

38) средняя, обычная (ОБ)» [там же, с. 197].

VIII. «Мне нужны условия труда по преимуществу:

39) бытовые, работа в помещении (Б);

40) на открытом воздухе (ОВ) [там же, с. 197].

IX. «Моя работа может быть также связана с необычными условиями:

41) с неожиданной опасностью или риском для жизни (Н1);

42) с возникновением сложных (возможно аварийных ситуаций), требующих от человека мгновенной оценки ситуации и быстрого выполнения необходимых действий (Н2);

43) с направленностью общения с правонарушителями, с людьми, имеющими психические и физические отклонения, аномальные состояния сознания (Н3);

44) с навязанными, вынужденными темпом и ритмом труда (Н4);

45) со значительными физическими нагрузками (Н5);

46) с длительным пребыванием в одном положении – неудобство от рабочей позы (Н6);

47) с ночными сменами (Н7);

48) с ненормальными, отличающимися от естественных, привычных, физико-химическими особенностями производственной среды (колебания давления, температуры, наличие вибрации, шума, испарений, других вредных факторов) (Н8)» [там же, с. 198].

X. «По предмету труда деятельность можно оценить, если ответить на вопрос какой главный, ведущий тип мышления. Он оценивается самым высоким значением в 4 балла, а вспомогательные типы в порядке дальнейшего ранжирования, – значениями – 3, 2, 1, 0.

49) биономический тип, так как в поле зрения человека объекты живой природы (П);

50) технономический тип, так как человек имеет дело с неживыми (абиотическими) системами (Т);

51) социономический тип, так как предмет труда человека либо другой человек, либо группа людей, (Ч);

52) сигнономический тип, так как человек имеет дело со знаковыми системами (З);

53) артономический тип, так как человек работает в системах художественных образов (Х)» [там же, с. 198].

Текст данного интервью клиент и психолог обсуждают достаточно длительное время. Время работы по составлению идеальной формулы

различается в зависимости от индивидуальных особенностей клиентов и составляет как минимум 24 часа.

## **Тема 17. Тест смысложизненных ориентаций**

### *17.1. Описание методики*

Теоретические основы.

«Тест смысложизненных ориентации является адаптированной версией теста “Цель в жизни” (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо и Леонарда Махوليки. Методика была разработана авторами на основе теории стремления к смыслу и логотерапии Виктора Франкла и преследовала цель эмпирической валидации ряда представлений этой теории, в частности представлений об экзистенциальном вакууме и ноогенных неврозах. Суть этих представлений заключается в том, что неудача в поиске человеком смысла своей жизни (экзистенциальная фрустрация) и вытекающее из нее ощущение утраты смысла (экзистенциальный вакуум) являются причиной особого класса душевных заболеваний – ноогенных неврозов, которые отличаются от ранее описанных видов неврозов. Первоначально авторы стремились показать, что,

а) методика измеряет именно степень «экзистенциального вакуума» в терминах Франкла;

б) последний характерен для психически больных;

в) он не тождествен просто психической патологии» [2, с. 4].

«Цель в жизни», которую диагностирует методика, авторы определяют, как переживание индивидом онтологической значимости жизни.

Адаптации и модификации методики.

Адаптация теста осмысленности жизни на русском языке была впервые выполнена К. Муздыбаевым (ИСЭП АН СССР, г. Ленинград).

Другая русскоязычная версия теста осмысленности жизни (ОЖ) была разработана и адаптирована Д.А. Леонтьевым (факультет психологии МГУ) в 1986–1988 гг. «Версия К. Муздыбаева была взята за основу и видоизменена по трем параметрам:

1) были изменены и упрощены формулировки ряда пунктов с сохранением общего их смысла;

2) вместо общего начала предложения с двумя вариантами окончания формулировалась пара целостных альтернативных предложений с одинаковым началом;

3) асимметричная шкала градации ответа от 1 до 7 была заменена симметричной шкалой – 3 2 1 0 1 2 3. Последнее было сделано с целью уменьшения «прозрачности» методики и устранения позиционных эффектов, хотя процедура подсчета суммарного балла при этом несколько усложнилась. Параллельно была переведена на русский язык и шкала поиска смысложизненных целей. Единственное изменение по сравнению с оригинальной версией методики заключалась в том, что семиступенчатый квантификатор был заменен пятиступенчатым («никогда – редко – иногда – часто – постоянно»), поскольку в русском языке не удалось подобрать адекватного набора из семи частотных обозначений» [2, с. 5].

## *17.2. Процедура проведения*

### *Инструкция*

«Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача – выбрать одно из двух утверждений, которое, по Вашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1, 2, 3, в зависимости от того насколько Вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения на Ваш взгляд одинаково верны)» [там же, с. 6].

### *Обработка результатов*

«Обработка результатов сводится к суммированию числовых значений для всех 20 шкал и переводу суммарного балла в стандартные значения (процентили). Восходящая последовательность градаций (от 1 до 7) чередуется в случайном порядке с нисходящей (от 7 до 1), причем максимальный балл (7) всегда соответствует полюсу наличия цели в жизни, а минимальный балл (1) – полюсу ее отсутствия» [там же, с. 6].

«В восходящую шкалу 1 2 3 4 5 6 7 переводятся пункты – 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

В нисходящую шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводятся пункты – 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

После этого суммируются баллы асимметричных шкал, соответствующие позициям, отмеченным испытуемым» [там же, с. 6].

Общий показатель ОЖ – все 20 пунктов.

Субшкала 1 (цели) – 3, 4, 10, 16, 17, 18.

Субшкала 2 (процесс) – 1, 2, 4, 5, 7, 9.

Субшкала 3 (результат) – 8, 9, 10, 12, 20.

Субшкала 4 (локус контроля – Я) – 1, 15, 16, 19.

Субшкала 5 (локус контроля – жизнь) – 7, 10, 11, 14, 18, 19.» [2, с. 14]

### *17.3. Интерпретация результатов*

Интерпретация субшкал.

1. «Цели в жизни. Баллы по этой шкале характеризуют наличие или отсутствие в жизни испытуемого целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Низкие баллы по этой шкале даже при общем высоком уровне ОЖ будут присущи человеку, живущему сегодняшним или вчерашним днем. Вместе с тем высокие баллы по этой шкале могут характеризовать не только целеустремленного человека, но и прожектера, планы которого не имеют реальной опоры в настоящем и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию. Эти два случая несложно различить, учитывая показатели по другим шкалам СЖО» [там же, с. 8].

2. «Процесс жизни, или интерес и эмоциональная насыщенность жизни. Содержание этой шкалы совпадает с известной теорией о том, что единственный смысл жизни состоит в том, чтобы жить. Этот показатель говорит о том, воспринимает ли испытуемый сам процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Высокие баллы по этой шкале и низкие по остальным будут характеризовать гедониста, живущего сегодняшним днем. Низкие баллы по этой шкале – признак неудовлетворенности своей жизнью в настоящем; при этом, однако, ей могут придавать полноценный смысл воспоминания о прошлом или нацеленность в будущее» [там же, с. 8].

3. «Результативность жизни, или удовлетворенность самореализацией. Баллы по этой шкале отражают оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмысленна была прожитая ее часть. Высокие баллы по этой шкале и низкие по остальным будут характеризовать человека, который доживает свою жизнь, у которого все в прошлом, но прошлое способно придать смысл остатку жизни. Низкие баллы – неудовлетворенность прожитой частью жизни» [там же, с. 8].

4. «Локус контроля-Я (Я – хозяин жизни). Высокие баллы соответствуют представлению о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответ-

ствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Низкие баллы – неверие в свои силы контролировать события собственной жизни» [там же, с. 9].

5. «Локус контроля-жизнь, или управляемость жизни. При высоких баллах – убеждение в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. Низкие баллы – фатализм, убежденность в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю, что свобода выбора иллюзорна и бессмысленно что-либо загадывать на будущее» [там же, с. 9].

#### 17.4. Бланк

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Пол \_\_\_\_\_

Возраст \_\_\_\_\_

Таблица 4.17.1

#### Бланк методики

1. Обычно мне очень скучно.	3	2	1	0	1	2	3	Обычно я полон энергии
2. Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей	3	2	1	0	1	2	3	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной
3. В жизни я не имею определенных целей и намерений	3	2	1	0	1	2	3	В жизни я имею очень ясные цели и намерения
4. Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной.
5. Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие	3	2	1	0	1	2	3	Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие.
6. Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заниматься	3	2	1	0	1	2	3	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами.
7. Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал.
8. Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов.	3	2	1	0	1	2	3	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни.

Окончание таблицы 4.17.1

9. Моя жизнь пуста и неинтересна.	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь наполнена интересными делами
10. Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной.	3	2	1	0	1	2	3	Если бы мне пришлось сегодня подводить итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла.
11. Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе.	3	2	1	0	1	2	3	Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас.
12. Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство.	3	2	1	0	1	2	3	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности.
13. Я человек очень обязательный.	3	2	1	0	1	2	3	Я человек совсем не обязательный.
14. Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию.	3	2	1	0	1	2	3	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств.
15. Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком.	3	2	1	0	1	2	3	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком.
16. В жизни а еще не нашел своего призвания и ясных целей.	3	2	1	0	1	2	3	В жизни я нашел свое призвание и цели.
17. Мои жизненные взгляды еще не определились.	3	2	1	0	1	2	3	Мои жизненные взгляды вполне определились.
18. Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни.	3	2	1	0	1	2	3	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни.
19. Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею.	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь не подвластна мне и она управляется внешними событиями.
20. Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение	3	2	1	0	1	2	3	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания.

.....  
📖 *Задание для самопроверки по теме 4:*  
.....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) или учреждении на основе методики.

## **Тема 18. Методика «Карта интересов»**

### *18.1. Описание методики*

Опросник разработан А.Е. Голомштоком. Предназначен для изучения интересов и склонностей человека в различных сферах деятельности.

### *18.2. Процедура проведения*

#### Инструкция

«Для определения ведущих интересов Вам предлагается перечень вопросов.

Если Вам очень нравится то, о чем спрашивается в вопросе, в бланке ответов рядом с его номером поставьте два плюса (“++”),

- ✓ если просто нравится – один плюс (“+”),
- ✓ если не знаете, сомневаетесь – ноль (“0”),
- ✓ если не нравится – один минус (“-”),
- ✓ а если очень не нравится – два минуса (“--”).

Отвечайте на вопросы, не пропуская ни одного из них» [там же, с. 184].

#### Текст опросника

«Любите ли Вы? Нравится ли Вам? Хотели бы Вы?

1. Знакомиться с жизнью растений и животных
2. Занятия и чтение книг по географии
3. Читать художественную или научно-популярную литературу о геологических экспедициях
4. Уроки и книги по анатомии и физиологии человека
5. Выполнять ежедневную домашнюю работу
6. Читать научно-популярную литературу о физических открытиях, жизни и деятельности выдающихся физиков
7. Читать об открытиях в химии или о жизни и деятельности выдающихся химиков
8. Читать технические журналы



9. Читать статьи в научно-популярных журналах о достижениях в области электроники и радиотехники
10. Знакомиться с разными металлами и их свойствами
11. Узнавать о разных породах древесины и об их практическом применении
12. Узнавать о достижениях в области строительства
13. Читать книги, смотреть фильмы о водителях различных видов транспорта (автомобильного, железнодорожного и т.д.)
14. Читать книги, смотреть фильмы о летчиках
15. Знакомиться с военной техникой
16. Читать книги об исторических событиях
17. Читать произведения классиков русской и зарубежной литературы
18. Читать и обсуждать публицистические статьи и очерки
19. Обсуждать текущие дела и события в учебном заведении, городе, стране
20. Интересоваться педагогической работой
21. Читать книги, смотреть фильмы о работе милиции
22. Заботиться о порядке в собственных вещах, красивом виде помещения
23. Читать книги из серии “Занимательная математика”
24. Изучать экономическую географию
25. Заниматься иностранным языком
26. Знакомиться с жизнью выдающихся художников, историей искусства
27. Знакомиться с жизнью выдающихся артистов, встречаться с ними, коллекционировать их фотографии
28. Знакомиться с жизнью и творчеством выдающихся музыкантов, с вопросами теории музыки
29. Читать спортивные газеты, журналы, литературу о спорте
30. Изучать биологию, ботанику, зоологию
31. Знакомиться с различными странами по книгам и телепередачам
32. Читать о жизни и деятельности знаменитых геологов
33. Интересоваться достижениями медицины
34. Посещать с экскурсиями предприятия легкой промышленности
35. Читать книги из серии “Занимательная физика”
36. Изучать химические явления в природе

37. Знакомиться с новейшими достижениями техники
38. Интересоваться работой радиотехника, электрика
39. Знакомиться с различными измерительными инструментами, используемыми в процессе металлообработки
40. Наблюдать за изготовлением изделий из дерева (например, мебели)
41. Наблюдать за работой строителей
42. Читать литературу о средствах передвижения
43. Читать книги, смотреть фильмы и телепередачи о морях
44. Читать книги, смотреть фильмы и телепередачи на военные темы, знакомиться с историей крупных сражений
45. Обсуждать текущие политические события в стране и за рубежом
46. Читать литературно-критические статьи
47. Слушать радио, смотреть теленовости и тематические телепередачи
48. Узнавать о событиях, происходящих в городе, стране
49. Объяснять учащимся трудные для понимания вопросы
50. Справедливо рассудить поступок знакомого или литературного героя
51. Обеспечивать семью продуктами, организовывать питание членов семьи
52. Читать научно-популярную литературу об открытиях в математике, о жизни и деятельности выдающихся математиков
53. Интересоваться экономическими передачами по телевидению
54. Читать художественную литературу на иностранном языке
55. Заниматься художественным оформлением праздников
56. Посещать театр
57. Слушать оперную или симфоническую музыку
58. Посещать спортивные соревнования, смотреть спортивные передачи
59. Посещать дополнительные занятия по биологии
60. Посещать дополнительные занятия по географии
61. Коллекционировать минералы
62. Изучать функции организма человека, причины возникновения и способы лечения болезней человека
63. Готовить обед дома
64. Осуществлять демонстрацию физических опытов

65. Участвовать в организации опытов с химическими веществами
66. Ремонтировать различные механизмы
67. Производить замеры в электросетях с помощью приборов (вольтметра, амперметра)
68. Конструировать различные предметы и детали из металла
69. Художественно обрабатывать дерево (вырезать, выпиливать)
70. Набрасывать эскизы или выполнять чертежи строительных объектов
71. Проявлять интерес к автомобильному транспорту
72. Увлекаться парашютным спортом, авиамоделизмом
73. Заниматься спортивной стрельбой
74. Изучать историю возникновения различных народов и государств
75. Писать стихи
76. Наблюдать за проведением и жизнью других людей
77. Выполнять организационную общественную работу
78. Проводить время с маленькими детьми, заниматься и играть с ними
79. Устанавливать дисциплину среди сверстников
80. Наблюдать за работой работников сферы обслуживания (повар, официант, продавец)
81. Участвовать в математических олимпиадах
82. Просматривать экономические обзоры в газетах и журналах
83. Слушать радиопередачи на иностранном языке
84. Посещать музеи, художественные выставки
85. Публично выступать
86. Играть на музыкальном инструменте
87. Участвовать в спортивных соревнованиях
88. Наблюдать за ростом и развитием животных, растений
89. Собирать книги по географии
90. Посещать краеведческий музей
91. Вникать в работу врача, фармацевта
92. Шить для себя
93. Интересоваться физикой
94. Интересоваться химией
95. Работать с техникой
96. Знакомиться с устройством электроаппаратуры
97. Заниматься слесарным делом

98. Выполнять столярные работы
99. Принимать участие в отделочных ремонтных работах
100. Помогать милиции в работе с пешеходами по правилам уличного движения
101. Быть членом гребных и яхт-клубов
102. Участвовать в военизированных играх
103. Знакомиться с историческими местами
104. Быть членом литературного клуба
105. Наблюдать за ведением журналистами телепередач
106. Публично выступать с сообщениями и докладами
107. Организовывать работу детей
108. Устанавливать скрытые причины поступков и поведения людей
109. Оказывать различные услуги другим людям
110. Решать сложные математические задачи
111. Точно вести расчет своих денежных средств
112. Посещать курсы по изучению иностранного языка
113. Заниматься в художественной секции
114. Участвовать в художественной самодеятельности
115. Посещать музыкальную школу
116. Заниматься в спортивной секции
117. Участвовать в биологических олимпиадах и конкурсах
118. Путешествовать
119. Принимать участие в геологической экспедиции
120. Ухаживать за больными
121. Посещать кулинарные конкурсы и выставки
122. Участвовать в конкурсных мероприятиях по физике
123. Решать сложные задачи по химии
124. Разбираться в технических схемах и чертежах
125. Разбираться в сложных радиосхемах
126. Знакомиться с новой техникой, наблюдать за работой промышленного оборудования
127. Мастерить что-нибудь из дерева своими руками
128. Помогать в строительных работах
129. Принимать участие в обслуживании и ремонте автомобиля
130. Мечтать о самостоятельных полетах на самолете
131. Строго выполнять распорядок дня
132. Публично выступать с докладами на исторические темы

133. Работать с литературными источниками
134. Принимать участие в дискуссиях, конференциях
135. Организовывать и проводить коллективные мероприятия
136. Обсуждать вопросы воспитания детей и подростков
137. Помогать работникам милиции
138. Постоянно общаться с различными людьми
139. Принимать участие в математических олимпиадах, конференциях
140. Интересоваться вопросами ценообразования, начисления заработной платы
141. Общаться на иностранном языке
142. Участвовать в художественных выставках
143. Принимать участие в театральных постановках
144. Участвовать в музыкальных конкурсах
145. Регулярно тренироваться и участвовать в спортивных соревнованиях
146. Выращивать растения, ухаживать за домашними животными
147. Проводить топографическую съемку местности
148. Совершать длительные, трудные походы
149. Интересоваться деятельностью медицинских работников
150. Шить, кроить, создавать модели одежды
151. Решать сложные задачи по физике
152. Посещать с экскурсиями химические предприятия
153. Участвовать в выставках технического творчества
154. Ремонтировать аудиотехнику
155. Работать на станке
156. Выполнять по чертежам столярные работы
157. Принимать сезонное участие в строительстве
158. Изучать правила дорожного движения для водителей
159. Изучать морское дело
160. Читать воспоминания главнокомандующих и полководцев
161. Знакомиться с историческими местами родного края
162. Писать рассказы
163. Писать заметки или очерки в газету
164. Выполнять общественные поручения
165. Организовывать детские игровые и праздничные мероприятия
166. Изучать законодательные документы, гражданское право
167. Удовлетворять потребности людей в тех или иных услугах

168. Выполнять математические расчеты по формулам
  169. Интересоваться проблемами региональной экономики
  170. Участвовать в олимпиадах по иностранному языку
  171. Посещать художественные музеи
  172. Играть на сцене в спектаклях
  173. Слушать классическую музыку
  174. Помогать преподавателю физкультуры в проведении занятия»
- [там же, с. 185–187].

### 18.3. Интерпретация результатов

«За каждый знак “+” в бланке ответов проставляется +1 балл, за каждый знак “-” проставляется -1 балл, за нулевой ответ – 0 баллов. В каждом из 29 столбцов бланка ответов подсчитывается количество положительных и отрицательных баллов.

Исходя из структуры бланка ответов определяются следующие виды профессиональных интересов (по столбцам).

Чем больше положительных ответов в столбце, тем выше степень выраженности интереса к данному виду профессиональной деятельности» [там же, с. 188]

1. Биология	16. История
2. География	17. Литература
3. Геология	18. Журналистика
4. Медицина	19. Общественная деятельность
5. Легкая и пищевая промышленность	20. Педагогика
6. Физика	21. Юриспруденция
7. Химия	22. Сфера обслуживания
8. Техника	23. Математика
9. Электро- и радиотехника	24. Экономика
10. Металлообработка	25. Иностранные языки
11. Деревообработка	26. Изобразительное искусство
12. Строительство	27. Сценическое искусство
13. Транспорт	28. Музыка
14. Авиация, морское дело	29. Физкультура и спорт
15. Военные специальности	

### Уровни выраженности

- ✓ от -12 до -6 – высшая степень отрицания данного интереса;
- ✓ от -5 до -1 – интерес отрицается;
- ✓ от +1 до +4 – интерес выражен слабо;
- ✓ от +5 до +7 – выраженный интерес;
- ✓ от +8 до +12 – ярко выраженный интерес [там же, с. 186].

## 18.4. Бланк

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Возраст \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Таблица 4.18.1

### Бланк ответов

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	
59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	
88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	
117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	
146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	

.....  
✎ *Задание для самопроверки по теме 18:*  
.....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) или учреждении на основе методики.

## Тема 19. Методика Л.А. Йовайши

### 19.1. Описание методики

Методика Л.А. Йовайши предназначена для определения склонностей личности к различным сферам профессиональной деятельности.

## 19.2. Процедура проведения

### Инструкция

«Вам будет предложен перечень положений или вопросов, имеющих два варианта ответа. Определите, какому из вариантов Вы отдаете предпочтение, и зафиксируйте это в бланке для ответов.

Если Вы полностью согласны с вариантом «а» и не согласны с вариантом «б», то в клетку с цифрой, соответствующей номеру вопроса или утверждения, и буквой «а» поставьте 3, а в клетку «б» – 0.

Если Вы не согласны как с вариантом «а», так и с вариантом «б», то выберите из них наиболее предпочтительный для Вас и оцените его в 2 балла, менее предпочтительный вариант оценивается в 1 балл.

Отвечайте на вопросы, не пропуская ни одного из них».

### Стимульный материал

*«Представьте, что Вы на выставке. Что Вас больше привлекает в экспонатах:*

- а) цвет, совершенство форм;
- б) их внутреннее устройство (как и из чего они сделаны)» [там же, с. 322–327].

*«Какие черты характера в человеке Вам больше всего нравятся:*

- а) дружелюбие, чуткость, отсутствие корысти
  - б) мужество, смелость, выносливость» [3, с. 322–327]
- «Служба быта оказывает людям разные услуги. Считаете ли Вы необходимым:*

- а) и впредь развивать эту отрасль, чтобы всесторонне обслуживать людей;
- б) создавать такую технику, которой можно было бы самим пользоваться в быту» [там же, с. 322–327].

*«Какое награждение Вас больше бы обрадовало.*

- а) за общественную деятельность;
  - б) за научное изобретение» [там же, с. 322–327].
- «Вы смотрите военный или спортивный парад. Что больше привлекает Ваше внимание:*

- а) сложность ходьбы, грациозность участников парада;
- б) внешнее оформление колонн (знамена, одежда и проч.)» [там же, с. 322–327].



*«Представьте, что у Вас много свободного времени. Чем бы Вы охотнее занялись:*

- а) чем-либо практическим (ручным трудом);
- б) общественной работой (на добровольных началах)» [там же, с. 324].

*«Какую выставку Вы бы с большим удовольствием посмотрели:*

- а) новинок научной аппаратуры (в области физики, химии, биологии);

б) новых продовольственных товаров» [там же, с. 324].

*«Если бы в школе было два кружка, какой бы Вы выбрали:*

а) музыкальный;

б) технический» [там же, с. 324].

*«Если бы Вам предоставили пост директора школы, на что бы Вы обратили большее внимание:*

а) на сплоченность коллектива;

б) на создание необходимых удобств» [там же, с. 324].

*«Какие журналы Вы бы с большим удовольствием читали:*

а) литературно-художественные;

б) научно-популярные» [там же, с. 324].

*«Что важнее для человека:*

а) создавать себе благополучный, удобный быт;

б) жить без некоторых удобств, но иметь возможность пользоваться сокровищницей искусства, создавать искусство» [там же, с. 324].

*«Для благополучия общества необходимо:*

а) техника;

б) правосудие» [там же, с. 324].

*«Какую из двух книг Вы бы с большим удовольствием читали:*

а) о развитии науки в нашей стране;

б) о достижениях спортсменов нашей страны» [там же, с. 324].

*«В газете две статьи разного содержания. Какая из них вызвала бы у Вас большую заинтересованность:*

а) о машине нового типа;

б) о новой научной теории» [там же, с. 324].

*«Какая из двух работ на свежем воздухе Вас больше бы привлекала:*

а) работа, связанная с постоянными передвижениями (агроном, лесничий, дорожный мастер);

б) работа с машинами» [там же, с. 324].

*«Какая, на Ваш взгляд, задача школы важнее:*

а) подготовить учащихся к работе с людьми, чтобы они могли помогать другим создавать материальные блага;

б) подготовить учащихся к практической деятельности, к умению создавать материальные блага» [там же, с. 325].

*«Что, на Ваш взгляд, следует больше ценить у участников самодеятельности:*

а) то, что они несут людям искусство и красоту;

б) то, что они выполняют общественно полезную работу» [там же, с. 325].

*«Какая, на Ваш взгляд, область деятельности человека в дальнейшем будет иметь доминирующее значение:*

а) физика;

б) физическая культура» [там же, с. 325].

*«Что обществу принесет больше пользы:*

а) забота о благосостоянии граждан;

б) изучение поведения людей» [там же, с. 325].

*«Какого характера научную работы Вы бы выбрали:*

а) работу с книгами в библиотеке;

б) работу на свежем воздухе в экспедиции» [там же, с. 325].

*«Представьте, что Вы – профессор университета. Чему Вы отдали бы предпочтение в свободное от работы время:*

а) занятиям по литературе;

б) опытам по физике, химии» [там же, с. 325].

*«Вам представляется возможность совершить путешествие в разные страны. В качестве кого Вы охотнее поехали бы:*

а) как известный спортсмен на международные соревнования;

б) как известный специалист по внешней торговле с целью покупки необходимых товаров для нашей страны» [там же, с. 325].

*«Какие лекции слушали бы Вы с большим удовольствием:*

а) о выдающихся художниках;

б) о выдающихся ученых» [там же, с. 325].

*«Что Вас больше привлекает при чтении книг:*

а) яркое изображение смелости и храбрости героев;

б) прекрасный литературный стиль» [там же, с. 325].

*«Вам представляется возможность выбора профессии. Какой из них Вы бы отдали предпочтение:*

а) работе малоподвижной, но связанной с созданием новой техники;

б) физической культуре или другой работе, связанной с движением» [там же, с. 326].

*«Какими выдающимися учеными Вы больше интересуетесь:*

а) Поповым и Циолковским;

б) Менделеевым и Павловым» [там же, с. 326].

*«Как Вам кажется, на что следовало бы в школе обратить большее внимание:*

а) на спорт, так как это нужно для укрепления здоровья;

б) на успеваемость учащихся, так как это необходимо для будущего» [там же, с. 326].

*«Что бы Вас больше заинтересовало в печати:*

а) сообщение о состоявшейся художественной выставке;

б) известие о прошедшем митинге в защиту прав человека» [там же, с. 326].

*«Если бы Вам представилась возможность занять определенный пост, какой бы Вы выбрали:*

а) главного инженера завода;

б) директора универмага» [там же, с. 326].

*«Как Вы считаете, что важнее:*

а) много знать;

б) создавать материальные блага» [там же, с. 327].

### **19.3. Интерпретация результатов**

«В заполненном листе ответов в каждом столбце подсчитывается количество баллов. Результаты записываются под каждым столбцом, который соответствует определенной сфере профессиональных интересов:

1-й столбец – сфера искусства

2-й столбец – сфера технических интересов

3-й столбец – сфера работы с людьми

4-й столбец – сфера умственного труда

5-й столбец – сфера физического труда

6-й столбец – сфера материальных интересов» [там же, с. 327].

«Анализируя полученные данные, необходимо выделить столбцы, содержащие наибольшее количество баллов, и эти сферы деятельности можно считать предпочитаемыми испытуемым. Столбцы, содержащие наименьшее количество баллов, отражают сферы деятельности, отвергаемые испытуемым» [там же, с. 327].

## 19.4. Бланк

Таблица 4.19.1

### Бланк методики

1а	1б	2а		2б	3а
	3б	4а	4б	5а	
5б	6а	6б	7а		7б
8а	8б	9а			9б
10а			10б		11а
11б	12а	12б	13а	13б	
	14а		14б	15а	
	15б	16а			16б
17а		17б	18а	18б	19а
		19б	20а	20б	
21а			21б	22а	22б
23а		23б		24а	
24б	25а			25б	
	26а		26б	27а	27б
28а		28б			29а
	29б		30а		30б

.....  
☞ *Задание для самопроверки по теме 19:*  
.....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) или учреждении на основе методики.

## Тема 20. Дифференциально-диагностический опросник

### 20.1. Описание методики

«Методика предназначена для отбора на различные типы профессий в соответствии с классификацией типов профессий Е.А. Климova. Можно использовать при профориентации подростков и взрослых» [там же, с. 11].

### 20.2. Процедура проведения

«Испытуемый должен в каждой из 20 пар предлагаемых видов деятельности выбрать только один вид и в соответствующей клетке листа ответов поставить знак “+”.

Время обследования не ограничивается. Хотя, испытуемого следует предупредить о том, что над вопросами не следует долго задумываться и обычно на выполнение задания требуется 20–30 мин.

Возможно использование методики индивидуально и в группе.

Экспериментатор может зачитывать вопросы группе испытуемых, но в этом случае ограничивается время ответа. Такой способ применяется, когда экспериментатор должен работать в ограниченном временном интервале» [там же, с. 11].

### Инструкция

«Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете выполнить любую работу. Но если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы Вы предпочли?» [там же, с. 11].

### Обработка результатов

Таблица 4.20.1

#### **Бланк методики**

Типы профессий	Номера вопросов
Человек-природа	1а, 3б, 6а, 10а, 11а, 13б, 16а, 20а
Человек-техника	1б, 4а, 7б, 9а, 11б, 14а, 17б, 19а
Человек-человек	2а, 4б, 6б, 8а, 12а, 14б, 16б, 18а
Человек-знаковая система	2б, 5а, 9б, 10б, 12б, 15а, 19б, 20б
Человек-художественный образ	3а, 5б, 7а, 8б, 13а, 15б, 17а, 18б

За каждое совпадение с ключом начисляется один балл.

### **20.3. Интерпретация результатов**

«Испытуемому рекомендуется выбрать тот тип профессий, который получил максимальное количество знаков баллов» [там же, с. 11].

Название типов профессий:

#### «Человек-природа»

«Если вы любите работать в саду, огороде, ухаживать за растениями, животными, любите предмет биологию, то ознакомьтесь с профессиями типа “человек-природа”.

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек природы» являются:

- ✓ животные, условия их роста, жизни;
- ✓ растения, условия их произрастания.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- ✓ изучать, исследовать, анализировать состояние, условия жизни растений или животных (агроном, микробиолог, зоотехник, гидробиолог, агрохимик, фитопатолог);
- ✓ выращивать растения, ухаживать за животными (лесовод, полевод, цветовод, овощевод, птицевод, животновод, садовод, пчеловод);
- ✓ проводить профилактику заболеваний растений и животных (ветеринар, врач карантинной службы).

Психологические требования профессий “человек-природа”:

- ✓ развитое воображение, наглядно-образное мышление, хорошая зрительная память, наблюдательность, способность предвидеть и оценивать изменчивые природные факторы;
- ✓ поскольку результаты деятельности выявляются по прошествии довольно длительного времени, специалист должен обладать терпением, настойчивостью, должен быть готовым работать вне коллективов, иногда в трудных погодных условиях, в грязи и т.п.» [там же, с. 12].

#### *«Человек-техника»*

«Если вам нравятся лабораторные работы по физике, химии, электротехнике, если вы делаете модели, разбираетесь в бытовой технике, если вы хотите создавать, эксплуатировать или ремонтировать машины, механизмы, аппараты, станки, то ознакомьтесь с профессиями “человек-техника”».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа “человек техника” являются:

- ✓ технические объекты (машины, механизмы);
- ✓ материалы, виды энергии.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- ✓ создание, монтаж, сборка технических устройств (специалисты проектируют, конструируют технические системы, устройства, разрабатывают процессы их изготовления. Из отдельных узлов, деталей собирают машины, механизмы, приборы, регулируют и налаживают их);
- ✓ эксплуатация технических устройств (специалисты работают на станках, управляют транспортом, автоматическими системами);
- ✓ ремонт технических устройств (специалисты выявляют, распознают неисправности технических систем, приборов, механизмов, ремонтируют, регулируют, налаживают их).

Психологические требования профессий “человек-техника”:

- ✓ хорошая координация движений;
- ✓ точное зрительное, слуховое, вибрационное и кинестетическое восприятие;
- ✓ развитое техническое и творческое мышление и воображение;
- ✓ умение переключать и концентрировать внимание;
- ✓ наблюдательность» [там же, с. 12].

«Человек-знаковая система»

«Если вы любите выполнять вычисления, чертежи, схемы, вести картотеки, систематизировать различные сведения, если вы хотите заниматься программированием, экономикой или статистикой и т. п., то знакомьтесь с профессиями типа “человек – знаковая система”. Большинство профессий этого типа связано с переработкой информации.

Предметом труда для представителей большинства профессий типа “человек знаковая система” являются:

- ✓ тексты на родном или иностранном языках (редактор, корректор, машинистка, делопроизводитель, телеграфист, наборщик);
- ✓ цифры, формулы, таблицы (программист, оператор ЭВМ, экономист, бухгалтер, статистик);
- ✓ чертежи, схемы, карты (конструктор, инженер-технолог, чертежник, копировальщик, штурман, геодезист);
- ✓ звуковые сигналы (радист, стенографист, телефонист, звукооператор).

Психологические требования профессий “человек – знаковая система”:

- ✓ хорошая оперативная и механическая память;
- ✓ способность к длительной концентрации внимания на отвлеченном (знаковом) материале;
- ✓ хорошее распределение и переключение внимания;
- ✓ точность восприятия, умение видеть то, что стоит за условными знаками;
- ✓ усидчивость, терпение;
- ✓ логическое мышление» [там же, с. 13].

«Человек-художественный образ»

«Предметом труда для представителей большинства профессий типа “человек – художественный образ” является:

- ✓ художественный образ, способы его построения.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- ✓ создание, проектирование художественных произведений (писатель, художник, композитор, модельер, архитектор, скульптор, журналист, хореограф);

- ✓ воспроизведение, изготовление различных изделий по образцу (ювелир, реставратор, гравер, музыкант, актер, столяр-краснодеревщик);

- ✓ размножение художественных произведений в массовом производстве (мастер по росписи фарфора, шлифовщик по камню и хрусталу, маляр, печатник).

Психологические требования профессий “человек – художественный образ”:

- ✓ художественные способности; развитое зрительное восприятие;

- ✓ наблюдательность, зрительная память; наглядно-образное мышление; творческое воображение;

- ✓ знание психологических законов эмоционального воздействия на людей» [там же, с. 13].

#### «Человек-человек»

«Предметом труда для представителей большинства профессий типа “человек – человек” являются люди.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- ✓ воспитание, обучение людей (воспитатель, учитель, спортивный тренер);

- ✓ медицинское обслуживание (врач, фельдшер, медсестра, няня);

- ✓ бытовое обслуживание (продавец, парикмахер, официант, вахтер);

- ✓ информационное обслуживание (библиотекарь, экскурсовод, лектор);

- ✓ защита общества и государства (юрист, милиционер, инспектор, военнослужащий).

Психологические требования профессий “человек – человек”:

- ✓ стремление к общению, умение легко вступать в контакт с незнакомыми людьми;

- ✓ устойчивое хорошее самочувствие при работе с людьми;

- ✓ доброжелательность, отзывчивость;



- ✓ выдержка;
- ✓ умение сдерживать эмоции;
- ✓ способность анализировать поведение окружающих и свое собственное, понимать намерения и настроение других людей, способность разбираться во взаимоотношениях людей, умение улаживать разногласия между ними, организовывать их взаимодействие;
- ✓ способность мысленно ставить себя на место другого человека, умение слушать, учитывать мнение другого человека;
- ✓ способность владеть речью, мимикой, жестами;
- ✓ развитая речь, способность находить общий язык с разными людьми;
- ✓ умение убеждать людей;
- ✓ аккуратность, пунктуальность, собранность;
- ✓ знание психологии людей» [там же, с. 14].

## 20.4. Бланк

Таблица 4.20.2

### Бланк методики

1а. Ухаживать за животными	1б. Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать)
2а. Помогать больным	2б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин
3а. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок	3б. Следить за состоянием, развитием растений
4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т.п.)	4б. Доводить Товары до потребителя, рекламировать, продавать
5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи	5б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты)
6а. Выращивать молодняк (животных какой-либо породы)	6б. Тренировать товарищей (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных)
7а. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты)	7б. Управлять каким-либо грузовым (подъемным или транспортным) средством – подъемным краном, трактором, тепловозом и др.

8а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т.д.)	8б. Оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов)
9а. Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику), жилище	9б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10а. Лечить животных	10б. Выполнять вычисления, расчеты
11а. Выводить новые сорта растений	11б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания и т.п.)
12а. Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять	12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок)
13а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности	13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов
14а. Обслуживать, налаживать медицинские приборы, аппараты	14б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т.п.
15б. Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые и представляемые)	15а. Составлять точные описания-отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.
16а. Делать лабораторные анализы в больнице	16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий	17б. Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов
18а. Организовать культпоходы сверстников или младших в театры, музеи, экскурсии, туристические походы и т.п.	18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах
19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания	19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты
20а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада	20б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе, наборной машине и др.)

.....  
 ✎ Задание для самопроверки по теме 20:  
 .....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) на основе методики.

## **Тема 21. Методика изучения мотивации профессиональной карьеры Шейна**

### *21.1. Описание методики*

«Методика представляет собой опросник, направленный на диагностику ценностной составляющей профессиональной деятельности. Разработана Э. Шейном, на русский язык перевод и адаптация осуществлены В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер. Другое название методики – “Якоря карьеры”» [там же, с. 85].

### *21.2. Процедура проведения*

Внутренняя структура методики.

«Опросник включает в себя 41 утверждение, степень своего согласия с каждым из которых респондент должен оценить по 10-балльной шкале: с 1 по 21 пункты включительно от *«совершенно неважно»* до *«исключительно важно»*, с 22 по 41 пункты от *«совершенно не согласен»* до *«полностью согласен»*.

Пункты группируются в 8 шкал, представляющих собой 8 не взаимоисключающих карьерных ценностных ориентаций (тех самых «якорей карьеры».)» [там же, с. 85].

#### Подсчет значений шкал

Для вычисления балла по шкале необходимо вычислить среднее арифметическое всех входящих в состав шкалы пунктов (сумма значений, разделенная на количество пунктов).

Удобным является регистрация ответов на специальном бланке, в этом случае подсчет баллов упрощается:

1-й столбец (кроме вопроса 41) – профессиональная компетентность (пункты 1, 9, 17, 25, 33)

2-й столбец – менеджмент (пункты 2, 10, 18, 26, 34)

3-й столбец – автономия (пункты 3, 11, 19, 27, 35)

4-й столбец – вопросы 4, 12, 36 – стабильность места работы

– вопросы 20, 28 и вопрос 41 – стабильность места жительства

5-й столбец – служение (пункты 5, 13, 21, 29, 37)

6-й столбец – вызов (пункты 6, 14, 22, 30, 38)

7-й столбец – интеграция стилей жизни (пункты 7, 15, 23, 31, 39)

8-й столбец – предпринимательство (пункты 8, 16, 24, 32, 40)» [там же, с. 85].

### *21.3. Интерпретация результатов*

#### Описание шкал

##### 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т.д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений» [там же, с. 86].

##### 2. МЕНЕДЖМЕНТ

«В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами» [там же, с. 86].

##### 3. АВТОНОМИЯ (НЕЗАВИСИМОСТЬ)

«Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над

чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее место, время, форменная одежда). Конечно, каждый человек в некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию» [там же, с. 86].

#### 4. СТАБИЛЬНОСТЬ

«Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности – стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией – его часто называют «человеком организации» – ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста» [там же, с. 87].

#### 5. СЛУЖЕНИЕ

«Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с такой ориентацией имеет возможность продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не будет работать в организации, которая враж-

дебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты прав потребителей и т.п.» [там же, с. 87].

## 6. ВЫЗОВ

«Основные ценности при карьерной ориентации этого типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно» [там же, с. 88].

## 7. ИНТЕГРАЦИЯ СТИЛЕЙ ЖИЗНИ.

«Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, чем конкретную работу, карьеру или организацию» [там же, с. 88].

## 8. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО.

«Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное – создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать» [там же, с. 88].

### Практическая значимость

«Методика может быть использована в консультировании относительно выбора профессии, профориентации, а также для оценки мотивации к профессиональной деятельности при индивидуальном консультировании и при работе с коллективами на предприятиях» [там же, с. 89].

### Инструкция

«Опросник, который вы сейчас будете заполнять, выявляет ваши предпочтения в выборе профессионального пути и построении карьеры. Вам необходимо ответить на 41 вопрос по 10-бальной шкале» [там же, с. 89].

## 21.4. Бланк

Таблица 4.21.1

### Бланк методики

Насколько важным является для вас каждое из следующих утверждений?										
1 балл – «совершенно неважно», 10 баллов – «исключительно важно»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Строить свою карьеру в пределах конкретной сферы.										
2. Осуществлять наблюдение, влияние и контроль над людьми на всех уровнях.										
3. Иметь возможность делать всё по-своему и не быть стеснённым правилами какой-либо организации.										
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищённостью.										
5. Употребить своё умение общаться на пользу людям, помогать другим.										
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.										
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры были взаимно уравновешены.										
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.										
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.										
10. Быть первым руководителем в организации.										
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.										

Продолжение таблицы 4.21.1

12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.										
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.										
14. Соревноваться и побеждать других.										
15. Строить карьеру, которая позволит мне продолжать следовать моему образу жизни.										
16. Создать новое коммерческое предприятие.										
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.										
18. Занять высокую руководящую должность.										
19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.										
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.										
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.										
<b>Насколько вы согласны с каждым из следующих утверждений?</b>										
1 балл – «совершенно не согласен» 10 баллов – «полностью согласен»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.										
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.										
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дают мне возможность начать и построить собственное дело.										
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.										
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.										



27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.																	
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности.																	
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.																	
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.																	
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет мне вести жизнь, которая нравится.																	
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.																	
33. Я бы скорее ушёл из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.																	
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.																	
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.																	
36. Я предпочёл бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.																	
37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.																	
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечён в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.																	
39. Выбрать и поддерживать определённый образ жизни важнее, чем добиться успеха в карьере.																	
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.																	
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.																	

.....  
📖 *Задание для самопроверки по теме 21:*  
.....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) на основе методики.

## **Тема 22. Методика определения профессионального типа личности Дж. Голланда (Дж. Холланда)**

### *22.1. Описание методики*

«Опросник профессиональных предпочтений» (ОПП) в своем теоретическом обосновании базируется на известной теории профессионального выбора, разработанной американским профессором Дж. Холландом. Сущность теории Дж. Холланда можно свести к следующим основным положениям» [там же, с. 96].

1. «В западной культуре большинство людей могут быть отнесены к одному из 6 типов: реалистическому (Р-типу), исследовательскому (И-типу), артистическому (А-типу), социальному (С-типу), предпринимательскому (П-типу) и конвенциональному (К-типу). Каждый тип является идеализацией, гипотетической конструкцией для описания определенной группы людей, обладающих сходными личностными и профессиональными признаками. Он является некоторым эталоном, стандартом, с которым сравнивается реальная личность. Тип характеризуется своими психологическими особенностями: способностями, интересами, складом характера, предпочитаемым окружением. Каждый человек может быть отнесен к определенному типу или охарактеризован через комбинацию нескольких типологических особенностей. Типологические особенности личности являются результатом взаимодействия множества факторов: культурных и личностных. Это такие, как влияние семьи, родителей и других значимых людей, квалификация и опыт предыдущей работы, социокультурное влияние, физическое окружение и т.д. Так, под влиянием этих факторов личность первоначально предпочитает одни и отвергает другие виды деятельности и социальной активности. Затем эти деятельности становятся преобладающими интересами. Эти интересы ведут к развитию определенных способностей. И, наконец, интересы и способности личности формируют определенные личностные диспозиции, которые опре-

деляют то, как человек воспринимает окружающий мир, чувствует, думает и действует» [там же, с. 96].

2. «Существует 6 видов окружения, в которых действует личность: реалистическое, исследовательское, артистическое, социальное, предпринимательское и конвенциональное. В каждом виде окружения доминирует соответствующий тип. Так, в социальном окружении функционирует гораздо больший процент людей С-типа, чем, например, Р-типа. В силу того, что различные личностные типы имеют разные интересы, способности и диспозиции, они стремятся окружить себя такими людьми, предметами, материалами и решать такие проблемы, которые были бы конгруэнтны их запросам» [там же, с. 97].

3. «Люди ищут такое окружение, которое бы позволило им упражнять свои навыки и способности, выражать свои установки и убеждения, решать волнующие их проблем и брать на себя соответствующие запросам роли. Р-тип ищет реалистическое окружение, С-тип, ищет, соответственно, социальное и т.д. Аналогично и соответствующее окружение привлекает к себе наиболее соответствующих ему людей. Одной из важнейших составных частей окружения является профессия человека, его профессиональная деятельность. Профессии также могут быть расклассифицированы по наличию в них элементов 6-ти типов. Другой составной частью окружения является досуг человека, его времяпрепровождение вне работы» [там же, с. 97].

4. «Поведение личности определяется взаимодействием между ее личностными особенностями и характеристиками ее окружения. Если мы знаем типологические особенности личности и характеристики его окружения, мы можем высказать предположение относительно его удовлетворенности, потенциальной текучести, достижений, мотивации стремления к совершенствованию. Так, люди, занятые в профессии и находящиеся в окружении, соответствующем их типу более удовлетворены своей карьерой, работают с максимальной эффективностью и ценятся в своих организациях. И, наоборот, люди, выполняющие профессиональную деятельность, не соответствующую их типу, будут испытывать чувство неудовлетворения, желание сменить место работы, низкую мотивацию» [там же, с. 97].

Массово используемый вариант методики, представленный в данном пособии, является по сути демонстрационным вариантом использования, дающим лишь общую ориентировку.

«Оригинальный подлинный вариант использования методики предполагает опору на типологию профессий, разработанную Дж. Холландом (Holland, Gottfredson, 1996). Следует учесть, что она составлена на основе анализа текстов описаний 47 тысяч профессий, представленных в “DOT” – национальном словаре профессий США. Принято считать ее шести признаковой классификацией личностных типов. Помимо “Investigative”, “Social” и “Enterprising” в этой классификации выделяются “Realistic”, “Artistic”, “Conventional” – типы. Всего в “Dictionary of Occupational Holland Codes” (“НОС”) представлены 12099 кодов, есть возможность перехода от “НОС” к “Dictionary of Occupational Titles” (“ДОТ”), и наоборот» [там же, с. 98].

*Таблица 4.22.1*

**Извлечение из текста «Dictionary of Occupational Holland Codes»  
показывающее возможность перехода в  
«Dictionary of Occupational Titles»**

Title	НОС	Cx	ДОТ
Job Analyst (profess. @ kin.)	IES	67	166.267-018

«Для примера приведено извлечение из «НОС» – наименование деятельности аналитика труда и его код. Собственно, «код» заключается в приписывании трех позиций классификации типов, и для «Job Analyst» они представляют собой сочетание “IES” – “Investigative”, “Social” и “Enterprising”. Далее приводится текстовое “Job Analyst” и разбираются причины отнесения (профессиографическим аналитиком) к соответствующим цифровым кодам по классификации “ДОТ” [7, с. 99–10; 8, с. 516].

«При наличии национального банка описаний – структурированной целостной картины мира профессий, как психолог, так и оптант имеют возможность познакомиться по коду “ДОТ” с интересующим их описанием, то психолог может себе позволить выполнять кодированную запись в самом кратком виде. При кодировании J. Holland использовал, как минимум, 54 признака анализа. Это количество обусловлено тем, что каждую типологическую группу охватывают 9 групп описаний, включая признаки среды, не считая классификационных признаков из “ДОТ”» [6, с. 99].

«В нашей стране такой банк данных отсутствует. Как было показано выше, профессиоведческие исследования и соответствующие материалы распределяются ведомственным образом. Следовательно, психо-

логу в профконсультировании необходимо строить систему оснащения самостоятельно и с учетом опыта научного осмысления представлений о мире профессий» [там же, с. 99].

## *22.2. Процедура проведения*

### *Инструкция*

«Данный тест разработан для исследования профессиональных интересов и предпочтений человека. Он поможет Вам соотнести Ваши склонности, способности и интересы с различными конкретными профессиями, более точно определить круг Ваших запросов в профессиональной сфере и окажет содействие при планировании Вашей профессиональной карьеры.

Если Вы уже размышляли о выборе профессии или о ее смене, то данный тест может помочь Вам обосновать свои решения, а также подсказать другие возможные варианты разрешения этих вопросов. Вы получите гораздо более осязаемый результат, если будете вдумчиво работать с данной методикой.

Внимательно читайте инструкции к субтестам и отмечайте свои ответы на бланке ответов» [там же, с. 99].

### **ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

«Ниже приводятся различные виды деятельностей, которые отражают широкий круг интересов и установок. Поставьте знак “+” в бланке ответов, если вид деятельности под соответствующим номером Вам подходит, нравится, или Вы считаете, что он Вам подойдет. Если тот или иной вид деятельности Вам не нравится, не подходит, или Вы от него не в восторге, то поставьте знак “-”» [там же, с. 99].

#### *«Р – Деятельности»*

1. Пройти курс обучения работам по дереву
2. Работать на легковом автомобиле
3. Ремонтировать хозяйственные постройки
4. Ремонтировать электроприборы
5. Настраивать музыкальную стереосистему
6. Мастерить по дому
7. Работать на дачном участке
8. Пройти курс обучения на автомеханика
9. Самостоятельно ремонтировать квартиру
10. Решать технические проблемы

11. Реставрировать, ремонтировать старые приборы, механические устройства (часы, швейную машину, пишущую машинку и т.п.)» [там же, с. 100].

«И – Деятельности»

1. Работать в научно-исследовательской лаборатории
2. Применять математику для решения практических проблем
3. Изучать научные теории
4. Анализировать информацию для разработки новых предложений и рекомендаций
5. Читать научные книги и журналы
6. Находить решения сложных проблем
7. Посещать научный музей
8. Систематизировать и классифицировать данные по различным проблемам
9. Пройти курс математической статистики
10. Размышлять над научными проблемами
11. Освоить новую научную дисциплину» [там же, с. 100].

«А – Деятельности»

1. Играть на музыкальном инструменте
2. Писать для журнала или газеты
3. Воплощать в драматическое произведение рассказ, или художественный замысел
4. Играть в ансамбле, группе или оркестре
5. Конструировать мебель или одежду
6. Писать портреты или заниматься фотографией
7. Пройти курсы по дизайну
8. Выпускать журнал или газету
9. Заниматься рисунком или живописью
10. Читать или писать поэтические произведения
11. Создавать декоративные изделия (чеканка, резьба, выжигание)» [там же, с. 101].

«С – Деятельности»

1. Работать в сфере социальной поддержки и защиты
2. Обучаться на курсах по психологии человеческих взаимоотношений
3. Изучать факты нарушения закона несовершеннолетними
4. Дискутировать по вопросам отношений между людьми
5. Обучать других выполнять какую-либо работу

6. Читать книги по социологии
7. Помогать людям, страдающим физическими недостатками
8. Помогать советом в трудных ситуациях
9. Преподавать в учебных заведениях
10. Заботиться о детях или помогать пожилым людям
11. Обучаться на курсах гидов или экскурсоводов» [там же, с. 101].

«П – Деятельности»

- «1. Быть руководителем проекта или какого-либо мероприятия
2. Пройти курсы или семинар для руководителей
3. Читать о руководителях в бизнесе или правительстве
4. Участвовать в политических кампаниях
5. Организовать собственное дело и руководить им
6. Принимать решения в важных и ответственных делах
7. Оказывать влияние на других людей
8. Присутствовать на аукционах, торгах
9. Руководить работой других
10. Следить за конъюнктурой рынка
11. Организовывать и проводить выборные кампании» [там же, с. 102].

«К – Деятельности»

- «1. Содержать свой рабочий стол и служебное помещение в порядке
2. Работать с микрокалькулятором
3. Провести инвентаризацию материальных ресурсов
4. Записывать свои расходы
5. Проводить проверку документации на предмет выявления ошибки или пропажи
6. Производить математические расчеты в бухгалтерии или бизнесе
7. Вести деловую переписку
8. Управлять оргтехникой, вычислительными машинами в учреждении
9. Заполнять стандартные формы, подробные анкеты
10. Обучаться на бухгалтерских курсах
11. Оформлять и печатать деловые бумаги» [там же, с. 102].

**СПОСОБНОСТИ**

«Поставьте знак “+” для тех видов умений, которыми Вы обладаете и которые Вы можете применять грамотно и компетентно. Поставьте знак “-” для тех видов умений и способностей, которыми Вы никогда

не обладали, а соответствующую деятельность никогда не осуществляли или осуществляли плохо» [там же, с. 103].

«Р – Способности»

«1. Я могу выполнять простой ремонт телевизора или радиоприемника

2. Я могу ремонтировать мебель

3. Я могу использовать электромеханические инструменты (пилу, дрель, токарный или шлифовальный станки) для работ по дереву

4. Я могу читать чертежи, эскизы, схемы

5. Я могу сделать простой электрический ремонт

6. Я могу заменить масло или резину в легковой машине

7. Я могу сделать масштабный чертеж

8. Я могу пользоваться большинством столярных инструментов

9. Я могу производить простой слесарный ремонт

10. Я могу рассчитать количество материалов для проведения ремонта

11. Я могу использовать электроизмерительные приборы» [там же, с. 103].

«И – Способности»

«1. Я могу использовать компьютер при изучении научной проблемы

2. Я могу разобраться в физических свойствах многих веществ

3. Я могу расшифровать простые химические формулы

4. Я могу использовать калькулятор или логарифмическую линейку для научных исследований

5. Я могу применять микроскоп для решения научных задач

6. Я могу использовать математическую статистику для решения научных проблем

7. Я могу описать основные функции человеческого организма

8. Я могу применять логарифмические таблицы

9. Я могу написать реферат по проблеме

10. Я могу назвать три блюда с высоким содержанием белка

11. Я могу кратко и четко изложить какую-либо научную теорию» [там же, с. 104].

«А – Способности»

«1. Я могу написать рассказ

2. Я могу создать рекламный плакат

3. Я могу писать красками, акварелью, лепить скульптуру



4. Я могу обрисовать или описать человека так, что его можно узнать
5. Я могу создать сценическое воплощение идеи или сюжета
6. Я могу написать рекламное объявление
7. Я могу разрабатывать дизайн для упаковки продуктов
8. Я могу декорировать рабочие помещения учреждений
9. Я могу играть в пьесе
10. Я могу сам изготовить простые украшения для дома
11. Я могу выполнить художественный фотоснимок, слайд» [там же, с. 104].

«С – Способности»

1. Я могу хорошо принять гостей
2. Мне легко помогать другим в принятии решений
3. Я участвовал в акциях благотворительности
4. Мне легко объяснять какие-либо вещи другим
5. Я могу возглавить групповую дискуссию
6. Мне легко удается создавать людям хорошее настроение
7. Мне легко разговаривать с любыми людьми
8. Мне легко удается помогать людям планировать их будущее
9. Мне легко тренировать других
10. Мне легко учить других
11. Я хорошо разбираюсь в людях» [там же, с. 105].

«П – Способности»

1. Я могу организовать работу других
2. Я легко оцениваю собственные достоинства
3. Я легко могу заинтересовать других
4. Я могу организовать и управлять кампанией по продаже
5. Я хороший продавец
6. Я легко планирую стратегию для достижения цели
7. Я хороший публичный оратор
8. Я знаю, как стать лидером, добивающимся успехов
9. Я могу отстаивать свою точку зрения
10. Я могу начать свое собственное дело
11. Я могу развить в себе желаемые качества» [там же, с. 105].

«К – Способности»

1. Я могу обрабатывать корреспонденцию и другие документы
2. Я могу легко получить необходимую информацию по телефону
3. Я могу вести учет доходов и расходов
4. Я могу использовать компьютер для анализа данных бизнеса

5. Я могу печатать на машинке достаточно быстро
6. Я могу составлять деловые письма
7. Я могу управлять редактором текстов на компьютере
8. Я могу создавать обстановку для деловых встреч
9. Я могу работать на копировальной машине
10. Я могу быстро замечать ошибки в расчетах, текстах
11. Я могу успешно пользоваться каталогами» [там же, с. 106].

#### КАРЬЕРЫ

«Ниже приводится перечень карьер в бизнесе, промышленности, государственных учреждениях, различных видах искусства и науки. Поставьте знак “+” для тех видов карьер, которые Вас интересуют или нравятся Вам. Поставьте знак “-” для тех видов карьер, которые Вам не нравятся или Вы находите их неинтересными» [там же, с. 106].

##### «Р – Карьеры»

- «1. Плотник
2. Фермер
3. Автомеханик
4. Специалист по электронной аппаратуре
5. Лесник
6. Шофер
7. Сварщик
8. Радиоинженер
9. Инженер-механик
10. Гравировщик, изготовитель печатей, штампов
11. Экономист-плановик производства
12. Инженер-конструктор по разработке инструментов
13. Ювелир, специалист по обработке драгоценных камней
14. Оператор энергетической установки» [там же, с. 107].

##### «И – Карьеры»

- «1. Инженер-конструктор
2. Техник медицинской лаборатории
3. Физик
4. Химик
5. Издатель научного или научно-популярного журнала
6. Ботаник
7. Хирург
8. Антрополог
9. Семейный врач

10. Метеоролог
11. Научный работник в области социальных наук
12. Биолог
13. Научный работник исследовательской лаборатории
14. Автор научно-популярных книг и статей» [там же, с. 107].

«А – Карьеры»

- «1. Писатель
2. Фотограф
3. Музыкант-аранжировщик
4. Художник
5. Певец
6. Автор художественных произведений
7. Музыкант-исполнитель
8. Эксперт по живописи
9. Журналист
10. Художник по копиям (копиист)
11. Издатель газеты
12. Актер
13. Архитектор
14. Дизайнер» [там же, с. 108].

«С – Карьеры»

- «1. Преподаватель высшей школы
2. Работник в социальной области
3. Логопед
4. Учитель школы
5. Психолог
6. Специалист по семейному консультированию
7. Преподаватель общественных и социальных наук
8. Сотрудник службы социальной поддержки
9. Инструктор молодежного лагеря
10. Консультант по выбору профессии
11. Социолог
12. Инспектор по делам несовершеннолетних
13. Сотрудник службы «телефон доверия»
14. Священнослужитель» [там же, с. 108].

«П – Карьеры»

- «1. Управляющий фирмой
2. Управляющий гостиницей

3. Директор на радио и телевидении
4. Агент по продаже недвижимости (домов, земельных участков)
5. Управляющий распродажей
6. Заведующий отделом маркетинга'
7. Управляющий магазином
8. Адвокат
9. Директор рекламного агентства
10. Посредник в торговых операциях
11. Продавец, торговый работник
12. Судья
13. Брокер на бирже
14. Начальник спортивной команды» [там же, с. 109].

«К – Карьеры»

- «1. Экономист
2. Счетовод
3. Секретарь-машинистка
4. Кассир в банке
5. Инспектор в банке
6. Налоговый инспектор
7. Ревизор
8. Контролер кредитов
9. Оператор ЭВМ
10. Судебный исполнитель
11. Архивариус
12. Бухгалтер
13. Нотариус
14. Библиотекарь» [там же, с. 109].

### **22.3. Обработка и интерпретация результатов**

Обработка результатов

«Для обработки результатов необходимо подсчитать количество положительных ответов (Да) для шкалы Р субтеста «Деятельности» и записать это число под данной шкалой в соответствующей графе бланка ответов. То же самое следует проделать и с остальными шкалами: И, А, С, П, К. Аналогичным образом обрабатываются ответы по субтесту «Способности» и «Карьеры». Затем необходимо сложить все три числа, которые относятся к шкале Р и полученную сумму записать

в графе «Сумма «Д» по трем субтестам» бланка ответов. То же самое нужно проделать и по остальным шкалам: И, А, С, П, К. Затем следует вписать букву с самым высоким баллом в первую клетку графы «КОД». Во вторую клетку этой графы надо вписать букву со следующим по величине количеством баллов. Буква с третьим по величине количеством баллов вносится в третью клетку. Если двум буквам соответствует одинаковое количество баллов, то они обе заносятся в графу «КОД» в любом порядке. Полученный набор букв составляет код данного испытуемого. Если обследование проводится индивидуально или в небольшой группе, то после краткой инструкции подсчет кода испытуемые могут провести самостоятельно» [там же, с. 110].

#### Интерпретация результатов

1. «Полученный код испытуемого показывает степень его соответствия каждому из шести типов. Чем выше количество баллов по какой-либо шкале, тем больше соответствие испытуемого с данным типом и тем сильнее его интересы в этой области. Первая буква кода указывает на тип, которому испытуемый соответствует больше всего, вторая буква – тип, которому он соответствует чуть меньше, и третья – тип, с еще меньшим соответствием. Типы, которые не вошли в буквенный код – это типы, которым обследуемый практически не соответствует» [там же, с. 110].

2. «Определение однородности и дифференцированности личности испытуемого.

а) Если первые две буквы кода испытуемого РИ, РК, ИР, ИА, АИ, АС, СА, СП, ПС, ПК, КП, КР, то можно говорить о высокой однородности интересов личности.

б) Если первые две буквы кода испытуемого РА, РП, ИС, ИК, АР, АП, СИ, СК, ПА, ПР, КС, КИ, то однородность личности средняя.

в) Если первые две буквы кода испытуемого РС, ИП, АК, СР, ПИ, КА, то однородность личности низкая [там же, с. 110].

«Индивиды с кодами высокой и средней совместимости легче найдут удовлетворение профессией, если их код хорошо совместим с кодом их профессии. Испытуемые с кодами низкой однородности труднее находят удовлетворение профессией, даже если их код хорошо подходит к коду профессии» [там же, с. 111].

«Одним из путей помощи обследуемым с низкой однородностью личности является подбор профессии или карьеры по первой букве кода. Интересы же, относящиеся к противоположному типу, могут

удовлетворяться вне сферы работы, в хобби, в досуговых формах деятельности. Для помощи таким людям в приложении к данному руководству приводится перечень различных досуговых форм активности, которые соответствуют разным типам личности» [там же, с. 111].

«Для определения дифференцированности интересов личности необходимо определить разность между баллами по методике ОПП. Если разность между баллами меньше 8-ми единиц, то она считается незначимой и различия по шкалам рассматриваются как несущественные. Это свидетельствует о слабой дифференцированности личности и ее интересов. Так, обследуемый, имеющий следующие результаты по тесту  $P=30$ ,  $I=25$ ,  $П=23$  должен рассматриваться как имеющий слабо дифференцированную сферу интересов и составные части его кода фактически являются одинаковыми» [там же, с. 111].

«Сходную интерпретацию можно провести по разности между высшим и низшим баллами по всем шести шкалам. Если разность между высшей и низшей суммой баллов составляет 19 единиц и более, то можно говорить о достаточно четкой определенности сферы интересов личности. Если разность между высшим и низшим баллами составляет 15 единиц и ниже, то круг интересов данного испытуемого недостаточно определен. Его интересы примерно одинаковы во всех 6-ти типах» [там же, с. 111].

«Индивиды с плохо дифференцированным кругом интересов часто встречают трудности в составлении списка профессий, плохо осознают, что они хотят от своей профессиональной карьеры и требуют длительной консультативной работы» [там же, с. 111].

#### ОПИСАНИЕ ТИПОВ ПО ДЖ. ХОЛЛАНДУ

«РЕАЛИСТИЧЕСКИЙ ТИП – мужской, несоциальный, стабильный, ориентированный на настоящее, занимается конкретными объектами (вещами, животными, машинами) и их практическим использованием» [там же, с. 112].

##### «Предпочитаемые виды деятельности:

✓ механические виды деятельности, управление большими машинами, тяжелым оборудованием, управление механизмами и использование инструментов, требующих точности, ловкости, тонкой моторной координации (сверлильный, токарный станки, бор дантиста, хирургический скальпель, ювелирные инструменты)

✓ строительство, ремонт, военные виды деятельности, конструкторские работы

✓ любая деятельность, которая дает ощутимый результат, предпочитают действие мышлению, конкретные задачи трудным и абстрактным проблемам» [там же, с. 112].

«Способности, которыми обладает Р-тип:

- ✓ физическая сила, психомоторные навыки, ручная ловкость
- ✓ механические способности, изобретательность
- ✓ математические способности» [там же, с. 112].

«Личностные качества и ценности

- ✓ эмоциональная стабильность, надежность
- ✓ практичность, бережливость
- ✓ упорство, настойчивость, уверенность в себе, склонность к риску, целеустремленность
- ✓ скромность, застенчивость, откровенность, искренность, естественность
- ✓ независимость, консервативность, склонность к поддержке традиционных ценностей
- ✓ ригидность, медленное принятие новых идей, подчиняемость, конформность
- ✓ работу выполняет без лишних разговоров, работает тщательно, аккуратно, систематично
- ✓ предпочитает четкую регламентацию работы, желает знать, что, как и когда надо делать
- ✓ не любит длинных разговоров, переговоров, обсуждений
- ✓ более всего не схож с С-типом» [там же, с. 112].

Наиболее близок к И- и К-типам и предпочитает работать с ними

«Предпочитаемое окружение:

- ✓ природа, сельская местность
- ✓ наименьшее взаимодействие с другими людьми
- ✓ ситуации, требующие небрежной одежды
- ✓ организации, имеющие жесткую иерархическую подчиненность и авторитарность (вооруженные силы, УВД и т.п.)
- ✓ фирмы, производящие конкретные, ощутимые продукты
- ✓ транспорт, инженерные, технические, энергетические предприятия» [там же, с. 113].

«Типичные хобби:

- ✓ реставрация старых механизмов (автомобили, часы, фотоаппараты и т.п.), ремонт, конструирование, сборка различных устройств
- ✓ строительные и восстановительные работы

- ✓ фермерство, обустройство дачи, огородничество, садоводство
- ✓ охота, рыболовство, туризм
- ✓ управление моторными видами транспорта
- ✓ физически опасные виды спорта, спорт на открытом воздухе»

[там же, с. 113].

«Профессии Р-типа

- ✓ плотник,
- ✓ картограф,
- ✓ фермер,
- ✓ инженер,
- ✓ лесничий,
- ✓ пилот,
- ✓ милиционер,
- ✓ ветеринар,
- ✓ водитель,
- ✓ сварщик» [там же, с. 113].

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТИП

«Предпочитаемые виды деятельности:

- ✓ сбор информации, ее систематизация, анализ
- ✓ выполнение сложных или абстрактных заданий
- ✓ решение проблем через размышления, анализ гипотез и теорий
- ✓ независимая, самостоятельная работа с опорой на самого себя
- ✓ выполнение научной или лабораторной работы
- ✓ предпочитают размышления действиям» [там же, с. 114].

«Способности, которыми обладает И-тип:

- ✓ математические способности
- ✓ аналитические навыки
- ✓ научные склонности, склонности к рациональному логичному

анализу

- ✓ навыки письменного изложения мысли
- ✓ рациональность, эрудированность» [там же, с. 114].

«Личностные качества и ценности:

- ✓ независимость, самостоятельность, самомотивация, ориентированность на задачу, погруженность в работу
- ✓ сдержанность, интроспективность, склонность к анализу, рациональность, методичность
- ✓ любознательность, интеллектуальность, оригинальность, креативность, эрудированность



✓ уверенность в себе, ориентированность на нетрадиционные ценности и установки

✓ стиль работы: выясняет множество деталей, прежде чем прийти к заключению, хочет выяснить причины, которые стоят за тем или иным явлением, может слишком сфокусироваться на деталях и не видеть проблему целиком, часто затрудняется высказать свое мнение или принять решение без того, чтобы заново просмотреть информацию

✓ более всего несхож с П-типом. Взаимоотношения с этим типом порождают для И-типа слишком много проблем и вопросов. Наиболее схож с типами Р и А» [там же, с. 114].

«Предпочитаемое окружение:

✓ слабоструктурированные организации, предоставляющие свободу в рабочих действиях,

✓ организации, ориентированные на достижение, исследовательские и проектные лаборатории и фирмы, университеты и институты,

✓ ограниченность общения с другими людьми» [там же, с. 115].

«Типичные хобби:

✓ работа (И-тип часто полностью поглощен свое работой и работает по много часов в день)

✓ сложные виды деятельности, которые требуют освоения многих фактов, деталей, принципов (яхтенный спорт, подводное плавание, альпинизм, астрономия и т.п.)

✓ компьютеры: оценка, программирование, обсуждение, чтение литературы

✓ чтение научной литературы» [там же, с. 115].

**АРТИСТИЧЕСКИЙ ТИП**

«Предпочитаемые виды деятельности:

✓ художественное творчество (живопись, скульптура, фотография, создание украшений, дизайн, композиция, литературное творчество и т.п.)

✓ игра на музыкальных инструментах

✓ исполнительская актерская деятельность» [там же, с. 116].

«Способности, которыми обладает А-тип:

✓ воображение, креативность

✓ музыкальные способности

✓ артистические способности

✓ вербально-лингвистические способности

✓ чувство гармонии, вкуса» [там же, с. 116].

«Личностные характеристики и ценности:

- ✓ независимость, самостоятельность, нонконформизм
- ✓ импульсивность, экспрессивность, эмоциональность, чувствительность
- ✓ непрактичность, беспорядочность
- ✓ интуитивность, ориентированность на ценности красоты и эстетичности, образность мышления, «правополушарность»
- ✓ стремление к самовыражению, демонстративность
- ✓ оригинальность, открытость, свобода от условностей
- ✓ допускает альтернативные варианты решения проблем
- ✓ более всего несхож с Т-типом, близок к И- и С-типу» [там же, с. 116].

«Предпочитаемое окружение:

- ✓ неструктурированные, гибкие организации, дающие возможность для самовыражения (артистические студии, театры, концертные залы и т.п.)
- ✓ организации, обучающие артистическим навыкам (музыкальные и художественные школы, институты искусств и т.п.)
- ✓ музеи, библиотеки, галереи, рекламные и дизайнерские фирмы» [там же, с. 117].

«Типичные хобби:

- ✓ фотография, рисование, живопись
- ✓ посещение танцевальных и музыкальных концертов, театров, музеев, концертов
- ✓ сочинение поэм, рассказов, художественное коллекционирование
- ✓ игра на музыкальных инструментах, занятие танцами» [там же, с. 117].

«Профессии А-типа

- ✓ артист,
- ✓ архитектор,
- ✓ скульптор,
- ✓ дирижер,
- ✓ фотограф,
- ✓ учитель музыки,
- ✓ директор музея» [там же, с. 117].

СОЦИАЛЬНЫЙ ТИП

«Предпочитаемые виды деятельности:

- ✓ ориентация на работу в группе с людьми, а не с предметами,

- ✓ обучение, объяснение, разъяснение,
- ✓ оказание помощи, консультирование, советование,
- ✓ организация групповых мероприятий, ведение дискуссий» [там же, с. 118].

«Способности, которыми обладает С-тип:

- ✓ вербальные способности
- ✓ навыки общения и взаимодействия с людьми
- ✓ преподавательские, ораторские способности
- ✓ навыки слушания» [там же, с. 118].

«Личностные характеристики и ценности:

- ✓ гуманистичность, идеалистичность, этичность, ответственность, моральность
- ✓ кооперативность, настроенность на других, понимание других
- ✓ тактичные, эмоционально теплые, дружеские, жизнерадостные, оптимистичные
- ✓ более всего несхож с Р-типом и близок к А- и П-типам» [там же, с. 118].

«Предпочитаемое окружение:

- ✓ социальные организации, школы, религиозные организации, учреждения по отбору персонала
- ✓ медицинские учреждения, психиатрические, психотерапевтические, психологические консультативные службы
- ✓ агентства социальной защиты» [там же, с. 118].

«Типичные хобби:

- ✓ организация развлечения других
- ✓ посещение общественных мероприятий, собраний
- ✓ добровольное выполнение благотворительной и социальной работы» [там же, с. 119].

«Профессии С-типа

- ✓ учитель,
- ✓ воспитатель,
- ✓ работник сферы здравоохранения,
- ✓ социальный работник, психолог,
- ✓ священнослужитель» [там же, с. 119].

**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ТИП**

«Предпочитаемые виды деятельности:

- ✓ работа с другими людьми в организациях для достижения организационных целей и экономического успеха

- ✓ финансовый и межличностный риск, участие в соревновательной деятельности
- ✓ продажа, покупка, коммерция, предпринимательство
- ✓ проведение собраний, групп, руководство организациями, компаниями, управление людьми и проектами
- ✓ проведение политических кампаний, выборов, презентаций и т.п. » [там же, с. 120].

«Способности, которыми обладает П-тип:

- ✓ организаторские способности, вербальные способности, ораторские способности, способность убеждения
- ✓ руководящие и лидерские способности
- ✓ социальные навыки и навыки межличностного взаимодействия
- ✓ склонность к предпринимательской деятельности» [там же, с. 120].

«Личностные качества и ценности:

- ✓ стремление к власти, к позиции лидера, к высокому статусу
- ✓ амбициозность, азартность, соревновательность, доминантность, самоуверенность, агрессивность, авантюристичность
- ✓ экстравертированность, социабельность, коммуникабельность
- ✓ ориентация на деньги, власть, материальное благополучие
- ✓ оптимистичность, энергичность, любовь к популярности
- ✓ более всего затруднено взаимодействие с И-типом, лучше всего срабатывается с С- и К-типами» [там же, с. 120].

«Предпочитаемое окружение:

- ✓ посты в государственных и политических организациях с властью, по распоряжению крупными финансами
- ✓ промышленные фирмы, компании по розничной и оптовой продаже, агентства по продаже земельных участков, домов, недвижимости, брокерские фирмы» [там же, с. 120].

«Типичные хобби:

- ✓ членство в клубах и организациях, посещение собраний
- ✓ спортивные состязания или в качестве зрителя или участника, богатый отдых
- ✓ развлечения, организация вечеринок, увеселений
- ✓ политическая деятельность» [там же, с. 121].

«Профессии П-типа:

- ✓ коммерсант,
- ✓ предприниматель,

- ✓ биржевой брокер,
- ✓ адвокат,
- ✓ страховой агент,
- ✓ менеджер» [там же, с. 121].

#### КОНВЕНЦИОНАЛЬНЫЙ ТИП

##### «Предпочитаемые виды деятельности:

- ✓ работа, которая требует внимания к деталям и аккуратности
- ✓ управление офисным оборудованием
- ✓ ведение картотек, хранение и систематизация записей, фактов, данных, финансовых книг
- ✓ написание деловых отчетов, подготовка схем, таблиц, диаграмм» [там же, с. 122].

##### «Способности, которыми обладает К-тип:

- ✓ арифметические способности
- ✓ канцелярские способности
- ✓ ручная тонкая моторика
- ✓ организованность, пунктуальность, педантичность, аккуратность» [там же, с. 122].

##### «Личностные качества и ценности:

- ✓ сознательность, упорство, практичность, честность
- ✓ самоконтроль, консервативность, осторожность, конформность
- ✓ бережливость, заинтересованность в деньгах, материальном благополучии
- ✓ для эффективного выполнения работы нуждается в четком плане, удобен для групповой работы
- ✓ наиболее несхож с типом А, ближе всего к типам Р и П» [там же, с. 122].

##### «Предпочитаемое окружение:

- ✓ данный тип, также, как и тип П, хорошо работает в больших организациях, но предпочитает не лидерскую, а подчиненную роль
- ✓ большие корпорации, финансовые организации, банки, бухгалтерские конторы
- ✓ отделы контроля качества, архивы, картотеки, инспекции
- ✓ хорошо структурированные организации со строго иерархичной структурой» [там же, с. 122].

##### «Типичные хобби:

- ✓ коллекционирование (марки, монеты и т.п.)
- ✓ постройка моделей

- ✓ проекты улучшения жилища
- ✓ участие в гражданских и общественных организациях
- ✓ игры с ясными и четкими правилами» [там же, с. 123].

«Профессии К-типа:

- ✓ бухгалтер,
- ✓ кассир,
- ✓ счетовод,
- ✓ банкир» [там же, с. 123].

## 22.4. Бланк

Таблица 4.22.2

### Бланк методики

Суб-тест	Типы людей											
	Реалистический Р-тип		Исследовательский И-тип		Артистический А-тип		Социальный С-тип		Предпринимательский П-тип		Конвенциональный К-тип	
	да	нет	да	нет	да	нет	да	нет	да	нет	да	нет
Субтест I (Деятельности)												
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
Субтест II (Способности)												
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												

Суб-тест	Типы людей											
	Реалистический Р-тип		Исследовательский И-тип		Артистический А-тип		Социальный С-тип		Предпринимательский П-тип		Конвенциональный К-тип	
	да	нет	да	нет	да	нет	да	нет	да	нет	да	нет
9												
10												
11												
Субтест III (Карьеры)												
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
Итого												
КОД												

.....  
 ✎ Задание для самопроверки по теме 22:  
 .....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) на основе методики.

## Тема 23. Матрица выбора профессии

### 23.1. Описание методики

«Данная методика разработана Московским областным центром профориентации молодежи. Автор методики Г.В. Резапкина. Работа

с данной методикой поможет уточнить профессиональный выбор оп-танта, увидеть новые варианты» [там же, с. 65].

## *23.2. Процедура проведения*

Если испытуемый еще не выбрал профессию, задайте ему следующие вопросы:

«С кем или с чем Вы бы хотели работать? Какой объект деятельности Вас привлекает?

1.1. Человек (дети и взрослые, ученики и студенты, клиенты и паци-енты, покупатели и пассажиры, зрители и читатели, сотрудники и т.д.)

1.2. Информация (тексты, формулы, схемы, коды, чертежи, ино-странные языки, языки программирования)

1.3. Финансы (деньги, акции, фонды, лимиты, кредиты)

1.4. Техника (механизмы, станки, здания, конструкции, приборы, машины)

1.5. Искусство (литература, музыка, театр, кино, балет, живопись и т.д.)

1.6. Животные (служебные, дикие, домашние, промысловые)

1.7. Растения (сельскохозяйственные, дикорастущие, декоративные)

1.8. Продукты питания (мясные, рыбные, молочные, кондитерские и хлебобулочные изделия, консервы, плоды, овощи, фрукты)

1.9. Изделия (металл, ткани, мех, кожа, дерево, камень, лекарства)

1.10. Природные ресурсы (земли, леса, горы, водоемы, месторож-дения)

Чем бы Вы хотели заниматься? Какой вид деятельности Вас при-влекает?

2.1. Управление (руководство чьей-то деятельностью)

2.2. Обслуживание (удовлетворение чьих-то потребностей)

2.3. Образование (воспитание, обучение, формирование личности)

2.4. Оздоровление (избавление от болезней и их предупреждение)

2.5. Творчество (создание оригинальных произведений искусства)

2.6. Производство (изготовление продукции)

2.7. Конструирование (проектирование деталей и объектов)

2.8. Исследование (научное изучение чего-либо или кого-либо)

2.9. Защита (охрана от враждебных действий)

2.10. Контроль (проверка и наблюдение)» [там же, с. 65].



## Бланк методики

Виды труда	Сфера труда							Природные ресурсы		
	Человек	Информация	Финансы	Техника	Искусство	Животные	Растения		Продукты	Изделия
Управление (руководство чьей-то деятельностью)	Менеджер по персоналу Администратор	Маркетолог Диспетчер Статистик	Экономист Аудитор Аналитик	Технолог Авиа-диспетчер Инженер	Режиссер Продюсер Директор	Кинолог Зоотехник Генный инженер	Агроном Фермер Селекционер	Товаровед Менеджер по продажам Логистик Товаровед	Менеджер по продажам Логистик Товаровед	Энергетик Инженер по кадастру
Обслуживание (удовлетворение чьих-то потребностей)	Продавец Парикмахер Официант	Переводчик Экспурсовод Библиотекарь	Бухгалтер Кассир Инкассатор	Водитель Слесарь Теле-радио-мастер	Гриммер Костюмер Парикмахер	Животновод Птицевод Скотовод	Овощевод Полевод Садовод	Экспедитор Упаковщик Продавец	Продавец Упаковщик Экспедитор	Егерь Лесник Мелниратор
Образование (воспитание и обучение, формирование личности)	Учитель Воспитатель Социальный педагог	Преподаватель Ведущий теле- и радио программ	Консультант Преподаватель экономики	Мастер Производитель обучения	Хореограф Преподаватель музыки, живописи	Дрессировщик Кинолог Жокей	Преподаватель биологии Эколог	Мастер производственного обучения	Мастер производственного обучения	Преподаватель Эколог
Оздоровление (избавление от болезней и их предупреждение)	Врач Медсестра Тренер	Рентгенолог Врач (компьютерная диагностика)	Антикризисный управляющий Страховой агент	Мастер авто сервиса Физио-терапевт	Пластический хирург Косметолог Реставратор	Ветеринар Лаборант питомника Зоопенколог	Фито-терапевт Гомеопат Правник	Диетолог Косметолог Санитарный инспектор	Фармацевт Ортопед Протезист	Бальнеолог Эпидемиолог Лаборант
Творчество (создание оригинальных)	Режиссер Артист Музыкант	Программист Редактор Web-дизайнер	Менеджер по проектам Продюсер	Конструктор Дизайнер Художник	Художник Писатель Композитор	Дрессировщик Служитель цирка	Фито-дизайнер Озеленитель Флорист	Кондитер Повар Кулинар	Резчик по дереву Выразист Скульптор	Архитектор Мастер-цветовод Декоратор

Окончание таблицы 4.10.1

Производство (изготовление продукции)	Мастер производственного обучения	Корректор Журналист Полиграфист	Экономист Бухгалтер Кассир	Станочник Аппаратчик Машинист	Ювелир График Керамист	Животновод Птицевод Рыбовод	Овощевод Цветовод Садовод	Технолог Калькулятор Повар	Швея Кузнец Столяр	Шахтер Нефтяник Техник
Конструирование (проектирование деталей объектов)	Стилист Пластический и хирург	Картограф Программист Web-мастер	Планик Менеджер проектам	Инженер-конструктор Телемастер	Архитектор Дизайнер Режиссер	Генный инженер Виварщик Селекционер	Селекционер Ландшафтист Флорист	Инженер-технолог Кулинар	Модельер Закройщик Обушник	Дизайнер ландшафта Инженер
Исследование (научное изучение чего-либо или кого-либо)	Психолог Следователь Лаборант	Социолог Математик Аналитик	Аудитор Экономист Аналитик	Испытатель (техники) Хронометражист	Искусствовед Критик Журналист	Зоопсихолог Оригитолог Ихтиолог	Биолог Ботаник Микро-биолог	Лаборант Дегустатор Санитарный врач	Эргономик Контролер Лаборант	Биолог Метероролог Агроном
Защита (охрана враждебных действий)	Миллиционер от Военный Адвокат	Арбитр Юрист Патентовед	Инкассатор Охранник Страховой агент	Пожарный Сапер Инженер	Постановщик трюков Каскадер	Егерь Лесничий Инспектор рыбнадзора	Эколог Микро-биолог Миколог	Санитарный врач Лаборант Микро-биолог	Сторож Инспектор ТБ	Охрана ресурсов Инженер по ТБ
Контроль (проверка и наблюдение)	Таможенник и Прокурор Табельщик	Корректор Системный программист	Ревизор Налоговый полицейский	Техник-контролер Обходчик ЖД	Выпускающий редактор Консультант	Консультант Эксперт по экстерьеру	Селекционер Агроном Лаборант	Дегустатор лаборант Санитарный врач	Оценщик Контролер ОТК Приемщик	Радиолог Почвовед Эксперт

## 23.4. Интерпретация результатов

«Анализ производится с помощью таблицы 23.3.1. (“Матрица выбора профессии”). Профессии, находящиеся на пересечении “сферы труда” и “вида труда”, являются (предположительно) наиболее близкими интересам и склонностям опрашиваемого» [там же, с. 68].

.....  
☞ *Задание для самопроверки по теме 10:*  
.....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) или учреждении на основе методики.

## **Тема 24. Опросник для определения профессиональной готовности Л.Н. Кабардовой**

### 24.1. Описание методики

«Опросник профессиональной готовности был разработан Л.Н. Кабардовой (факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова). Опросник представляет собой дальнейшее развитие идеи Е.А. Климова о выявлении профессиональной направленности оптанта на выделяемые им сферы профессиональной деятельности (человек, техника, природа, знак, художественный образ).

Профессиональную готовность можно определить, как субъективное состояние личности, отражающее способность и желание заниматься определенным конкретным типом профессиональной деятельности. Она не обязательно сопровождается объективной профессиональной подготовленностью.

Опросник основан на самооценке учащимся своих возможностей в реализации задаваемых опросником умений (учебных, трудовых, социальных, творческих и др.), пережитого и сформированного в личном опыте эмоционального отношения, возникающего всякий раз при выполнении описанных в опроснике видов деятельности, и своего желания или нежелания иметь оцениваемые виды деятельности, в своей будущей профессии.

Методика дает возможность оптанту проанализировать составляющие профессиональной готовности: субъективно оцениваемые умения,

эмоциональное отношение, готовность трудиться – и получить представление о мере готовности к успешной деятельности в определенной сфере, о степени согласованности личного профессионального плана.

Методика предполагает диагностику личности с 15 лет, может использоваться как в индивидуальном, так и в групповом консультировании и рассчитана ориентировочно на 40—50 минут [там же, с. 98].

## 24.2. Процедура проведения

### Инструкция

«Внимательно прочитайте вопросы. На каждый из них Вам необходимо дать три ответа, оценив их в баллах. Ответ записывается в соответствующую клетку бланка ответов, где цифрами обозначены номера вопросов, а буквами – клеточки для трех ответов» [там же, с. 98].

«Сначала Вы оцениваете, насколько хорошо Вы умеете делать то, что записано в вопросе (клеточка “а”):

- ✓ делаю, как правило, хорошо – 2 балла;
- ✓ делаю средне – 1 балл;
- ✓ делаю плохо, совсем не умею, никогда не делал – 0 баллов» [там же, с. 99].

«Затем оцениваете ощущения, которые возникают у Вас, когда Вы это делаете (клеточка «б»):

- ✓ положительные (интересно, легко) – 2 балла;
- ✓ нейтральные (все равно) – 1 балл;
- ✓ отрицательные (неинтересно, трудно) – 0 баллов» [там же, с. 99].

«Третий ответ должен отразить, хотели бы Вы, чтобы описанное в вопросе действие входило в Вашу работу (клеточка «в»):

- ✓ да – 2 балла;
- ✓ все равно – 1 балл;
- ✓ нет – 0 баллов» [там же, с. 99].

«Читая вопрос, обязательно обращайте внимание на слова «часто», «легко», «систематически» и т.п. Ваш ответ должен учитывать смысл этих слов» [там же, с. 99].

Работа с опросником может производиться как индивидуально, так и в группе.

### «Стимульный материал»:

- ✓ Делать выписки, вырезки из различных текстов и группировать их по определенному признаку.

- ✓ Выполнять практические задания на лабораторных работах по физике (Осоставлять и собирать схемы, устранять в них неисправности, разбираться в принципе действия прибора и т.п.).
- ✓ Длительное время (более одного года) самостоятельно, терпеливо выполнять все работы, обеспечивающие рост и развитие растений (поливать, удобрять, пересаживать и проч.)
- ✓ Сочинять стихи, рассказы, заметки писать сочинения, признаваемые многими интересными, достойными внимания.
- ✓ Сдерживать себя, не "выливать" на окружающих свое раздражение, гнев, обиду, плохое настроение.
- ✓ Выделять из текста основные мысли и составлять на их основе краткий конспект, план, новый текст.
- ✓ Разбираться в физических процессах и закономерностях, решать задачи по физике.
- ✓ Вести регулярное наблюдение за развивающимся растением и записывать данные наблюдения в специальный дневник.
- ✓ Мастерить красивые изделия своими руками: из дерева, ткани, металла, засушенных растений, ниток.
- ✓ Терпеливо, без раздражения объяснить кому-либо, что он хочет знать, даже если приходится повторять это несколько раз.
- ✓ В письменных работах по русскому языку, литературе легко находить ошибки.
- ✓ Разбираться в химических процессах, свойствах химических элементов, решать задачи по химии
- ✓ Разбираться в особенностях развития и во внешних отличительных признаках многочисленных видов растений.
- ✓ Создавать законченные произведения живописи, графики, скульптуры.
- ✓ Много и часто общаться со многими людьми, не уставая от этого.
- ✓ На уроках иностранного языка отвечать на вопросы и задавать их, пересказывать тексты и составленные рассказы по заданной теме.
- ✓ Отлаживать какие-либо механизмы (велосипед, мотоцикл), ремонтировать электротехнические приборы (пылесос, утюг, светильник).
- ✓ Свое свободное время преимущественно тратить на уход и наблюдение за каким-нибудь животным.
- ✓ Сочинять музыку, песни, имеющие успех других.
- ✓ Внимательно, терпеливо, не перебивая, выслушивать людей.

- ✓ При выполнении задания по иностранному языку без особых трудностей работать с иностранными текстами.
- ✓ Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, аппаратуру для дискотек).
- ✓ Регулярно, без напоминания, выполнять необходимые для ухода за животными работы: кормить, чистить (животных и клетки), лечить, обучать.
- ✓ Публично, для многих зрителей, разыгрывать роли, подражать, изображать кого-либо, декламировать стихи, прозу.
- ✓ Увлекать делом, игрой, рассказом детей младшего возраста.
- ✓ Выполнять задания по математике, химии, в которых требуется составлять логическую цепочку действий, используя при этом различные законы, формулы, теоремы.
- ✓ Ремонтировать замки, краны, мебель, игрушки.
- ✓ Разбираться в породах и видах животных, знать их характерные признаки и повадки.
- ✓ Всегда четко видеть, что сделано писателем, драматургом, художником талантливо, а что нет, и уметь обосновать это устно или письменно.
- ✓ Организовать людей на какие-либо дела, мероприятия.
- ✓ Выполнять задания по математике, требующие хорошего знания математических формул, законов и умения их правильно применять при решении.
- ✓ Выполнять действия, требующие хорошей координации движений и ловкости рук: работать на станке, на электрической швейной машинке, проводить монтаж и сборку изделий из мелких деталей.
- ✓ Сразу замечать мельчайшие изменения в поведении или во внешнем виде животного или растения.
- ✓ Играть на музыкальных инструментах, публично исполнять песни, танцевальные номера.
- ✓ Выполнять работу, требующую обязательных контактов со множеством разных людей.
- ✓ Выполнять расчеты, подсчеты данных, выводить на основе этого различные закономерности, следствия.
- ✓ Из типовых деталей, предназначенных для сборки определенных изделий, конструировать новые, придуманные самостоятельно.

- ✓ Специально заниматься углубленным изучением биологии, анатомии, ботаники, зоологии: читать научную литературу, слушать лекции, научные доклады.
- ✓ Создавать на бумаге и в оригинале новые, интересные модели одежды, причесок, украшений, интерьера помещений.
- ✓ Влиять на людей: убеждать, предотвращать конфликты, улаживать разногласия, разрешать споры.
- ✓ Работать с условно-знаковой информацией: составлять и рисовать карты, схемы, чертежи.
- ✓ Выполнять задания, в которых требуются мысленно представить расположение предметов или фигур в пространстве.
- ✓ Длительное время заниматься исследовательскими работами в биологических кружках, на биостанциях, в зоологических кружках и питомниках.
- ✓ Быстрее и чаще других замечать в обычном необычное, удивительное, прекрасное.
- ✓ Сопереживать людям (даже не очень близким), понимать их проблемы, оказывать посильную помощь.
- ✓ Аккуратно и безошибочно выполнять «бумажную» работу: писать, выписывать, проверять, подсчитывать, вычислять.
- ✓ Выбирать наиболее рациональный (простой, короткий) способ решения задачи: технологической, логической, математической.
- ✓ При работе с растениями или животными переносить ручной или физический труд, неблагоприятные погодные условия, грязь, специфический запах животных.
- ✓ Настойчиво, терпеливо добиваться совершенства в создаваемом или исполняемом произведении (в любой сфере творчества).
- ✓ Говорить, сообщать что-либо, излагать свои мысли вслух» [там же, с. 100–102].

### *24.3. Обработка и интерпретация результатов*

«Каждый столбец клеток в бланке ответов соответствует одному из типов профессий. Колонки, обозначенные буквами, отражают оценки трех ответов на каждый вопрос:

а – оценка своих умений;

б – оценка своего эмоционального отношения;

в – оценка своих профессиональных пожеланий, предпочтений» [там же, с. 102].

«Приступая к обработке результатов, сначала следует внимательно просмотреть бланк ответов и отметить те номера вопросов, при ответе на которые испытуемый в графе «умения» поставил оценку «0». Эти вопросы следует полностью исключить из обработки. Примером может служить соотношение оценок «0–12–11». В этом случае вторая и третья оценки также исключаются при подсчете баллов по соответствующим шкалам (эмоционального отношения и профессиональных положений). Они учитываются только при качественном анализе каждой сферы. Далее подсчитывается сумма баллов в каждой профессиональной сфере по шкалам «умения», «отношение» и «профессиональные пожелания». Обращается внимание на соотношение оценок по данным шкалам как в каждой профессиональной сфере, так и по каждому конкретному вопросу (виду деятельности)» [там же, с. 102].

«Выбор наиболее предпочтительной профессиональной сферы (или нескольких сфер) делается на основе сопоставления сумм баллов, набранных в разных профессиональных сферах по шкале «профессиональные предпочтения». Обращается внимание на те профессиональные сферы, в которых эти суммы наибольшие. Затем в каждой сфере сравниваются между собой баллы, набранные по трем шкалам. Предпочтительным является такое сочетание, в которые оценки по второй и третьей шкалам количественно сочетаются с оценкой по первой шкале, отражающей реальные умения испытуемого. Например, соотношение оценок типа «10–12–11» благоприятнее, чем сочетание «3–8–12», поскольку предпочтения испытуемого в первом случае более обоснованы наличием у него соответствующих умений. Далее анализируются отдельные вопросы, ответы на которые получили оценки в баллах “2–2–2”, а также “2–2–1”, “1–2–2”. Это необходимо, во-первых, для того, чтобы сузить профессиональную сферу до конкретных специальностей. Например, работа в области “человек–знак” может осуществляться с буквами, словами, текстами, (филолог, историк, редактор и др.); с иностранными знаками, текстами (технический переводчик, гид-переводчик); с математическими знаками (программист, математик, экономист и др.). Во-вторых, это дает возможность выйти за пределы одной сферы на профессии, занимающие промежуточное положение между разными областями, например, учитель математики (сферы “человек–человек” и “человек–знак”), модельер (сферы “чело-



век – художественный образ” и “человек – техника”) и т.д.» [там же, с. 103].

По результатам ответов испытуемого делается вывод о том, к какой сфере профессиональной деятельности он склонен.

#### 24.4. Бланк

Тип профессий																			
Ч-З				Ч-Т				Ч-П				Ч-Х				Ч-Ч			
№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в
1				2				3				4				5			
6				7				8				9				10			
11				12				13				14				15			
16				17				18				19				20			
21				22				23				24				25			
26				27				28				29				30			
31				32				33				34				35			
36				37				38				39				40			
41				42				43				44				45			
46				47				48				49				50			

- ✓ Ч-З – человек – знаковая система
- ✓ Ч-Т – человек – техника
- ✓ Ч-П – человек – природа
- ✓ Ч-Х – человек – художественный образ
- ✓ Ч-Ч – человек – человек

.....  
 ✎ Задание для самопроверки по теме 24:  
 .....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) на основе методики.

## Тема 25. Методика «Ориентация» (интересы и способности)

### 25.1. Описание методики

Анкета разработана петербургским психологом Игорем Леонидовичем Соломиным. Она пригодна для самооценки профессиональных интересов и способностей молодых и взрослых людей, очень проста в применении и обработке.

### 25.2. Процедура проведения

#### Инструкция 1:

«Напротив каждого высказывания зачеркните цифру, соответствующую степени вашего желания заниматься этим видом деятельности:

0 – вовсе нет;

1 – пожалуй, так;

2 – верно;

3 – совершенно верно» [там же, с. 65].

Я хочу (мне нравится, меня привлекает, я предпочитаю):

Таблица 4.25.1

#### Бланк методики

1	Обслуживать людей	0 1 2 3
	Заниматься лечением	0 1 2 3
	Обучать, воспитывать	0 1 2 3
	Защищать права и безопасность	0 1 2 3
	Управлять людьми	0 1 2 3
2	Управлять машинами	0 1 2 3
	Ремонтировать оборудование	0 1 2 3
	Собирать и налаживать технику	0 1 2 3
	Обрабатывать материалы, изготавливать предметы и вещи	0 1 2 3
	Заниматься строительством	0 1 2 3
3	Редактировать тексты и таблицы	0 1 2 3
	Производить расчеты и вычисления	0 1 2 3

3	Обрабатывать информацию	0 1 2 3	
	Работать с чертежами, картами и схемами	0 1 2 3	
	Принимать и передавать сигналы и сообщения	0 1 2 3	
4	Заниматься художественным оформлением	0 1 2 3	
	Рисовать, фотографировать	0 1 2 3	
	Создавать произведения искусства	0 1 2 3	
	Выступать на сцене	0 1 2 3	
	Шить, вышивать, вязать	0 1 2 3	
5	Ухаживать за животными	0 1 2 3	
	Заготавливать продукты	0 1 2 3	
	Работать на открытом воздухе	0 1 2 3	
	Выращивать овощи и фрукты	0 1 2 3	
	Иметь дело с природой	0 1 2 3	
А	Работать руками	0 1 2 3	
	Выполнять решения	0 1 2 3	
	Воспроизводить имеющиеся образцы, размножать, копировать	0 1 2 3	
	Получать конкретный практический результат	0 1 2 3	
	Воплощать идеи в жизнь	0 1 2 3	
Б	Работать головой	0 1 2 3	
	Принимать решения	0 1 2 3	
	Создавать новые образцы	0 1 2 3	
	Анализировать, изучать, наблюдать, измерять, контролировать	0 1 2 3	
	Планировать, конструировать, разрабатывать, моделировать	0 1 2 3	

Инструкция 2:

«Напротив каждого высказывания зачеркните цифру, соответствующую степени вашей способности к этому виду деятельности:

0 – вовсе нет;

1 – пожалуй, так;

2 – верно;

3 – совершенно верно» [там же, с. 67].

Я могу (способен, умею, обладаю навыками):

## Бланк методики

1	Знакомиться с новыми людьми	0 1 2 3
	Быть чутким и доброжелательным	0 1 2 3
	Выслушивать людей	0 1 2 3
	Разбираться в людях	0 1 2 3
	Хорошо говорить и выступать публично	0 1 2 3
2	Искать и устранять неисправности	0 1 2 3
	Использовать приборы, машины, механизмы	0 1 2 3
	Разбираться в технических устройствах	0 1 2 3
	Ловко обращаться с инструментами	0 1 2 3
	Хорошо ориентироваться в пространстве	0 1 2 3
3	Быть сосредоточенным и усидчивым	0 1 2 3
	Хорошо считать в уме	0 1 2 3
	Преобразовывать информацию	0 1 2 3
	Оперировать знаками и символами	0 1 2 3
	Искать и исправлять ошибки	0 1 2 3
4	Создавать красивые, со вкусом сделанные вещи	0 1 2 3
	Разбираться в литературе и искусстве	0 1 2 3
	Петь, играть на музыкальных инструментах	0 1 2 3
	Сочинять стихи, писать рассказы	0 1 2 3
	Рисовать	0 1 2 3
5	Разбираться в животных или растениях	0 1 2 3
	Разводить растения или животных	0 1 2 3

5	Бороться с болезнями, вредителями	0 1 2 3	
	Ориентироваться в природных явлениях	0 1 2 3	
	Работать на земле	0 1 2 3	
А	Быстро выполнять указания	0 1 2 3	
	Точно следовать инструкциям	0 1 2 3	
	Работать по заданному алгоритму	0 1 2 3	
	Выполнять однообразную работу	0 1 2 3	
	Соблюдать правила и нормативы	0 1 2 3	
Б	Создавать новые инструкции и давать указания	0 1 2 3	
	Принимать нестандартные решения	0 1 2 3	
	Легко придумывать новые способы поведения	0 1 2 3	
	Брать на себя ответственность	0 1 2 3	
	Самостоятельно организовывать свою работу	0 1 2 3	

### 25.3. Интерпретация результатов

«Обработка результатов анкеты очень проста. Суждения характеризующие различные виды профессиональной деятельности, объединены в семь групп по пять суждений в каждой. В каждой группе из пяти суждений необходимо подсчитать суммарное количество баллов, выбранных вами, и записать эту сумму в рамке справа от соответствующей группы суждений. Суммарная оценка по каждой группе может составлять от 0 до 15 баллов. В зависимости от того, в какой группе вы набрали максимальный суммарный балл, определяется наибольшая склонность или способность к соответствующему типу или классу профессий» [там же, с. 69].

«Первые пять групп суждений, обозначенные цифрами от 1 до 5, характеризуют пять типов профессий, разделенных по признаку “предмет труда”: 1) человек – человек; 2) человек – техника; 3) человек – знаковая система; 4) человек – художественный образ; 5) человек – природа. Последние две группы суждений, обозначенные буквами

А и Б, соответствуют двум классам профессий, разделенных по признаку “характер труда”: А – исполнительские; Б – творческие. Зная координаты своих профессиональных предпочтений, можно найти наиболее подходящую для вас профессиональную группу» [там же, с. 70].

«Сначала определяется, к какому из пяти типов профессий (1,2,3,4 или 5) вы наибольшей степени склонны и способны. Затем определяется ваша преимущественная склонность и способность к одному из двух классов профессий (А или Б). Если склонности лежат в той же группе профессий что и ваши способности, то это свидетельствует о том, что вам нравится делать именно то, что вы умеете делать. Поэтому можно было бы ожидать, что, выбрав ту или иную профессию, вы не только смогли бы добиться в ней достаточно высоких успехов, но это доставляло бы вам удовольствие. В случае если наиболее привлекательный для вас тип профессий не совпадает с характером деятельности, которую вы можете делать лучше всего, вам предстоит выбрать, чему же отдать предпочтение в процессе выбора профессии – склонностям (Хочу) или способностям (Могу)» [там же, с. 70].

«Если человеку нравится какой-либо вид деятельности, то он занимается им в течение большего времени, затрачивая на него больше усилий, поэтому соответствующие способности могут развиваться и совершенствоваться. Но верно и обратное. Если человек обладает выраженными способностями к какому-то виду деятельности, то он лучше с ним справляется и испытывает большее удовольствие, когда им занимается. Именно поэтому данный вид деятельности становится для него более привлекательным» [там же, с. 70].

.....  
☞ *Задание для самопроверки по теме 25:*  
.....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) на основе методики.

## **Тема 26. Методика ПЦТ (изучение распределения профессиональных интересов по пяти предметам и трем целям труда) М.М. Басимова**

### *26.1. Описание методики*

«Для дифференциации, структурного изучения профессиональных интересов необходима классификация профессий. Наиболее целесо-

образными представляются классификации профессий по предмету и цели труда. Основными характеристиками содержания любой трудовой деятельности являются главный предмет, то есть то, на что направлена данная деятельность, и цель труда или некоторый желаемый результат трудовой деятельности. Классификации профессий по предмету труда и по цели труда являются независимыми по отношению друг к другу» [там же, с. 42].

«В любой набор методик для решения профориентационных задач целесообразно включить методики по выявлению интереса учащихся к предмету и цели труда. Методика ПЦТ (Басимов М.М., Сазонов И.А.) диагностирует интерес к предмету и цели труда и состоит из двух опросников ПДО и ЦТ:

✓ профессионально-диагностический опросник (ПДО) изучает распределение профессиональных интересов по пяти предметам труда;

✓ опросник (ЦТ), выявляющий предпочтительную цель труда, изучает распределение профессиональных интересов по трем целям труда» [там же, с. 42].

«Все профессии в соответствии с классификацией Е.А. Климова можно разделить в зависимости от особенностей предмета труда на пять типов:

- 1) человек–природа (П);
- 2) человек–техника (Т);
- 3) человек–человек (Ч);
- 4) человек–знаковая система (З);
- 5) человек–художественный образ (Х)» [там же, с. 42].

«Профессионально-диагностический опросник (ПДО) разработан на основе дифференциально-диагностического опросника академика Е.А. Климова. Так же, как и в ДДО виды деятельности представлены попарно сгруппированными вопросами, только в отличие от ДДО, учитывается скрыто симметричное распределение видов деятельности по трем целям труда, в результате чего количество вопросов увеличилось до тридцати, в то время как в ДДО значительно преобладают виды деятельности, относящиеся к преобразующей цели труда (29 из 40). Так же, как и в ДДО в каждом вопросе “Что бы Вы предпочли из двух возможностей?” представлены попарно сгруппированные виды деятельности N(A) и N(B), где N – номер вопроса (всего 30). Каждый раз альтернативное утверждение, объединяющее виды

деятельности, относящиеся к каким-либо двум предметам труда, расщепляется на три уровня (вопроса), каждый из которых объединяет виды деятельности, относящиеся к одной из целей труда. Таким образом, выявление интереса по пяти предметам труда происходит на трех уровнях, соответствующих трем целям труда. Однако выявление дифференциации интереса по предмету труда еще не дает достаточно исчерпывающего представления о структуре профессиональных интересов испытуемого. Необходимо определить отношение оптанта к цели труда своей будущей деятельности» [там же, с. 43].

## *26.2. Процедура проведения*

«Среди большого многообразия профессий по цели деятельности можно выделить несколько групп, связанных с необходимостью узнать, преобразовать, исследовать, изыскать определенный предмет труда. В соответствии с целью деятельности выделяются различные группы профессий: гностические, преобразовательные, изыскательские. Разработанный опросник, выявляющий предпочтительную цель труда (ЦТ), включает 15 вопросов. Аналогично опроснику по выявлению интереса по пяти предметам труда опросник по определению предпочтительной цели труда состоит из вопросов, объединяющих по два вида деятельности, относящихся к различным целям труда, с симметричным распределением по предметам труда. Вопрос, связывающий виды деятельности, относящиеся к двум различным целям труда, расщепляется на пять уровней (вопросов), отвечающих пяти предметам труда» [там же, с. 43].

«Конструктивно опросники состоят из вопросов с попарно сгруппированными видами деятельности “А” и “Б”. Отвечающий должен сообщить свое отношение к предлагаемым видам деятельности. Ответы строятся одновременно по двум схемам, которые назовем “условный выбор” и “свободный выбор” и представляют собой букву “А” или “Б” с индексами 0, 1 или 2.

Условный выбор – это такой выбор, когда испытуемому при ответе на вопрос необходимо из двух предлагаемых возможностей обязательно выбрать одну, то есть при сравнении двух видов деятельности “А” и “Б” выбрать для себя более предпочтительный, то есть отдать предпочтение виду деятельности “А” по отношению к “Б” или наоборот – виду деятельности “Б” по отношению к “А”.



Свободный выбор – это такой выбор, когда испытуемый может из двух предлагаемых видов деятельности выбрать один, сразу два или ни одного вида в зависимости от своих склонностей, то есть ему предоставляется полная свобода выбора. Число выборов может быть любым целым числом из интервала от 0 до  $2 \cdot M$ , где  $M$  – количество вопросов» [там же, с. 44].

Чтобы учесть одновременно два варианта опроса, отвечать предполагается следующим образом: Если Вам предпочтителен вид деятельности “А”, – вводите букву “А”; если вид деятельности “Б” – букву “Б”. Буквы “А” и “Б” снабжаются индексами 0, 1 или 2, в зависимости от того, как вы относитесь к предлагаемым видам деятельности вне связи от их группировок в пары:

- ✓ если Вам нравятся оба вида деятельности, индекс 2;
- ✓ если один (выбранный) – индекс 1;
- ✓ если Вам не по душе ни тот, ни другой, – индекс 0.

Таким образом, имеется шесть различных вариантов ответа на вопросы: А0, А1, А2, Б0, Б1, Б2. Расшифровывая последовательность ответов, выраженную буквами А и Б с индексами 0, 1, 2, преобразуем ее в две матрицы из  $N$  строк и двух столбцов (элементы которых принимают значения либо 0, либо 1), соответствующие двум вариантам опроса. Обозначим через  $D(N,2)$  матрицу ответов условного выбора, а через  $B(N,2)$  матрицу ответов свободного выбора ( $N$  – количество вопросов в опроснике). Переход от шести вариантов ответов к матрицам  $D(N,2)$  и  $B(N,2)$  осуществляется по правилам:

$$A0 - D_{i1}=1 \quad D_{i2}=0 \quad B_{i1}=0 \quad B_{i2}=0$$

$$A1 - D_{i1}=1 \quad D_{i2}=0 \quad B_{i1}=1 \quad B_{i2}=0$$

$$A2 - D_{i1}=1 \quad D_{i2}=0 \quad B_{i1}=1 \quad B_{i2}=1$$

$$B0 - D_{i1}=0 \quad D_{i2}=1 \quad B_{i1}=0 \quad B_{i2}=0$$

$$B1 - D_{i1}=0 \quad D_{i2}=1 \quad B_{i1}=0 \quad B_{i2}=1$$

$$B2 - D_{i1}=0 \quad D_{i2}=1 \quad B_{i1}=1 \quad B_{i2}=1$$

для всех значений номера  $i$  от 1 до  $N$ .

Для опросника ПДО (количество вопросов 30) матрицы ответов  $D(30,2)$  (условный выбор) и  $B(30,2)$  (свободный выбор).

Выпишем элементы матрицы  $D(30,2)$ , сгруппировав их в пять групп, в зависимости от того, к какому из пяти предметов труда относятся виды деятельности, представленные элементами матрицы  $D(30,2)$  (для матрицы  $B(30,2)$  раскладка аналогична):

## 1. ПРИРОДА

$D_{11} D_{71} D_{13,1} D_{25,1}$

$D_{21} D_{81} D_{14,1} D_{26,1}$

$D_{31} D_{91} D_{15,1} D_{27,1}$

## 2. ТЕХНИКА

$D_{12} D_{10,1} D_{16,1} D_{28,1}$

$D_{22} D_{11,1} D_{17,1} D_{29,1}$

$D_{32} D_{12,1} D_{18,1} D_{30,1}$

## 3. ЧЕЛОВЕК

$D_{41} D_{72} D_{16,1} D_{22,2}$

$D_{51} D_{82} D_{17,2} D_{23,2}$

$D_{61} D_{92} D_{18,2} D_{24,2}$

## 4. ЗНАКОВАЯ СИСТЕМА

$D_{42} D_{10,2} D_{19,2} D_{25,2}$

$D_{52} D_{11,2} D_{20,2} D_{26,2}$

$D_{62} D_{12,2} D_{21,2} D_{27,2}$

## 5. ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ОБРАЗ

$D_{13,2} D_{19,1} D_{22,1} D_{28,2}$

$D_{14,2} D_{20,1} D_{23,1} D_{29,2}$

$D_{15,2} D_{21,1} D_{24,1} D_{30,2}$

Заметим, что в соответствии с конструкцией опросника ПДО, в каждой из пяти частей таблицы, соответствующих предметам труда, каждой строке соответствует определенная цель труда (1 – гностическая; 2 – преобразующая; 3 – изыскательская). Суммируя элементы матриц  $D(30,2)$  и  $B(30,2)$  по четыре (расположенные в каждой строке таблицы получим по три числа, соответствующих каждому предмету труда. Если эти наборы чисел записать в виде пяти столбцов, то получим матрицы размера  $3*5$  (три строки и пять столбцов)  $J(3,5)$  и  $G(3,5)$ , которые назовем матрицами предметов труда соответственно для условного и свободного выбора:

$J_{11} J_{12} J_{13} J_{14} J_{15}$

$J = J_{21} J_{22} J_{23} J_{24} J_{25}$

$J_{31} J_{32} J_{33} J_{34} J_{35}$

$G_{11} G_{12} G_{13} G_{14} G_{15}$

$G = G_{21} G_{22} G_{23} G_{24} G_{25}$

$G_{31} G_{32} G_{33} G_{34} G_{35}$

«Матрицы  $J(3,5)$  и  $G(3,5)$  показывают разброс профессиональных интересов по пяти предметам труда на трех уровнях, соответствующих

трем целям труда. Суммируя далее по столбцам элементы матриц  $J(3,5)$  и  $G(3,5)$  получим два пятикомпонентных вектора предметов труда  $H(5)$  и  $F(5)$ :  $H = (H_1 H_2 H_3 H_4 H_5)$ ,  $F = (F_1 F_2 F_3 F_4 F_5)$ , характеризующих разброс интересов оптанта по пяти предметам труда в соответствии с двумя вариантами опроса (условный и свободный выбор). Отметим, что сумма компонент вектора  $H(5)$  (условный выбор) есть величина постоянная и равная 30, так как отвечая на каждый из 30 вопросов, оптанта обязательно выбирает один вид деятельности. При свободном выборе сумма компонент вектора  $F(5)$  будет величиной переменной, характеризующей общее количество выбранных видов деятельности (условий на выбор не налагается). Возможные значения этой суммы – целые числа из интервала от 0 до 60. Компоненты векторов  $H(5)$  и  $F(5)$  принимают значения от 0 до 12. Это определяется количеством видов деятельности по каждому предмету труда в опроснике ПДО» [там же, с. 47].

Будем считать, что предмет труда выбран испытуемым (соответствующая компонента вектора  $H(5)$  переходит в иное качество), если на этот предмет труда пришлось 30 или более процентов профессионального интереса, распределенного по пяти предметам труда. Это утверждение основано на результате опыта применения аналогично построенных опросников. Следовательно, полученные пять чисел необходимо сравнить с некоторым числом, которое назовем критерием выбора предмета труда. Это число определяется равенством:

1) для условного выбора:

$$X1 = 0.3 * (H_1 + H_2 + H_3 + H_4 + H_5);$$

2) для свободного выбора:

$$X2 = 0.3 * (F_1 + F_2 + F_3 + F_4 + F_5).$$

Для условного выбора сумма пяти компонент будет тождественно равна 30. Следовательно, критерий выбора будет величиной постоянной для всех испытуемых:  $X1=9$ . Для свободного выбора критерий выбора  $X2$  принимает 61 значение, т.к. сумма компонент вектора  $F(5)$  может принимать значения от 0 до 60 (61 значение). При  $X2=0$  имеем особый случай – неопределенность.

Для описания выбора тех или иных предметов труда введем векторы выбранных предметов труда  $S(5)$  для условного выбора и  $T(5)$  для свободного выбора. Компоненты векторов  $S(5)$  и  $T(5)$  принимают значение 1, если данный предмет труда выбран, и значение 0 при отсутствии выбора. Переход от векторов  $H(5)$  и  $F(5)$  к векторам  $S(5)$  и  $T(5)$  определяется по правилам:

1, если  $H_i$  больше или равно  $X1$ ;

$S_i = 0$ , если  $H_i$  меньше  $X1$ .

1, если  $F_i$  больше или равно  $X2$ ;

$T_i = 0$ , если  $F_i$  меньше  $X2$ .

для всех значений  $i$  от 1 до 5. Чтобы описать выбор предметов труда одновременно по двум схемам ответа (условный и свободный выбор) введем вектор  $ST(5)$ , являющийся суммой векторов выбранных предметов труда  $S(5)$  и  $T(5)$ . Компоненты вектора  $ST(5)$  могут принимать три значения 0, 1 или 2:

предмет труда с номером  $i$ :

0, не выбран по каждому из двух вариантов опроса;

$ST_i = 1$ , выбран по одному варианту опроса;

2, выбран по двум вариантам опроса.

Для опросника, выявляющего предпочтительную цель труда, количество вопросов равно 15. Матрицы ответов для этого опросника обозначим соответственно  $D(15,2)$  для условного выбора и  $B(15,2)$  для свободного выбора. Выпишем элементы матрицы  $D(15,2)$ , сгруппировав их в три группы, в зависимости от того, к какой из трех целей труда относятся виды деятельности, соответствующие элементам матрицы  $D(15,2)$  (для матрицы  $B(15,2)$  раскладка аналогична):

### 1. Гностическая

$D_{11} D_{61}$

$D_{21} D_{71}$

$D_{31} D_{81}$

$D_{41} D_{91}$

$D_{51} D_{10,1}$

### 2. Преобразующая

$D_{11,1} D_{12}$

$D_{12,1} D_{22}$

$D_{13,1} D_{32}$

$D_{14,1} D_{42}$

$D_{15,1} D_{52}$

### 3. Изыскательская

$D_{62} D_{11,2}$

$D_{72} D_{12,2}$

$D_{82} D_{13,2}$

$D_{92} D_{14,2}$

$D_{10,2} D_{15,2}$

Заметим, что в соответствии с конструкцией опросника ЦТ, в каждой из трех частей таблицы 3, соответствующих целям труда, каждой строке соответствует определенный предмет труда (1 – природа; 2 – техника; 3 – человек; 4 – знаковая система; 5 – художественный образ).

Суммируя элементы матриц  $D(15,2)$  и  $B(15,2)$  по два (расположенные в каждой строке таблицы получим по пять чисел, соответствующих каждой цели труда. Если эти последовательности из пяти чисел записать в виде трех столбцов, то получим матрицы размера  $5*3$  (пять строк и три столбца):  $M(5,3)$  и  $L(5,3)$ , которые назовем матрицами целей труда соответственно для условного и свободного выбора:

$$M = \begin{pmatrix} M_{11} & M_{12} & M_{13} \\ M_{21} & M_{22} & M_{23} \\ M_{31} & M_{32} & M_{33} \\ M_{41} & M_{42} & M_{43} \\ M_{51} & M_{52} & M_{53} \end{pmatrix}, L = \begin{pmatrix} L_{11} & L_{12} & L_{13} \\ L_{21} & L_{22} & L_{23} \\ L_{31} & L_{32} & L_{33} \\ L_{41} & L_{42} & L_{43} \\ L_{51} & L_{52} & L_{53} \end{pmatrix}$$

«Матрицы  $M(5,3)$  и  $L(5,3)$  показывают разброс профессиональных интересов по трем целям труда на пяти уровнях, соответствующих пяти предметам труда. Суммируя по столбцам элементы матриц  $M(5,3)$  и  $L(5,3)$  получим два трехкомпонентных вектора целей труда  $Q(3)$  и  $P(3)$ , характеризующих разброс интересов оптанта по целям труда в соответствии с двумя вариантами опроса (условный и свободный выбор):  $Q = (Q_1 \ Q_2 \ Q_3)$ ;  $P = (P_1 \ P_2 \ P_3)$ » [там же, с. 49].

«Сумма компонент вектора  $Q(3)$  величина постоянная и равна 15 (из каждых двух видов деятельности оптанта обязательно выбирает один). При свободном выборе сумма компонент вектора  $P(3)$  будет величиной переменной, равной общему количеству выбранных видов деятельности. Возможные значения этой суммы – целые числа из интервала от 0 до 30. Компоненты векторов  $Q(3)$  и  $P(3)$  принимают значения от 0 до 10, это определяется количеством видов деятельности по каждой цели труда в опроснике ЦТ» [там же, с. 49].

Будем считать, что цель труда выбрана испытуемым, если на нее пришлось 50 или более процентов профессионального интереса, распределенного по трем целям труда. Это следует из установленного соответствия при одновременном переходе от 30 вопросов и 5 направлений (ПДО) к 15 вопросам и 3 направлениям (ЦТ). Следовательно, все три полученных числа необходимо сравнить с некоторым числом – критерием выбора цели труда. Это число определяется равенством:

$$1) \text{ для условного выбора: } Y1 = 0.5 * (Q_1 + Q_2 + Q_3);$$

2) для свободного выбора:  $Y_2 = 0.5 * (P_1 + P_2 + P_3)$ .

Для условного выбора сумма трех компонент тождественно равна 15, следовательно, критерий выбора будет величиной постоянной для всех испытуемых:  $Y_1=7.5$  или  $Y_1=7$ , т.к. сравнивать  $Y_1$  приходится только с целыми числами. Для свободного выбора критерий выбора  $Y_2$  принимает 31 значение, т.к. сумма компонент вектора  $P(5)$  может принимать значения от 0 до 30 (31 значение). При  $Y_2=0$  имеем особый случай – неопределенность.

Для описания выбора тех или иных целей труда введем векторы выбранных целей труда  $V(3)$  для условного выбора и  $W(3)$  для свободного выбора. Компоненты векторов  $V(3)$  и  $W(3)$  принимают значение 1, если данная цель труда выбрана оптантом, и значение 0 при отсутствии выбора:

1, если  $Q_i$  больше или равно  $Y_1$ ;

$V_i = 0$ , если  $Q_i$  меньше  $Y_1$ .

1, если  $P_i$  больше или равно  $Y_2$ ;

$W_i = 0$ , если  $P_i$  меньше  $Y_2$ .

для всех значений  $i$  от 1 до 3. Чтобы описать выбор целей труда одновременно по двум схемам ответа (условный и свободный выбор), введем вектор  $VW(3)$ , являющийся суммой векторов выбранных целей труда  $V(3)$  и  $W(3)$ . Компоненты вектора  $VW(3)$  могут принимать три значения 0, 1 или 2.

цель труда с номером  $i$ :

0, не выбрана по каждому из двух вариантов опроса;

$VW_i = 1$ , выбрана по одному варианту опроса;

2, выбрана по двум вариантам опроса.

Компьютерный вариант диагностики по опросникам ПЦТ по схеме двойного выбора (т.е. одновременно по двум схемам: условный и свободный выбор) предполагает ввод на каждый вопрос двух ответов:

1) нажатие на клавишу «А» или «Б» в зависимости от того, какой из двух указанных видов деятельности «А» или «Б» более предпочтителен для отвечающего;

2) нажатие одной из клавиш 0, 1 или 2 в зависимости от количества видов деятельности, нравящихся испытуемому из предлагаемых двух.

Оформление экрана для работы с методикой ПЦТ:

Что бы Вы предпочли из 2-х возможностей:

----- (А) ----- (Б) -----

<p>Изучать жизнь мира природы, наблюдать за ростом и разви- тием живых орга- низмов</p>	или	<p>Устанавливать неисправности машин и меха- низмов</p>
---	-----	---

НОМЕР ВОПРОСА: 1

Если Вам нужна инструкция, нажмите И

Что бы Вы предпочли из двух видов  
деятельности: либо А, либо Б  
Сколько видов деятельности из  
предложенных двух Вам нравятся  
"0" (ни одного), "1" или "2"

*Рис. 4.26.1. Бланк методики ПТЦ (Часть 2)*

В рамке с двумя вопросами светящийся квадрат горит около того вопроса, на который компьютер ждет ответ испытуемого. Для учащихся шестых-седьмых классов можно ограничиться более простой схемой ответов – отвечать только на первый из двух указанных выше вопросов, т.е. ответ вводить только с помощью двух клавиш «А» и «Б».

При выводе результатов опроса выбираются описанные выше данные:

- 1) матрицы предметов и целей труда;
- 2) векторы предметов и целей труда;
- 3) векторы выбранных предметов и целей труда.

Исходя из матриц предметов труда  $J(3,5)$  и  $G(3,5)$  и матриц целей труда  $M(5,3)$  и  $L(5,3)$  можно ввести (вычислить) еще четыре матричных показателя, представляющих произведение матриц предметов и целей труда отдельно для схем условного и свободного выбора. Тензоры предметов труда, представляющие матрицы  $5*5$  (5 строк и 5 столбцов), являются произведениями матриц целей труда на матрицы предметов труда:

1) условный выбор:  $MJ = M * J$ ;

2) свободный выбор:  $LG = L * G$ .

Тензоры целей труда, представляющие матрицы  $3*3$  (3 строки и 3 столбца), являются произведениями матриц предметов труда на матрицы целей труда:

1) условный выбор:  $JM = J * M$ ;

2) свободный выбор:  $GL = G * L$ .

Тензоры предметов труда показывают степени соответствия наборов элементов в матрицах предметов и целей труда по всем парам предметов труда, а тензоры целей труда – степени соответствия наборов элементов по всем парам целей труда. Тензоры предметов и целей труда также присутствуют в бланке числовых результатов диагностики по опросникам ПЦТ. Кроме вывода указанной цифровой информации, имеется возможность распечатки вербальной интерпретации опроса предлагаемой оптантам на экранах дисплеев. В вербальную интерпретацию входит перечисление выбранных оптантом предметов и целей труда со следующей градацией выбора:

1) уверенный выбор, если выбор выявлен по двум схемам опроса;

2) неуверенный выбор, если выбор выявлен по одной схеме.

В случае отсутствия выбора ученик получает информацию:

✓ предмет труда не выбран для ПДО;

✓ цель труда не выбрана для ЦТ.

На бланке с вербальной информацией распечатывается также наглядное представление профессиональной направленности в виде диаграмм по два столбца на каждый из восьми основных показателей, представленных в векторах предметов и целей труда. Первый столбец соответствует схеме условного выбора; второй – схеме свободного выбора.

### **26.3. Бланк**

Часть 1

Инструкция: два ответа:

1) что предпочитаете А или Б?

2) сколько видов деятельности из двух вам нравятся 0 (ни один)

1 (один) 2 (два)



(А) ВОПРОС № 1 (Б)

Изучать жизнь мира природы, или Устанавливать неисправности  
наблюдать за ростом и развитием машин и механизмов  
живых организмов

(А) ВОПРОС № 2 (Б)

Разводить растения, домашних или Обслуживать машины, технику,  
животных при боры (следить, регулировать)

(А) ВОПРОС № 3 (Б)

Выводить новые сорта растений, или Конструировать, проектировать  
породы животных новые виды промышленных  
изделий

(А) ВОПРОС № 4 (Б)

Разбирать споры, ссоры между или Разбираться в чертежах, схемах,  
людьми, убеждать, разъяснять, таблицах (проверять, уточнять,  
поощрять, наказывать приводить в порядок)

(А) ВОПРОС № 5 (Б)

Организовывать культпоходы или Составлять таблицы, схемы,  
сверстников в театры, музеи, программы для ЭВМ  
экскурсии, туристские походы

(А) ВОПРОС № 6 (Б)

Моделировать новые, значимые или Работать над созданием новых  
для личности качества, математических теорий  
анализировать их значение

(А) ВОПРОС № 7 (Б)

Проводить физико-химический или Уметь разбираться в людях,  
анализ минералов определять их положительные  
и отрицательные качества

(А) ВОПРОС № 8 (Б)

Выращивать молодняк ( животных или Тренировать товарищей (или  
какой-либо породы) младших) в выполнении каких-  
либо действий

(А) ВОПРОС № 9 (Б)

Проводить изыскания полезных или Создавать в воображении  
ископаемых тип предполагаемого героя-  
современника

(А) ВОПРОС № 10 (Б)

Контролировать или Искать, исправлять ошибки  
качество выпускаемой в текстах, таблицах, рисунках  
машиностроительной продукции

(А) ВОПРОС № 11 (Б)

Изготавливать по чертежам детали, или Заниматься черчением,  
изделия (машины одежду), здания копировать чертежи, строить  
карты

(А) ВОПРОС № 12 (Б)

Изобретать новые марки легковых или Разрабатывать новые  
автомобилей алгоритмические языки для ЭВМ

(А) ВОПРОС № 13 (Б)

Следить за состоянием, развитием или Следить за качеством книжных  
растений иллюстраций, плакатов, открыток

(А) ВОПРОС № 14 (Б)

Ухаживать за животными, лечить или Играть на сцене, принимать  
их участие в концертах

- (A) ВОПРОС № 15 (Б)
- Выводить новые породы кроликов или Писать стихи  
(A) ВОПРОС № 16 (Б)
- Следить за исправной работой радиоаппаратуры или Вести следствие по уголовному делу  
(A) ВОПРОС № 17 (Б)
- Обслуживать, налаживать медицинские приборы, автомагнеты или Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях  
(A) ВОПРОС № 18 (Б)
- Изобретать новые приспособления для обработки материалов или Разрабатывать новую систему воспитания молодого поколения  
(A) ВОПРОС № 19 (Б)
- Составлять точные описания-отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, из меряемых объектах- или Художественно описывать, изображать наблюдаемые события  
(A) ВОПРОС № 20 (Б)
- Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе, наборной машине и др.) или Копировать рисунки, изображения или настраивать музыкальные инструменты  
(A) ВОПРОС № 21 (Б)
- Описывать языком математики явления окружающего мира или Передавать свое восприятие окружающего мира языком кино  
(A) ВОПРОС № 22 (Б)
- Уметь давать точные характеристики людям или Обсуждать художественные книги  
(A) ВОПРОС № 23 (Б)
- Сообщать, разъяснять людям нужные сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т.д.) или Художественно оформлять выставки, витрины  
(A) ВОПРОС № 24 (Б)
- Разрабатывать структуру личностных качеств человека будущего или Писать творческие сочинения по литературе  
(A) ВОПРОС № 25 (Б)
- Наблюдать, изучать жизнь микроорганизмов или Обсуждать научно-популярные книги, статьи  
(A) ВОПРОС № 26 (Б)
- Вести борьбу с болезнями растений, вредителями леса, сада или Выполнять вычисления, расчеты  
(A) ВОПРОС № 27 (Б)
- Вносить изменения в генетический код для совершенствования или Разрабатывать новые искусственные языки данных свойств  
(A) ВОПРОС № 28 (Б)
- Контролировать работу световой аппаратуры или Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности  
(A) ВОПРОС № 29 (Б)
- Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмасс изделий су и т.п.) или Красить или расписывать стены помещений, поверхность

(А) ВОПРОС № 30 (Б)

Заниматься проектированием или Представлять в живописи  
новых зданий литературных любимых героев

Часть 2

(А) ВОПРОС № 1 (Б)

Изучать явления природы или Изменять живую природу,  
развивая, улучшая окружающую  
действительность

(А) ВОПРОС № 2 (Б)

Распознавать неисправности, или Обрабатывать материалы  
неполадки технических систем (металл, дерево, пластмассу  
и др.)

(А) ВОПРОС № 3 (Б)

Научиться разбираться в людях, или Быть настоящим учителем,  
оценивать их положительные воспитателем молодежи,  
и отрицательные качества уметь оказывать на молодых  
людей положительное  
влияние

(А) ВОПРОС № 4 (Б)

Искать ошибки в тексте, расчете, или Производить вычисления,  
программе для ЭВМ расчеты по заданному  
алгоритму

(А) ВОПРОС № 5 (Б)

Изучать произведения литературы или Восстанавливать памятники  
и искусства с целью искусства и культуры  
раскрытия авторских  
замыслов

(А) ВОПРОС № 6 (Б)

Разбираться в сущности или Выводить новые сорта растений,  
и взаимосвязи явлений природы породы животных

(А) ВОПРОС № 7 (Б)

Заниматься наладкой или Конструировать новые виды  
и регулировкой электронной машин и механизмов  
аппаратуры

(А) ВОПРОС № 8 (Б)

Распознавать характер человека, или Создавать в своем воображении  
научиться давать тип точную Вашего любимого  
характеристику людям, предполагаемого героя, Вашего  
их качеств идеала

(А) ВОПРОС № 9 (Б)

Корректировать тексты, или Создавать математические  
анализировать математические модели явлений окружающего  
функции, графики мира, используя в них результаты  
расчетов

(А) ВОПРОС № 10 (Б)

Искать неизвестные произведения или Создавать литературные  
искусства, не дошедшие произведения в поэзии, прозе,  
до широкого круга драматургии  
ценителей

(А) ВОПРОС № 11 (Б)

Оказывать преобразующее или Заниматься разведкой и поиском  
влияние на развитие живых полезных ископаемых  
организмов

**(А) ВОПРОС № 12 (Б)**

Заниматься сборкой новой техники (в сборочных цехах предприятий, на конвейере сборки электроники) или Изобретать принципиально новые автоматические электронные устройства

**(А) ВОПРОС № 13 (Б)**

Воздействовать на психику другого человека, подчиняя его Вашей воле, заставляя его следовать за Вами или Выработать новые, значимые личностные качества человека, анализировать их значение

**(А) ВОПРОС № 14 (Б)**

Выполнять набор цифровой и текстовой информации при работе на ЭВМ или Разрабатывать новые математические конструкции, математические теории

**(А) ВОПРОС № 15 (Б)**

Заниматься творческой оформительской работой в строительстве, книгопечатании и т.д. или Работать над созданием произведений в живописи, музыке и т.д.

ПЦТ (Часть 1)

Таблица 4.26.1

**Бланк методики ПЦТ (Часть 1)**

1А	1Б			
2А	2Б			
3А	3Б			
		4А	4Б	
		5А	5Б	
		6А	6Б	
7А		7Б		
8А		8Б		
9А		9Б		
	10А		10Б	
	11А		11Б	
	12А		12Б	
13А				13Б
14А				14Б
15А				15Б
	16А	16Б		
	17А	17Б		
	18А	18Б		

Окончание таблицы 4.26.1

			19А	19Б
			20А	20Б
			21А	21Б
		22А		22Б
		23А		23Б
		24А		24Б
25А			25Б	
26А			26Б	
27А			27Б	
	28А			28Б
	29А			29Б
	30А			30Б

ПЦТ (Часть 2)

Таблица 4.26.2

**Бланк методики ПЦТ (Часть 2)**

1А	1Б	
2А	2Б	
3А	3Б	
4А	4Б	
5А	5Б	
6А		6Б
7А		7Б
8А		8Б
9А		9Б
10А		10Б
	11А	11Б
	12А	12Б
	13А	13Б
	14А	14Б
	15А	15Б

.....  
📖 *Задание для самопроверки по теме 26:*  
.....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) или учреждении на основе методики.

## **Тема 27. Методика экспресс-диагностики социальных ценностей личности**

### *27.1. Описание методики*

Методика способствует выявлению личных, профессиональных и социально-психологических ориентаций и предпочтений и может быть полезна как при выборе характера работы, так и при оценке работника в процессе найма и аттестации кадров.

### *27.2. Процедура проведения*

#### Инструкция

Ниже предлагается 16 утверждений. Оцените для себя значимость каждого из них в баллах по схеме: 10 (неважно), 20, 30, 40 ... 100 (очень важно).

#### Стимульный материал

Увлекательная работа, которая доставляет вам удовольствие.

Высокооплачиваемая работа.

Удачная женитьба или замужество.

Знакомство с новыми людьми, социальные мероприятия.

Вовлечение в общественную деятельность.

Ваша религия.

Спортивные упражнения.

Интеллектуальное развитие.

Карьера.

Красивые машины, одежда, дом и т.д.

Времяпрепровождение в кругу семьи.

Несколько близких друзей.

Работа на добровольных началах в некоммерческих организациях.

Медитация, размышления, молитвы и т.д.

Здоровая сбалансированная диета.

Чтение образовательной литературы, просмотр образовательных передач, самосовершенствование и т.п.

### 27.3. Обработка и интерпретация результатов

Распределите баллы согласно таблицам (цифры в разделах – номера соответствующих утверждений).

Чем выше итоговое количество баллов в каждом разделе, тем большую ценность представляет для вас данное направление. При этом чем ближе друг к другу значения во всех разделах, тем более разносторонним человеком вы являетесь.

### 27.4. Бланк

Таблица 4.27.1

#### Бланк методики Экспресс-диагностика социальных ценностей личности

Про- фессио- нальные	Финан- совые	Семей- ные	Соци- альные	Обще- ствен- ные	Духов- ные	Физиче- ские	Интел- лекту- альные
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:	Итого баллов:

.....  
☞ *Задание для самопроверки по теме 27:*  
.....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) на основе методики.

## Тема 28. «Профассоциации»

### 28.1. Описание методики

«Профориентационный тест, основанный на ассоциативном методе. Испытуемый дает ассоциации на профессии. Может применяться как в индивидуальной, так и групповой профориентационной работе. Тест можно проводить в двух вариантах, устном и письменном.

Первый способ – более валидный и надежный. Испытуемый усаживается в кресло. Ему предлагается закрыть глаза. Ассоциации записывает в блокнот сам психолог. Можно использовать диктофон, при

этом ответы испытуемого записываются потом, при прослушивании записи.

Во втором способе индивидуально или в группе испытуемые письменно излагают свои ассоциации. Психолог вслух зачитывает слова-стимулы. Испытуемые на чистом листе записывают свои ассоциации» [там же, с. 1].

## 28.2. Процедура проведения

### Инструкция

«Пожалуйста, расслабьтесь. Сейчас я буду зачитывать вам разные слова. Ваша задача – как можно быстрее представить, с какой профессией связано это слово. Название этой профессии запишите (произнесите вслух). Старайтесь отвечать, как можно быстрее. Чем быстрее будете отвечать, тем лучше. Обратите внимание, что одну и ту же профессию можно называть несколько раз. Название профессии может состоять из одного слова, а может и из нескольких» [14, с. 1].

### Стимульный материал

Слова-стимулы:

- запах	- рисунок
- песня	- план
- проблема	- растение
- воздух	- отзывчивость
- компьютер	- чертеж
- эмблема	- буква
- животное	- кисть
- осень	- вдохновение
- известность	- менеджер
- внимательность	- мотор



- ведро	- сорт
- молоток	- рецепт
- отвертка	- образ
- правила	- цифра
- бумага	- клиент
- монитор	- текст
- аппарат	- посетитель
- доброта	- общение
- калькулятор	- руководитель
- случай	- формула
- остроумие	- пила
- чувство	- знак
- природа	- премия
- линейка	- станок
- забота	- творчество

### 28.3. Обработка и интерпретация результатов

«Сначала происходит объединение очень близких друг другу профессий: например, “Врач” и “Патологоанатом”, “Учитель” и “Учитель физики”. Выбираются профессии, повторяющиеся несколько раз. Из них – одна или две самые популярные. Можно предположить, что у испытуемого по отношению к этим профессиям присутствует явный интерес и – возможно – склонность. Если нет явных лидеров среди профессий, можно все ответы расклассифицировать по какому-нибудь содержательному основанию. Это даст хоть какую-то пищу для размышления. В качестве такого основания можно выбрать предмет труда (по Климову): “Человек – Техника”, “Человек – Природа”, “Человек – Образ”, “Человек – Знак” и “Человек – Человек”» [там же, с. 3].

.....  
 🐾 *Задание для самопроверки по теме 28:*  
 .....

Провести профориентационное обследование в школе (10–11 классы) на основе методики.

---

## Глава пятая

# ИННОВАЦИОННЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДИКИ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

---

### **Тема 29. Изучение позиции родителей и других старших членов семьи с помощью методики «Генограмма»**

Значение позиции родителей и других старших членов семьи в ходе профессионального самоопределения заключается в том, что ценностные семейные ориентиры, так называемая социальная ориентация личности оказывается базовой для профессиональной ориентации.

Происхождение человека и принадлежность к тому или иному социальному слою или классу имеют двойственную функцию.

С одной стороны, из-за механизмов подражания (идентификации) уменьшается неопределенность выбора, так как имеют место традиции. Часто можно наблюдать в семьях музыкантов, артистов балета, театра и кино феномен ранней профессионализации, когда у ребенка четырех-, пятилетнего возраста развиваются умения из области профессиональных навыков родителей.

А с другой стороны, наличие потребности в самовыражении ведет к отчуждению от знакомых жизненных и профессиональных сценариев, известных из семейного окружения, заставляет искать свой путь, свое призвание. Хорошо если эти поиски венчаются успехом, а не затягиваются надолго, а то и на всю жизнь, примиряя человека с неудачей, личностной и общественной несостоятельностью.

Позиции старших по отношению к профессиональному выбору младшего поколения различны.

Позиция невмешательства. Высказывания типа: «Не надо зажимать инициативу ребенка. Пусть он будет, кем хочет, лишь бы был счастлив...» Или: «Мне родители не мешали, и я мешать не буду...».

По сути дела, имеет место уход взрослых от оказания помощи в профессиональном самоопределении младшего поколения. Сын или дочь находятся в очень сложном психологическом состоянии, именуемом как неопределенность, и на фоне возрастных трудностей физического и психического созревания, испытывает острейший дискомфорт и начинает действовать стихийно, без уяснения своих социальных корней.

Позиция активного вмешательства в процесс выбора профессии. Если выбор сделан, то родители не только поддерживают его, а начинают действовать целенаправленно и напористо, как если бы это они, а не их дети, решали задачу реализации выбора профессии.

Активность ребенка опережается: родителями организуется круг чтения, находятся знакомые и репетиторы, помогающие добиться цели, а в результате поступить на нужное место учебы или работы. Высказывания родителей могут звучать так: «Мне в свое время родители так не помогли», «...у меня таких возможностей не было, хочу, чтобы у него (нее) получилось...».

Позиция противодействия. У родителей может также сложиться мнение, что сделанный их чадом профессиональный выбор неправильный. Тогда они демонстрируют позицию противодействия.

Как правило, это происходит в тех случаях, когда родители знакомы с избранной ребенком деятельностью по личному опыту своей работы и не хотят, чтобы их путь был повторен. Иной раз мать девочки думает, что у нее могла бы жизнь сложиться лучше, иначе, если бы не ее специальность. Отсюда стремление оградить свое дитя от «плохой» профессии, знакомой матери, и направить усилия в пользу неизвестной, но, как кажется, «хорошей». Мать заявляет дочери, которая решает стать так же, как и она, учителем истории: «Пойдешь в нефтяной институт. У отца там связи, да и, вообще, образование современное, – и компьютеры, и стипендия хорошая, и замуж выйдешь, – там полно ребят. Костями лягу, но не пушу тебя в педагогический».

В отличие от готового рецепта привлекательного будущего, иногда родитель готов согласиться с каким угодно выбором в пользу неизвестности, но только не с вариантом своего профессионального пути: «Не за этим я растила единственную дочку, чтобы ты стала медсестрой и так же как я мучилась. Будь хоть портнихой, хоть кем угодно...».

Иногда родители способствуют неверным представлениям о своей или знакомой профессии и по различным причинам их позиция имеет оттенок псевдосоциального отношения к работе.

Отец-летчик, командир летного отряда заявляет сыну: «Пойдешь по моим стопам, тебе будет легче, не то, что мне. Пусть попробуют тебя обидеть, будешь сразу летать за границу и мир увидишь, и деньги будут...».

Родители могут и не знать особенностей той или иной деятельности, но активно ее пропагандируют и навязывают выбор: «В наше время нужно становиться только психологом, а не программистом как я. Это интересно, будешь про всех все знать и добьешься успеха...».

Часто родители озабочены рамками престижа социального слоя, к которому относятся, и строго следят за выбором варианта образования: «Пойдешь только в институт, в какой – неважно...», или противоположное требование: «Вот учудил, – в институт надумал, – мать с отцом решил переплюнуть, в интеллигенцию податься! А кто тебя кормить будет?».

Конечно же, все вышеперечисленные варианты отношения родителей к поискам профессионального будущего являются следствием субъективного отношения к миру профессий, ограниченности опыта и реальных знаний о рынке труда, а также отсутствием развитой системы профессиональных психолого-профессиоведческих консультативных услуг.

Желательной, идеальной является такая позиция родителей и других старших членов семьи – прародителей, старших братьев и сестер, когда субъекту профессионального самоопределения можно легко и безболезненно для нарождающегося самолюбия обратиться с классическим вопросом: «Кем быть?» к любому члену семьи.

Члены семьи и окружение подростка совместно обсуждают вопросы: «С кем (то есть, с какой профессиональной общностью людей) быть?», «Каким быть?»,

«Где дальше учиться?»,

«Что ты сможешь дать обществу и семье, где ты принесешь больше пользы в обществе?».

И ответы на эти вопросы ищут вместе младшие и старшие члены семьи, уважая, мнение друг друга.

Взрослым необходимо отстраниться, отстроиться от своих удачных и неудачных представлений о профессии, им нужно максимально широко информировать подростка, как об особенностях семейных традиций выбора, так и о многообразии видов профессионального труда, с которыми не знакомы на личном опыте члены данной семьи.

Крайне важно создавать условия пробы сил подрастающего человека с последующим анализом «сильных» и «слабых» сторон личности в приложении к требованиям профессии и к семейным традициям.

Совместное обсуждение профессиональных планов – наиболее продуктивная позиция старших членов семьи. Важно преодолеть отношение к выбору профессии как к выбору пожизненного пристанища, островка с изначально высоким статусом в океане профессий, поскольку так можно застрять и потеряться.

Высокий профессиональный статус приходит не сразу и только к тем, кто не боится справиться с предрассудками чести – ложными, необоснованными взглядами, ставшими привычными, стереотипными, само собой разумеющимися.

Некоторые профессии и занятия ошибочно считаются неприличными, недостойными поэтому не получают социальное одобрение тех, кто не посвятил себя этим профессиям и занятиям.

Ниже Вам нужно будет ответить на вопросы о том, как строили ваши родители совместную работу с вами по поискам профессионального призвания и подготовки профессионального старта?

Обратитесь к анализу семейной профессиоведческой истории и ее современной интерпретации в интересах того члена семьи, который выступает в данный момент времени в качестве субъекта профессионального самоопределения. Социально-экономический статус и принципы воспитания, культивируемые в семье, влияют на психическое развитие ребенка самым активным образом. Именно в семье ребенок получает первоначальную информацию об отношении человека к трудовой активности, вообще, и в частности, о конкретных областях профессиональной деятельности. Взрослые члены семьи представляют собой первичные примеры как эталоны трудового поведения, с которыми ребенок может себя идентифицировать. В ходе процесса идентификации осуществляется стремление к подражанию – ребенку хочется быть похожим, он старается быть похожим, и он чувствует, что он похож на представителей из своего семейного окружения. Семейная среда открывает ребенку основу большинства трудовых навыков и информационно-ценностных особенностей профессий. В детские годы, когда в кругу семьи удовлетворяются основные потребности ребенка, происходит развитие таких социальных навыков, как поддержание порядка, подчинение дисциплине, понимание необходимости выполнения обязанностей,

других требований, общая конфигурация их структуры позже переносится на трудовую деятельность.

В случаях, когда ребенок растет в семье в условиях эмоциональной депривации, – он сам и заботы о нем оказываются слишком обременительными для окружающих по разным причинам, и его поведенческие проявления этим окружением понимаются не адекватно, у него начинают развиваться различные формы защитных психологических механизмов. В определенной степени они связаны с врожденными задатками, но в основном они формируются под влиянием социального окружения. На базе этих защитных механизмов и неразрешенных внутренних конфликтов формируются некоторые индивидуальные черты. Они получили название акцентуаций личности и по опыту замечено, что такие особенности отрицательно сказываются, на вхождение подрастающего человека в общественную жизнь, в том числе в учебные и профессиональные группы. С такими явлениями часто приходится сталкиваться в случаях особенного развития, когда имеют место ограничения возможностей здоровья или инвалидность ребенка.

Необходимость использования методики построения генограммы как графической формы семейной родословной, на которой записывается информация о членах семьи, по крайней мере, в трех поколениях. Можно дополнительно провести анализ восьмифакторной структуры профессионального выбора у каждого из членов родительской семьи. Генограмма показывает семейную информацию графически, что позволяет оперативно охватить сложные семейные модели развития, и является богатым источником для постановки проблем профессионального самоопределения и развития индивида, которые могут быть связаны с семейными традициями и их развитием во времени его жизни. Символьное изображение мужчины имеет форму квадрата, а женщины – круга. Брачные отношения фиксируются соединительными линиями, их разрывы помечаются штрихами на соединительных линиях. Каждый член семьи характеризуется с точки зрения его влияния на профессиональное самоопределение других членов.

Генограмма оперативно показывает профессиональную родословную семьи и позволяет увидеть сложные семейные модели профессионального самоопределения, что является богатым информационным источником для решения проблемы профессионального самоопределения для выбирающего или меняющего профессию.

Эти модели могут быть связаны с семейными профессиональными сценариями и их развитием в течении жизни представителя молодого поколения, выбирающего профессию.

Генограмма оформляется следующим образом: «символьное изображение мужчины имеет форму квадрата, а женщины, – круга. Брачные отношения фиксируются соединительными линиями, их разрывы помечаются штрихами на соединительных линиях. Каждый член семьи характеризуется с точки зрения его влияния на профессиональное самоопределение других членов» [там же, с. 197].

Для примера разберем случай профессионального самоопределения Кати А. – генографический материал изображен на рисунке 5.29.1.

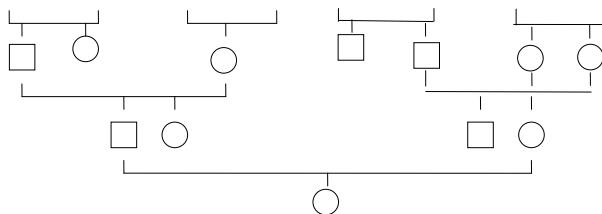


Рис. 5.29.1. Пример генограммы Кати А.

*«Родители Кати происходили из семей, где все члены имели высшее образование. Обе бабушки были врачами. Дедушка по отцовской линии имел специальность скульптора, а дедушка по материнской линии был военным инженером по ракетной технике. Мать Кати окончила гуманитарный факультет университета, а отец – физико-технический институт. Они развелись, когда девочка училась в первом классе. Отец сразу женился, в новой семье появились дети, и у него не было возможности помочь прежней семье. Девочку воспитывала мать, и помогали в этом ее родственники.»*

*После окончания средней школы Катя поступила в колледж, где велась подготовка секретарей-машинисток-стенографисток со знанием иностранного языка. Эта специальность позволяла устроиться на работу без проблем и обеспечивала достаточный заработок для девушки, живущей под опекой матери и родных. По мере освоения специальности в училище, девочка высказывала соображения о необязательности высшего образования для женщины. Однако к моменту выпуска из училища у нее сформировалось желание поступить*

в вуз. Получив образование по кадровому менеджменту, она успешно работает в настоящее время по этой же специальности» [там же, с. 198].

.....  
✎ Задание для самопроверки по теме 29:  
.....

Постройте свою генограмму. Сначала узнайте и обдумайте основные моменты развития семейной истории в аспекте изучения профессиональных судеб и становления ваших личных профессиональных планов и профессиональных сценариев членов родительской семьи. При обдумывании необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства.

«1. История любви ваших родителей.

1.1. Место их работы, образование, общественно-экономическое положение, интересы и ценностные ориентации, продвижение по службе и другие изменения в профессиональной жизни; участие и работа в общественных организациях; свободное время.

1.2. Отношение родителей к ребенку (эмоционально-положительное, равнодушное, авторитарное, другой вариант).

1.3. Отношения между родителями.

1.4. Отношение ребенка к родителям (любовь к обоим, к одному из них, сходство с одним из родителей или с обоими, разочарование, другие варианты).

1.5. Поддержание дисциплины (способы поощрения и наказания, реакции на похвалу и наказания).

1.6. Распределение обязанностей по хозяйству (способ стимуляции к выполнению своих обязанностей, их распределение между членами семьи).

2. История братьев и сестер.

2.1. Старшинство, индивидуальные характеристики.

2.2. Любимый брат, сестра, взаимоотношения.

2.3. Отношение к братьям и сестрам (подчинительское, лидерство, дружеское, другие варианты).

2.4. Образование братьев и сестер, их место учебы, работы.

3. История более широкого круга семьи.

3.1. Члены семьи, их профессии.

3.2. Влияние отдельных членов семьи на ребенка» [там же, с. 199].



## Тема 30. Изучение позиции товарищей с помощью методики «Социограмма»

«Позиция товарищей, подруг, друзей, их мнения о профессиональных намерениях человека являются значимым фактором из-за особенностей психического развития подрастающего человека, поскольку он осуществляет активный поиск своей социальной роли и этот процесс проходит в рамках ведущей деятельности – общения со сверстниками.

Дружеские связи крепнут и трудно расставаться надолго. Пример типичного высказывания: «Целую неделю придется не видеться, если будем учиться в разных местах». Из-за этого зреет решение идти учиться вместе, в одно учебное заведение, так сказать «за кампанию».

Последствия такого выбора бывают самыми разнообразными. Главное, чтобы было понимание того, что настоящий друг это тот, который понимает, а не тот, который давит и настаивает. Важно осознать, что более значимыми оказываются не сиюминутные, привычные, иногда поверхностные отношения со сверстниками, а долгосрочные интересы приобщения к сознательно выбранной профессиональной общности» [там же, с. 200].

.....  
🐞 *Задание для самопроверки по теме 30:*  
.....

*Для более детального ознакомления с мнением товарищей и друзей о вашем профессиональном призвании необходимо их об этом расспросить, задав вопрос: «Закрой глаза, представь меня через 5 лет. Скажи, пожалуйста, кем ты меня видишь? Как ты думаешь, какому делу мне нужно посвятить себя в будущем?»*

*Подумайте также и ответьте на такие вопросы.*

*Как я выбирал друзей – в школе, вне школы, в учебном заведении – вне учебного заведения, на работе – вне работы?*

*Есть ли у меня друзья, подруги, с которыми у нас есть общие интересы? Эти интересы ведут в будущее? Нам также будет интересно и важно дружить в будущем?*

*Какие у меня отношения были с одноклассниками:*

- дружеские,*
- лидерские,*
- мои друзья популярны среди других людей,*

- мои друзья непопулярны среди других,
- какова длительность нашей дружбы,
- что нас объединяет?

*Постройте социограмму – схематически изобразите свои дружеские связи и личные контакты в виде концентрических окружностей. В центре «ядерной» окружности расположите себя, а вокруг «на орбитах» своих друзей. Постарайтесь разобраться: кто мне друг, подруга? Кто приятель, приятельница? Кто «злой гений» в наших отношениях, – все время тянет меня «не туда», а я не сопротивляюсь?*

*Подсчитайте количество своих друзей, контакты в социальных электронных сетях обдумайте отдельно.*

### **Тема 31. Изучение позиции учителя, другой социально значимой личности с помощью методики «Объектограмма»**

Кто может быть такой путеводной звездой? Кого люди берут за образец при построении идеалов служения?

«В случае доминирования в развитии сознания светских и атеистических тенденций – позиция школьных педагогов, классного руководителя, педагога-репетитора, другой социально значимой личности, например, общественного деятеля прошлого и настоящего, ученого, кумира артиста или спортсмена, литературного персонажа и кино героя.

Иногда в качестве таких личностей выступают некоторые взрослые из близкого или отдаленного социального окружения – соседи, знакомые и друзья родителей, – их мнение по вопросам профессионального становления имеет весьма важное значение при формировании представлений о возможностях профессионального будущего.

В случаях развития религиозного сознания важнейшее и решающее значение при проектировании профессионального пути имеет Образ Божий, житие и смерть Христа Спасителя, Святых мучеников и мучениц, наставления священника у верующих христиан, а у верующих – представителей других конфессий Образы Главы Церкви, его сподвижников и советы служителей культа.

Когда перед подрастающим человеком стоит проблема, как разобраться в отношении к учебному предмету, который нравится и, кажется, что в профессии, в будущем хотелось бы заниматься именно им, а также в отношении к учителю, который этот предмет препода-

ет. Бывает, что отождествление школьного учебного предмета с профессией или не умение различать эти реальности ведет к ошибкам в профессиональном самоопределении. За ореолом учебного предмета стоит достаточно обширная группа родственных специальностей – профессий, которые будут связаны с учебной дисциплиной довольно тесно, а другие в меньшей степени.

Если ученик интересуется учебным предметом, носящим название «литература», то ему важно уточнить какие реальные специальности стоят за названием профессии «литератор». Здесь будут сгруппированы и преподаватель литературы, и литературовед-исследователь, и литературный сотрудник – публицист, критик в журнале, и журналист, корреспондент в газете и на телевидении, редактор издательства, редактор газеты, библиотекарь и библиограф и т.д. Возможно, что предпочтение литературы как предмета связано с развитием у ученика лишь читательского интереса, а не с желанием овладеть специальностью.

Аналогичным образом нужно разбираться и с перенесением положительного (зачастую, восторженного отношения) к учителю на учебный предмет, который он ведет, а затем и на профессиональное будущее. Перенос отношения к человеку – представителю той или иной профессии – на профессию, которой этот человек владеет, осуществляется по механизму подражания другому человеку.

Ученику нравится подтянутый, в хорошей спортивной форме, веселый и остроумный старший брат друга, который стал пилотом гражданской авиации. Подражая во всем своему идеалу, наш ученик решает тоже стать летчиком. Если он правильно представляет себе все стороны будничного труда пилота, в них входят такие как подчинение своего поведения строгому режиму, наличие физических и нервных перегрузок, десинхроноз (нарушения биологических ритмов, связанных с быстрым перемещением в околоземном пространстве) и другие тяготы летного труда, – наравне с положительными эмоциональными и физическими ощущениями легкости и послушания тяжелой машины желаниям и усилиям пилота, чувств покорителя земного притяжения и аффективной радости самого полета как результата труда, нужного и другим людям – пассажирам и владельцам грузов, то он, вероятно, тоже будет весел, и тело его будет свободно от напряжения. Если же нет, то нашего специалиста, выбравшего профессию таким образом будут отличать грусть, уныние, опущенные плечи и растерянный взгляд.

Порою увлечение только внешней (артист кино) или какой-нибудь частной стороной профессии, ее названием (боец ОМОН) приводит к ошибочным выводам о профессиональном призвании. Важно стараться проникнуть за зримые явления или кажущуюся незримость требований деятельности за счет мысленных аналитических усилий и путем направленного поиска нужных сведений о повседневном труде специалистов. Именно этот процесс позволит высказать веские доводы, суммировать все «за» и «против» для себя в пользу именно этой деятельности» [там же, с. 201–202].

.....  
 ✎ *Задание для самопроверки по теме 31:*  
 .....

*Для определения фактора влияния на меня раньше и влияния сейчас социально-значимой личности в плане профессионального становления нужно постараться определить уровень своего эмоционального развития. Для этого постройте объектограмму. В таблицу, представленную ниже, занесите свои оценки знаками «+» или «-», сложившиеся по-прежнему и настоящему учебному опыту, характеризующие ваше отношение к предметам и преподавателям, а также итоговую оценку по изучаемому курсу.*

Таблица 5.31.1

**Объектограмма эмоционального отношения к учителям, преподавателям и учебным предметам**

Отношение преподавателя ко мне	Название предмета	Отношение преподавателя к своему предмету	Отношение преподавателя к людям	Мое отношение к предмету	Мое отношение к преподавателю	Количество баллов как официальная оценка по предмету

По итогам заполнения таблицы поймете, что является для Вас наиболее важным условием в отношениях с наставником, и определяющим ваши официальные успехи.

В случаях *развития религиозного сознания* важнейшее и решающее значение при проектировании профессионального пути имеет Образ Божий, житие и смерть Христа Спасителя, Святых мучеников и мучениц, наставления священника у верующих христиан, а у верующих – представителей других конфессий – Образы Главы Церкви, его сподвижников и советы служителей культа.

В случае доминирования в развитии сознания светских и атеистических тенденций – позиция школьных педагогов, классного руководителя, педагога-репетитора, научного руководителя, начальника на первом рабочем посту, другой социально значимой личности, например, общественного деятеля прошлого и настоящего, ученого, кумира-артиста или спортсмена, литературного персонажа и кино героя.

Иногда в качестве таких личностей выступают некоторые взрослые из близкого или отдаленного социального окружения – соседи, знакомые и друзья родителей, – их мнение по вопросам профессионального становления имеет важное значение при формировании представлений о возможностях профессионального будущего.

В случаях, когда перед учеником или студентом стоит проблема, как разобраться в отношении к учебному предмету, который нравится и, кажется, что в профессии, в будущем хотелось бы заниматься именно им, а также в отношении к учителю, который этот предмет преподает. Бывает, что отождествление школьного учебного предмета с профессией или не умение различать эти реальности ведет к ошибкам в профессиональном самоопределении. За ореолом учебного предмета стоит достаточно обширная группа родственных специальностей – профессий, которые будут связаны с этой учебной дисциплиной довольно тесно, а другие в меньшей степени.

*Если ученик интересуется учебным предметом, носящим название «литература», то ему важно уточнить какие реальные специальности стоят за названием профессии «литератор». Здесь будут сгруппированы и преподаватель литературы, и литературовед-исследователь, и литературный сотрудник – публицист, критик в журнале, и журналист, корреспондент в газете и на телевидении, редактор издательства, редактор газеты, библиотекарь и библиограф и т.д. Возможно, что предпочтение литературы как предмета связано с развитием у ученика лишь читательского интереса, а не с желанием овладеть специальностью.*

Аналогичным образом нужно разбираться и с перенесением положительного (зачастую, восторженного отношения) к учителю на учебный предмет, который он ведет, а затем и на профессиональное будущее. Перенос отношения к человеку – представителю той или иной профессии – на профессию, которой этот человек владеет, осуществляется по механизму подражания другому человеку.

Для работающего человека можно строить объектограмму с учетом контактов с начальством – руководителей направлений по видам профессиональной деятельности, которые приходится выполнять.

Таблица 5. 31.2

**Объектограмма эмоционального отношения  
к авторитетам и их деятельности**

Отношение руководителя ко мне	Название вида деятельности	Отношение руководителя к профессии	Отношение руководителя к сотрудникам	Мое отношение к профессии	Мое отношение к руководителю	Успешность выполнения заданий по направлениям деятельности по итогам аттестации

Для выявления степени адекватности отношения к авторитетной личности и деятельности, которую эта личность выполняет, могут послужить схемы наблюдения за поведением авторитета и динамикой развития интереса к деятельности.

Ориентировочный вариант методики наблюдения представлен ниже. «Можно составить таблицу наблюдений по следующим позициям:

- ✓ внешнее впечатление,
- ✓ поза,
- ✓ выражение лица,
- ✓ голос,
- ✓ употребление слов,
- ✓ грамматика,
- ✓ жестикуляция,
- ✓ речевой поток,
- ✓ визуальный контакт с аудиторией,
- ✓ профессиональные действия
- ✓ общая оценка» [там же, с. 203].

Результаты наблюдения фиксируются в таблице знаками «+» или «-» в зависимости от получаемых впечатлений. Необходимо также проанализировать, как связан и как меняется интерес к предмету деятельности интересующего вас человека в зависимости от эмоционального отношения к нему.

## **Тема 32. Изучение склонностей человека с помощью методики «Хронограмма»**

«Склонности человека как индикатор профессионального призвания проявляются в самых разнообразных видах активности, выполняемой на условиях бескорыстной инициативы: «Делаю, потому что нравится и просто интересно..., мне хочется делать». В склонности проявляется познавательное побуждение человека и активное его действие в заданном направлении при осуществлении любимых занятий, на которые тратится свободное время. Симптомы склонностей определяются по признакам желания человека вмешаться в какое-либо дело. Чем больше перебирается направлений в занятиях и досуговых увлечений до момента совершения решающего профессионального старта, тем шире субъективный опыт, обуславливающий меньшую вероятность смены профессиональных учебных заведений.

Склонности проявляются как в учебной, так и в другой деятельности. Областью склонностей может быть любая сфера приложения духовных или физических сил человека, приносящая психологическое состояние уравновешенности, удовлетворенности собой и своими действиями. Разобраться в своих склонностях можно также только в том случае, если организовать процесс самонаблюдения за своим поведением с проведением последующего анализа своего настроения и душевных состояний в течение какого-то периода времени. На формирование склонностей человека влияют условия, в которых прошло раннее детство, первый опыт от общения с людьми и животными, обращения с вещами. Наличие неприятных событий, травмирующих психику ребенка, влияют на характер взаимоотношений ребенка с окружающим миром. К сожалению, психологическое значение материнского «ухода» на работу несет за собой, вообще, отрицательное отношение ребенка к комплексу явлений, который обозначается словом «работа». В случае «выплескивания» взрослыми дома в присутствии детей своих негативных впечатлений о событиях на работе усугубляется у детей и отрицательные отношения к работе в целом.

В других случаях по мере приобретения ребенком опыта в рамках наблюдения нормальных мотивов и установок трудового поведения окружающих его социализация в плане развития представлений о действиях по достижению образов профессионального будущего происходит без

особых трудностей и кризисов. И в этом процессе становление склонностей обеспечивает важнейшее условие профессиональной успешности, – развитие высокого уровня эмоциональной зрелости личности. Человек может иметь отлично развитые способности, но у него не сформировано не правильное отношение к труду, – нет склонности к общественно-полезной деятельности, – и как результат, работа не приносит удовлетворения. Наличие понимания, что в работе есть не только приятные моменты, но и трудные, свидетельствует как об эмоциональной, так и рациональной ориентировке в требованиях деятельности. Превалирование отрицательных или, наоборот, положительно окрашенных впечатлений о моментах работы иногда ведет к проблемам с вхождением в профессию и переходом на стадии стабильного функционирования как профессионала. Иногда говорят о дезадаптации, разбирая феномен «выгорания» человека на работе» [там же, с. 203–204].

«Понимание развития склонностей необходимо вести по схеме анализа детства и детских впечатлений.

1. Первое впечатление, возникшее по ходу жизни, о котором человек может вспомнить.

2. Отношение к родителям – чувство уверенности, особые ситуации – развод, смерть одного из родителей, обоих, другие обстоятельства.

3. Болезни ребенка и реакции родителей на них.

4. Дурные привычки – нежелательные навыки в детстве и их преодоление.

5. Игры, игрушки, любимые животные, любимые занятия.

6. Желания, фантазии, любимые рассказы, сказки, фильмы, мультфильмы, герои.

7. Отношение к людям – позитивное, негативное, агрессивное, пассивное, соглашательское, другие варианты.

8. Обязанности ребенка в семье.

9. Впечатления от посещений мест работы родителей и других членов семьи.

10. Наличие дефектов здоровья и способов их принятия.

10.1. Характер болезни или инвалидности и связанные с ней субъективные проблемы.

10.2. Влияние отношения к болезни на отношение к развитию компенсаторных склонностей и способностей» [там же, с. 204].



«На успешность в профессиональной деятельности влияют, с одной стороны, действительное состояние здоровья, а с другой, – эмоциональные реакции, которые с ним связаны. Хронические заболевания, инвалидность способствуют образованию новых отношений личности с окружающим миром. До заболевания такие отношения были несвойственны человеку. Достижение эмоционального равновесия зависит от способа принятия дефекта и от уровня эмоционального напряжения, которое часто проявляется в форме невротических реакций» [там же, с. 204].

К непрофессиональным интересам можно отнести познавательную активность человека, направленную на материальные объекты, ситуации, различные явления, которым человек уделяет особое внимание на уровне хобби:

- а) любимые области искусства, науки;
- б) изучение жизни людей, которых человек уважает, их особенности и деятельность;
- в) активность и развлечения в свободное время.

Интерес к определенной области труда, в которой человек пробует работать, и которой он уделяет особое внимание, часто становится склонностью:

- а) отдельные фазы развития склонностей;
- б) лица, которые сыграли важную роль при возбуждении интереса к определенной профессии;
- в) роль родителей при активизации интересов и формировании соответствующих склонностей, необходимых для овладения определенной специальностью;
- г) источники информации о предпочитаемых видах труда;
- д) уровень информированности о мире профессий в целом;
- е) школьное и профессиональное развитие (безуспешные попытки при поступлении на учебу, привлекательное место работы, посещение различных курсов, учеба в училищах, институтах, уход оттуда и его причины).

.....  
☞ *Задание для самопроверки по теме 32:*  
.....

*Вариант ориентировочной схемы для самонаблюдения склонностей может быть таким. В тетради выбора профессии фиксируются все виды активности, осуществляемой человеком в течении суток, недели, месяца и более длительные промежутки времени. Против*

*каждого конкретно обозначенного вида активности ставится знак соответствующего настроения «+» или «-», а затем фиксируется причина такого настроения и последующие действия человека, которые позволили изменить настроение. Внимательно нужно анализировать как позитивные, так и негативные состояния, чтобы впредь избежать или предотвращать события, имеющие ненужные последствия.*

### **Тема 33. Изучение способностей человека с помощью методики «Хронограмма»**

«Некоторые стихийно и специально сформировавшиеся способности человека как показатели уровня реальных жизненных достижений могут иметь значение и для успешности в профессиональной деятельности. Под способностями подразумеваются любые индивидуально-психологические особенности человека (и не сводимые к знаниям, навыкам), обуславливающие продуктивные достижения в деятельности человека выше среднего результата.

Если, например, человек хорошо различает запахи и точно помнит их, то это способность. Развитие такой способности важно для хорошей работы повара, товароведа продовольственных продуктов, химика, парфюмера, фармацевту, столяру (по оттенкам запаха древесины уточняет ее сорт, породу, другие признаки). Уровень развития способностей.

Кроме опыта семейного воспитания очень важно обдумать здесь школьный опыт, поскольку пребывание в школе имеет длительный период, когда на физическое и умственное развитие ребенка, его социализацию оказывается систематическое влияние. Процесс учебы, приверженность к одним предметам и отвержение других, активность в свободное время, принадлежность к формальным и неформальным группам дают возможность проявлять ученику разнообразные «явные» и «скрытые» способности. Школа развивает задатки, впоследствии превращая их в способности, которые могут быть связаны с выбором будущей профессии. Предметное обучение позволяет сформировать ориентировку о разнообразных сложностях или «простоте» той или иной трудовой деятельности. Особое значение для ребенка имеет приобретение опыта межличностных отношений и развитие способностей завязывать и поддерживать контакты с людьми через реализацию определенного варианта поведения, к примеру, лидера, «от-

верженного», конформного или иного его проявления. Очень важны впечатления, оставшиеся об отношениях со сверстниками и с учителями, о результативности вариантов контактов, поскольку они влияют на развитие социальных потребностей и общественно-направленных характеристик личности.

Любые особенности человека – его личностные и индивидные черты, характерологические и темпераментные проявления, психофизиологические и анализаторные возможности могут выступать в роли способностей. О своеобразии своих способностей надо судить не только по успехам в учебе, но и по достижениям в самых разнообразных видах активности вне школы» [там же, с. 205].

.....  
*📖 Задание для самопроверки по теме 33:*  
 .....

*Ведите протокол самонаблюдений без самообмана в кратком виде фиксируйте в таблице события и внимательно анализируйте как позитивные, так и негативные состояния, чтобы впредь избегать или предотвращать события, имеющие ненужные последствия. Составьте хронограмму – краткое фиксированное по времени отображение всех видов занятий в табличной форме.*

Таблица 5.33.1

**Хронографическое описание занятий как  
 совокупных комплексов склонностей и способностей  
 и эмоционального отношения к ним**

Время Сутки	Занятие (вид активности)	Знак настроения		Словесное объяснение причины настроения	Склонности	Способности	Формула предпочтений
		+	—				

При выполнении одной и той же работы успех может быть достигнут за счет разных сочетаний способностей. При решении разнообразных задач по профессиональному самоопределению одной из основных выступает формирование у человека способности делать жизненные выборы.

«Социальные контакты вне семьи, отношение к друзьям и недругам, к школе в целом, способствуют формированию особой человеческой способности – способности к совершению социальных выборов, к которым относится и выбор профессии.

Обдумывание уровня сформированности способности к социальным выборам может идти по таким пунктам.

1. Особенности психофизиологической адаптации ребенка в первом классе. Периоды значительных успехов в школе (различные грамоты и награды) или неудач (повторение учебного года, перемена школы или класса, их причины). Любимые и нелюбимые предметы, общественная жизнь вне школы.

2. Отношение к общепризнанным действиям и явлениям, называемыми авторитетными. Отношения с учителями, отношения к оценкам, к наказаниям. Переживание варианта отношения к себе учителя (несправедливое, агрессивное, равнодушное, дружеское, восторженное, другое).

3. Отношения с одноклассниками, характер отношений (дружеский, лидерский); друзья и их характеристики (популярные среди других ребят, непопулярные, другие), длительность дружбы.

4. Уровень притязаний по отношению к учебе; достижения в свете идеалов, образов любимых героев и значимых личностей» [там же, с. 206].

Некоторые стихийно и специально сформировавшиеся способности человека как показатели уровня реальных жизненных достижений могут иметь значение и для успешности в профессиональной деятельности. Под способностями подразумеваются любые индивидуально-психологические особенности человека (и не сводимые к знаниям, навыкам), обуславливающие продуктивные достижения в деятельности человека выше среднего результата.

### **Тема 34. Изучение уровня притязаний на общественное признание с помощью методики «Развитиеграмма»**

Измерителями общественных ценностей человека и его достижений являются внешние и внутренние оценки активности человека. К внешним относятся педагогические и аттестационные оценки, а внутренние оценки – более или менее устойчивое представление

человека о том какой оценки он заслуживает – носят название самооценки или уровня притязаний.

Уровень притязаний на общественное признание во многом связан с возможностями получения соответствующего уровня образования – высшего, средне специального и профессионально-технического.

Обучение в вузе предполагает получение высшего теоретического, но низшего практического образования. Получение профессионально-технической подготовки в колледже или на производстве в качестве ученика предполагает освоение высшего практического уровня образования, но низшего теоретического его варианта. Учеба в техникуме позволяет сочетать теорию и практику освоения профессии.

В ходе первичной профессиональной ориентации, когда человеку приходится планировать совершение профессионального «старта» важно отдавать себе отчет о намерениях получения экономической независимости и психологической автономии в близком социальном окружении (родительская семья и собственная, учебная группа).

Если человек желает достигнуть их как можно быстрее, то лучше ориентироваться на учебу по варианту высшего практического образования, то есть нужно поступать в училище, колледж или техникум.

Если намерения независимости не тяготят человека и он откладывает требования автономии на достаточно неопределенный период, то может быть выбран вариант вузовского обучения. Структура системы высшего профессионального образования имеет многоуровневый характер.

По закону об образовании имеется возможность получить неполное высшее образование, если обучение велось не менее двух лет и результат усвоения соответствующей программы, подкрепить дипломом о неполном высшем образовании, что позволяет продолжить образование и получить впоследствии квалификацию «бакалавр».

Следующий уровень образования осуществляется по двум типам подготовки – с присвоением квалификации «магистр» или «специалист». Нормативный срок подготовки магистра состоит из шести-семи лет обучения (бакалавра – четырехлетнего цикла).

.....  
☞ *Задание для самопроверки по теме 34:*  
.....

*В течение жизни человек проходит восемь стадий личностного развития. Переход от стадии к стадии характеризуется накоплением определенного комплекса личностных достижений и его демонстра-*

ции (Э. Эриксон). Проанализируйте свои личностные достижения и опишите, как у Вас шло личностное развитие от стадии к стадии. Отдельно отметьте роль факторов, образующих ситуацию выбора профессии на каждой стадии развития. Отобразите ваше описание на развитиеграмме – графической модели стадий и факторов личностного развития, приведенной ниже на рисунке.



**Рис. 5.34.1. Графическая модель стадий и факторов личностного развития**

«Реалистичность уровня притязаний формируется на основе сличения своих успехов и неудач с достижениями товарищей, честного отношения к их успехам с учетом мнения наставников. Важной особенностью при выборе профессии оказывается вариант мотивации, демонстрируемый индивидом. В одном случае он стремится, так выбрать свой вид занятий, чтобы только предотвратить неуспех или неудачу, а в другом, – он стремится к успеху. Как показывают исследования, во втором случае совершается более адекватный и более реалистический выбор.

Даже очень короткая история трудовой деятельности оптанта позволяет проанализировать отношение его к труду и характер реакций на социальные связи в ходе контактов с другими людьми.

Все это позволяет определить меру устойчивости к фрустрациям – обманчивым или тщетным ожиданиям успеха, и особенности развития

профессиональной направленности, определенных черт личности, необходимых для успеха в определенном виде труда. Формулируя свой уровень притязаний важно обдумывать и не упускать из виду следующие аспекты:

1. Потребности и способности человека к труду.

1.1. Первое место работы (первое трудовое поручение), длительность выполнения его, характер основной деятельности, содержание обязанностей, распределение рабочего времени.

1.2. Временные интервалы между переходами на новые места работы, оклад, другие варианты вознаграждения, причины ухода с данной работы.

2. Устойчивость к психическим состояниям в виде отрицательных переживаний разочарования, тревожности, неуспеха.

2.1. Наличие эквивалентности требований деятельности и возможностей образования, способностей и интересов.

2.2. Уровень ответственности при выполнении отдельных трудовых заданий.

2.3. Наличие препятствий при выполнении работы и их устранение.

2.4. Возможности концентрации усилий для выполнения работы, несмотря на неблагоприятные условия труда.

2.5. Способность делать неприятную работу.

2.6. Реакция на поощрения и взыскания.

3. Особенности социальных связей.

3.1. Характер контактов с людьми на работе и их количество.

3.2. Отношения с начальством.

3.3. Друзья и критерии образования дружеских отношений, на работе или вне работы.

3.4. Членство в различных кружках, общественная работа.

4. Наличие вариантов трудовой инициативы. Рационализаторские предложения, фантазии, степень утопичности – реальности проектов, другие инициативные моменты.

5. Варианты рационального использования энергии в процессе труда.

5.1. Отношение к проблемам выбора.

5.2. Регулярность или нерегулярность выполнения трудовых обязанностей.

5.3. Осознание полезности планов, схем, системного подхода; наличие критичности при выполнении большого задания.

5.4. Уровень принятия изменений условий труда» [там же, с. 207].

---

## Глава шестая

# ВАРИАТИВНЫЕ МОДЕЛИ ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ

---

### **Тема 35. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения оптанта с инвалидностью и ОВЗ на стадии оптации при наличии психологического комплекса доверия**

Вариативность выбора консультативных моделей личностного и профессионального самоопределения оптанта с инвалидностью и ОВЗ, зависит от диагностики стадии профессионального развития в контексте анализа наличия / отсутствия у оптанта сформированности / несформированности комплекса личностных достижений, свойственного соответствующей стадии личностного развития.

Под вариативностью в данном случае понимаются изменчивость и особенности системы личностного развития, характеризующие склонности (потребности) и способность оптанта к профессиональному становлению, на которые можно опираться при постановке профконсультационных и профориентационных гипотез.

Показателями степени вариативности служат варианты демонстрации личностных достижений оптанта по отношению к моментам или периодам физического возраста. Искомые показатели выявляются по наблюдению за поведением оптанта на консультативном сеансе и при анализе его высказываний в интервью.

Учет обстоятельств индивидуальной вариативности личностного развития обеспечивает профконсультанту и оптанту возможность выбора консультативной модели.

Первой по порядку идет вариативная консультативная модель личностного и профессионального самоопределения оптанта с инвалидностью и ОВЗ, который находится на стадии оптации при наличии



психологического комплекса базового доверия с сохранными интеллектуальными психическими функциями. В случаях сурдо-, и тифло-нозологических особенностей помимо представителей социального окружения оптанта необходимо присутствие переводчика, с которым предварительно консультант обсуждает содержательную тематику консультативной встречи.

На рисунке 6.35.1. дано отображение идеального варианта начального этапа стадии оптации на фоне сформированности психологического комплекса базового доверия. Важнейшую роль в формировании будущих профессиональных сценариев своих детей играют родители.

Если у ребенка комплекс базового доверия к миру был сформирован вовремя, то в будущем он достигает больших жизненных успехов.



**Рис. 6.35.1. Графическое изображение стадии оптации в онтогенезе при наличии сформированного психологического комплекса базового доверия**

Как рассказывает Алина Кабаева – чемпионка Олимпийских игр и многократная чемпионка мира: «Моя мама была еще совсем юной девушкой и выступала в баскетбольной команде за сборную Узбекистана, ее команда тренировалась в зале, где работала тренером по художественной гимнастике Ирина Винер. Меня еще и в проекте тогда не было, а она решила, что, если у нее родится девочка, то я обязательно отдам ее в художественную гимнастику и именно к этому тренеру...» (<http://matchtv.ru>). Отец Алины также был спортсменом, выступал за сборную Узбекистана по футболу.

Этот пример и многие другие случаи «сословного выбора» показывают, что стадия оптации у некоторых детей начинается задолго до их рождения. Другой пример – становления теннисистки Маши Шараповой, ее родители также занимались большим теннисом, потом стали тренерами. Девочка с раннего младенчества в коляске бывала на корте, а с четырех лет у нее закончилась стадия оптации и началась профессионализация – в семь лет отец увез ее в США тренироваться в самую знаменитую теннисную школу (<http://hghltd.yandex.net>).

Таких вариантов раннего профессионального развития, активно направляемого старшими членами семьи, очень много при воспитании музыкантов, актеров, художников. Понятно, что, имея базовое доверие к миру – ребенок не боится «чужих» лиц, адекватно реагирует на присутствие незнакомых людей, возможно осуществить такое развитие.

В случаях инвалидности с детства мы видим другие варианты развития – задержку становления психологического комплекса базового доверия. По этой причине эти аспекты подробно разбираются не на первых этапах консультативной работы, а на седьмом этапе, когда возник стойкий доверительный контакт между консультантом и оптантом, представителями его окружения и речь идет о построении развитиеграммы.

Вопросно-ответная логика, направляющая процесс интервью строится вокруг следующей тематики. Выявление и описание позиции родителей и других старших членов семьи в ходе профессиональной ориентации идет с помощью построения методики генограммы.

Значение позиции родителей и других старших членов семьи в ходе профессионального самоопределения заключается в том, что ценностные семейные ориентиры, так называемая социальная ориентация личности оказывается базовой для профессиональной ориентации.

Происхождение человека и принадлежность к тому или иному социальному слою или классу имеют двойственную функцию.

С одной стороны, из-за механизмов подражания (идентификации) уменьшается неопределенность выбора, так как имеют место традиции. Как мы уже заметили это можно наблюдать не только в семьях музыкантов, артистов балета, театра и кино. Феномен ранней профессионализации, когда у ребенка четырех-, пятилетнего возраста развиваются умения переводчика, автомеханика и др. из области профес-

сиональных навыков родителей. С другой стороны, наличие потребности у ребенка в самовыражении ведет к отчуждению от знакомых жизненных и профессиональных сценариев, известных из семейного окружения, заставляет его искать свой путь, свое призвание. Хорошо если эти поиски венчаются успехом, а не затягиваются надолго, а то и на всю жизнь, примиряя человека с неудачей, личностной и общественной несостоятельностью.

Позиции старших по отношению к профессиональному выбору младшего поколения различны. В случаях обычного развития родители часто демонстрируют позицию невмешательства. Такой позиции соответствуют высказывания типа: «Не надо зажимать инициативу ребенка. Пусть он будет, кем хочет, лишь бы был счастлив...» Или: «Мне родители не мешали, и я мешать не буду...». По сути дела, имеет место уход взрослых от оказания помощи в профессиональном самоопределении младшего поколения. Сын или дочь находятся в очень сложном психологическом состоянии, именуемом как неопределенность, и на фоне возрастных трудностей физического и психического созревания, испытывает острейший дискомфорт и начинает действовать стихийно, без уяснения своих социальных корней.

В случаях инвалидизации ребенка наблюдается позиция активного вмешательства в процессы выбора любых явлений, включая и профессиональное самоопределение. Если выбор сделан, то родители не только поддерживают его, а начинают действовать целенаправленно и напористо, как если бы это они, а не их дети, решали задачу реализации профессионального старта.

Активность ребенка опережается: родителями организуется круг чтения, находятся знакомые и репетиторы, помогающие добиться цели, а в результате поступить на нужное место учебы или работы. Высказывания родителей могут звучать так: «Мне в свое время родители так не помогли», «...у меня таких возможностей не было, хочу, чтобы у него (нее) получилось...».

В консультативной работе с лицами, имеющими ограничения в здоровье, нередко приходится сталкиваться и с позицией противодействия. У родителей может также сложиться мнение, что сделанный их чадом выбор профиля обучения, вуза неправильный. Тогда они демонстрируют позицию противодействия.

Как правило, это происходит в тех случаях, когда родители хорошо знакомы с избранной ребенком деятельностью по личному

опыту своей работы и не хотят, чтобы их путь был повторен. Мать девочки является врачом (у дочки врожденный дефект – три почки, из-за этого она хочет поступать в медвуз, «чтобы всегда знать, что делать со здоровьем») и категорически против такой карьеры дочери, – она думает, что у нее могла бы жизнь сложиться лучше, иначе, если бы не ее специальность. Отсюда стремление оградить своего дитя от «плохой» профессии, знакомой матери, и направить усилия в пользу неизвестной, но, как кажется, «хорошей». Мать заявляет дочери, которая решает стать так же, как и она врачом: «Достаточно тебе и колледжа по секретарскому делу, ответственности меньше, ушла с работы, и голова не болит...».

Родители инвалидов и лиц с ОВЗ, а это, как правило, мамы не верят в готовый рецепт привлекательного будущего своего ребенка, и формируют у него неуверенность, способствуют неверным представлениям о незнакомой для них профессии и по различным причинам их позиция носит оттенок псевдосоциального отношения к работе: «Получаешь пенсию, успокойся, я тебя прокормлю и дальше...».

Желательной или идеальной является такая позиция родителей и других старших членов семьи – прародителей, старших братьев и сестер, когда субъекту профессионального самоопределения можно легко и безболезненно для нарождающегося самолюбия обратиться с классическим вопросом: «Кем быть?» к любому члену семьи.

Члены семьи и окружение подростка совместно обсуждают вопросы: «С кем (то есть, с какой профессиональной общностью людей) быть?», «Каким быть?»,

«Где дальше учиться?»,

«Что ты сможешь дать обществу и семье, где ты принесешь больше пользы в обществе?».

И ответы на эти вопросы ищут вместе младшие и старшие члены семьи, уважая, мнение друг друга.

Взрослым необходимо отстраниться, отстроиться от своих удачных и неудачных представлений о профессии, им нужно максимально широко информировать подростка, как об особенностях семейных традиций выбора, так и о многообразии видов профессионального труда, с которыми не знакомы на личном опыте члены данной семьи.

Крайне важно создавать условия пробы сил подрастающего человека с последующим анализом «сильных» и «слабых» сторон личности в приложении к требованиям профессии и к семейным традициям.

Совместное обсуждение профессиональных планов – наиболее продуктивная позиция старших членов семьи. Важно преодолеть отношение к выбору профессии как к выбору пожизненного пристанища, островка с изначально высоким статусом в океане профессий, поскольку так можно застрять и потеряться.

Высокий профессиональный статус приходит не сразу и только к тем, кто не боится справиться с предрассудками чести – ложными, необоснованными взглядами, ставшими привычными, стереотипными, само собой разумеющимися.

Некоторые профессии и занятия ошибочно считаются неприличными, недостойными поэтому не получают социальное одобрение тех, кто не посвятил себя этим профессиям и занятиям.

Для построения генограммы с целью ответов на вопросы: «В кого я? Какие черты я унаследовал(а) от представителей отцовского рода? Какие черты я унаследовал(а) от представителей материнского рода?» оптанту можно дать письменную памятку следующего содержания.

Уважаемый оптант и представители окружения оптанта!

Ниже Вам нужно будет обдумать темы о том, как строится ваша совместная работа по поискам профессионального призвания и подготовки к профессиональному старту?

Обратитесь к анализу семейной профессиоведческой истории и ее современной интерпретации в интересах того члена семьи, который выступает в данный момент времени в качестве субъекта профессионального самоопределения. Социально-экономический статус и принципы воспитания, культивируемые в семье, влияют на психическое развитие ребенка самым активным образом. Именно в семье ребенок получает первоначальную информацию об отношении человека к трудовой активности, вообще, и в частности, о конкретных областях профессиональной деятельности. Взрослые члены семьи представляют собой первичные примеры как эталоны трудового поведения, с которыми ребенок может себя идентифицировать. В ходе процесса идентификации осуществляется стремление к подражанию – ребенку хочется быть похожим, он старается быть похожим, и он чувствует, что он похож на представителей из своего семейного окружения. Семейная среда открывает ребенку основу большинства трудовых навыков и информационно-ценностных особенностей профессий. В детские годы, когда в кругу семьи удовлетворяются основные потребности ре-

бенка, происходит развитие таких социальных навыков, как поддержание порядка, подчинение дисциплине, понимание необходимости выполнения обязанностей, других требований, общая конфигурация их структуры позже переносится на трудовую деятельность.

В случаях, когда ребенок растет в семье в условиях эмоциональной депривации, – он сам и заботы о нем оказываются слишком обременительными для окружающих по разным причинам, и его поведенческие проявления этим окружением понимаются не адекватно, у него могут развиваться различные формы защитных психологических механизмов. В определенной степени они связаны с врожденными задатками, но в основном они формируются под влиянием социального окружения. На базе этих защитных механизмов и неразрешенных внутренних конфликтов формируются некоторые индивидуальные черты. Они получили название акцентуаций личности и по опыту замечено, что такие особенности отрицательно сказываются, на вхождение подрастающего человека в общественную жизнь, в том числе в учебные и профессиональные группы. С такими явлениями часто приходится сталкиваться в случаях особенного развития, когда имеют место ограничения возможностей здоровья или инвалидность ребенка.

Необходимость использования методики построения генограммы как графической формы семейной родословной, на которой записывается информация о членах семьи, по крайней мере, в трех поколениях. Можно дополнительно провести анализ восьмифакторной структуры профессионального выбора у каждого из членов родительской семьи. Генограмма показывает семейную информацию графически, что позволяет оперативно охватить сложные семейные модели развития, и является богатым источником для постановки проблем профессионального самоопределения и развития индивида, которые могут быть связаны с семейными традициями и их развитием во времени его жизни. Символьное изображение мужчины имеет форму квадрата, а женщины, – круга. Брачные отношения фиксируются соединительными линиями, их разрывы помечаются штрихами на соединительных линиях. Каждый член семьи характеризуется с точки зрения его влияния на профессиональное самоопределение других членов.

Генограмма оперативно показывает профессиональную родословную семьи и позволяет увидеть сложные семейные модели профессионального самоопределения, что является богатым информационным

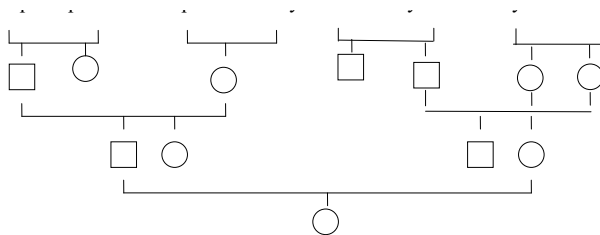
источником для решения проблемы профессионального самоопределения для выбирающего или меняющего профессию.

Эти модели могут быть связаны с семейными профессиональными сценариями и их развитием в течении жизни представителя молодого поколения, выбирающего профессию.

Генограмма оформляется следующим образом: символьное изображение мужчины имеет форму квадрата, а женщины, – круга. Брачные отношения фиксируются соединительными линиями, их разрывы помечаются штрихами на соединительных линиях. Каждый член семьи характеризуется с точки зрения его влияния на профессиональное самоопределение других членов.

Для примера разберем случай профессионального самоопределения Светы К. – генографический материал изображен на рис. 6.35.2.

Родители Светы происходили из семей, где все родственники имели высшее образование. И прабабушка, и обе бабушки были бухгалтерами. Дедушка по отцовской линии был дипломатом, а дедушка по материнской линии финансистом. Мать и отец Светы окончили институт международных отношений. Они работали за рубежом, поручив воспитание дочери бабушке и дедушке по материнской линии, мотивируя тем, что «с таким слабым здоровьем дочке лучше будет с ними, чем с родителями». В семье бабушки и дедушки был ограниченный круг общения, Света училась достаточно посредственно, часто пропускала уроки по болезни, хотела поступать в финансовый колледж, «как советовала бабушка на платное отделение». Но при приближении окончания девятого класса родители резко высказались против такого варианта профессионального старта, мотивируя, «что все дети знакомых их круга учатся в университете международных отношений». Свете наняли репетиторов по предметам для сдачи ЕГЭ, записали на курсы интенсивного курса иностранного языка, которые она часто пропускала «по болезни». В реальности ее «напрягали» контакты с преподавателями, незнакомыми до этого времени другими абитуриентами, поездки в транспорте в «чужой» среде пассажиров оказались для нее непосильной нагрузкой – в условиях мегаполиса ей много приходилось проводить время в метро и маршрутных такси. За три года существенных нагрузок такого «общения» – в условиях несформированности базового комплекса доверия к миру, привели к серьезному ухудшению здоровья вплоть до кардио-операции и получения инвалидности на год. На этот же срок пришлось отсрочить сдачу ЕГЭ и поступление в вуз.



**Рис. 6.35.2. Пример генограммы Светы К.**

.....  
 ✎ **Вопросы и задания для самопроверки по теме 35:**  
 .....

*«Постройте свою генограмму. Сначала узнайте и обдумайте основные моменты развития семейной истории в аспекте изучения профессиональных судеб и становления ваших личных профессиональных планов и профессиональных сценариев членов родительской семьи. При обдумывании необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства:*

*1. История любви ваших родителей.*

*1.1. Место их работы, образование, общественно-экономическое положение, интересы и ценностные ориентации, продвижение по службе и другие изменения в профессиональной жизни; участие и работа в общественных организациях; свободное время.*

*1.2. Отношение родителей к ребенку (эмоционально-положительное, равнодушное, авторитарное, другой вариант).*

*1.3. Отношения между родителями.*

*1.4. Отношение ребенка к родителям (любовь к обоим, к одному из них, сходство с одним из родителей или с обоими, разочарование, другие варианты).*

*1.5. Поддержание дисциплины (способы поощрения и наказания, реакции на похвалу и наказания).*

*1.6. Распределение обязанностей по хозяйству (способ стимуляции к выполнению своих обязанностей, их распределение между членами семьи).*

*2. История братьев и сестер.*

*2.1. Старшинство, индивидуальные характеристики.*

*2.2. Любимый брат, сестра, взаимоотношения.*

*2.3. Отношение к братьям и сестрам (подчинительское, лидерство, дружеское, другие варианты).*

*2.4. Образование братьев и сестер, их место учебы, работы.*



3. История более широкого круга семьи.

3.1. Члены семьи, их профессии.

3.2. Влияние отдельных членов семьи на детей» [там же с. 211].

### **Тема 36. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения оптанта с инвалидностью и ОВЗ на стадии оптации при наличии психологического комплекса самостоятельности**



**Рис. 6.36.1. Графическое изображение стадии оптации в онтогенезе при наличии сформированного психологического комплекса самостоятельности**

Второй по порядку идет вариативная консультативная модель личностного и профессионального самоопределения оптанта с инвалидностью и ОВЗ, который находится на стадии оптации при наличии психологического комплекса самостоятельности с сохранными интеллектуальными психическими функциями. В случаях сурдо-, и тифло-, нозологических особенностей помимо представителей социального окружения оптанта необходимо присутствие переводчика, с которым предварительно консультант обсуждает содержательную тематику консультативной встречи.

На рис. 6.36.1 дано отображение идеального варианта начального этапа стадии оптации в онтогенезе на фоне сформированности психологического комплекса самостоятельности.

Важная роль в формировании будущих и актуальных профессиональных сценариев оптантов принадлежит представителям их референтных групп. При реализации данной консультативной модели

интервью будет касаться выявления и описания позиции друзей, товарищей, мнений сверстников о профессиональных намерениях оптанта – субъекта профессионального выбора. Изучение этого фактора проводится с помощью построения методики социограммы.

Позиция товарищей, подруг, друзей, их мнения о профессиональных намерениях человека являются значимым фактором из-за особенностей психического развития подрастающего человека, поскольку он осуществляет активный поиск своей социальной роли и этот процесс проходит в рамках ведущей деятельности – общения со сверстниками.

Дружеские связи крепнут и трудно расставаться надолго. Пример типичного высказывания одной из подружек по поводу возможностей выбора разных учебных заведений: «Целую неделю придется не видаться, если будем учиться в разных местах». Из-за этого зреет решение идти учиться вместе, в одно учебное заведение, так сказать «за компанию».

Последствия такого выбора бывают самыми разнообразными. Главное, чтобы было понимание того, что настоящий друг это тот, который понимает, а не тот, который давит и настаивает. Важно осознать, что более значимыми оказываются не сиюминутные, привычные, иногда поверхностные отношения со сверстниками, а долгосрочные интересы приобщения к сознательно выбранной профессиональной общности. Для подготовки к построению социограммы и анализу социографических сведений оптанту предлагается выполнить следующее задание.

Роль референтного окружения в жизни очень велика. Если личностное развитие происходит вне возможностей общения со сверстниками в классе, и в разновозрастных группах (в школе в целом, в спортивных секциях, в кружках, в группах дополнительного образования, в художественных школах, в летних лагерях, в волонтерских отрядах и других объединениях) – то это развитие оказывается рискованным.

У человека не формируется адекватная самооценка и умение адекватно оценивать других. Именно по этой причине так важно инклюзивное пребывание человека с ограниченными возможностями здоровья в среде других инвалидов и людей без инвалидности на условиях реализации совместных заданий с учетом их результативного выполнения. Генезис девиантных форм поведения зачастую детерминирован несформированностью психологического комплекса самостоятельности, что приводит к задержкам в дальнейшем развитии. Необходимо на консультативном сеансе посмотреть видеоматериалы о диагности-

ческой и коррекционной работе психологов с девиантными семьями и казусами развития детей из серии «Дорогая, мы убиваем наших детей», в которых находит отражение обязательная задача формирования самостоятельности и в 15–18-летнем физическом возрасте.

.....  
☞ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 3б:*  
.....

Постройте свою социограмму.

Для более детального ознакомления с мнением Ваших друзей о вашем профессиональном призвании необходимо их об этом расспросить, задав вопрос: «Закрой глаза, представь меня через 20 лет. Скажи, пожалуйста, кем ты меня видишь? Как ты думаешь, какому делу мне нужно посвятить себя в будущем?».

«Подумайте также и ответьте на такие вопросы.

Как я выбирал друзей в школе?

Как я выбирал друзей вне школы?

Как я выбирал друзей в учебном заведении?

Как я выбирал друзей вне учебного заведения?

Как я буду выбирать друзей на работе?

Как я буду выбирать друзей вне работы?

Как я выбираю друзей на работе?

Как я выбираю друзей вне работы?

Есть ли у меня друзья, подруги, с которыми у нас есть общие интересы?

Эти интересы ведут в будущее?

Нам также будет интересно и важно дружить в будущем?

Какие у меня отношения были с одноклассниками:

- ✓ дружеские,
- ✓ лидерские,
- ✓ мои друзья популярны среди других людей,
- ✓ мои друзья непопулярны среди других,
- ✓ какова длительность нашей дружбы,
- ✓ что нас объединяет?» [там же, с. 213].

Постройте социограмму – схематически изобразите свои дружеские связи и личные контакты в виде концентрических окружностей. В центре «ядерной» окружности расположите себя, а вокруг «на орбитах» своих друзей. Постарайтесь разобраться, – кто мне друг, подруга? Кто приятель, приятельница? Кто «злой гений» в наших отношениях, – все время тянет меня «не туда», а я не сопротивляюсь?

Подсчитайте количество своих друзей, контакты в социальных электронных сетях обдумайте отдельно.

### **Тема 37. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения оптанта с инвалидностью и ОВЗ на стадии оптации при наличии психологического комплекса трудолюбия**



*Рис. 6.37.1. Графическое изображение стадии оптации в онтогенезе при наличии сформированного психологического комплекса трудолюбия*

Третьей по порядку идет вариативная консультативная модель личностного и профессионального самоопределения оптанта с инвалидностью и ОВЗ, который находится на стадии оптации при наличии психологического комплекса трудолюбия с сохранными интеллектуальными психическими функциями. В случаях сурдо-, и тифло-, - нозологических особенностей помимо представителей социального окружения оптанта необходимо присутствие переводчика, с которым предварительно консультант обсуждает содержательную тематику консультативной встречи.

На рис. 6.37.1 дано отображение идеального варианта начального этапа стадии оптации в онтогенезе на фоне сформированности психологического комплекса трудолюбия.

Вариативность применения интервью в данной консультативной модели будет касаться выявления и описания позиции учителей, других социально-значимых личностей не из кровного семейного окружения

оптанта, а из близкого и далекого социума о профессиональных намерениях оптанта – субъекта профессионального выбора. Изучение этого фактора проводится с помощью построения методики построения объектограммы.

Психологический комплекс трудолюбия имеет ключевое значение для формирования устойчивой потребности в труде на весь период трудоспособности в онтогенезе.

Выявление и описание позиции авторитетов и наставников, кумиров при формировании представлений о профессиональном будущем имеет значение примера к продолжению какой-то трудовой деятельности и зарождению идеи принадлежности к определенной профессиональной общности. Эта работа ожжет вестись с помощью построения методики объектограммы.

Оптанту необходимо дома подумать, кто для него может быть такой путеводной звездой? Кого другие люди берут за образец при построении идеалов служения?

В случае доминирования в развитии сознания оптанта светских и атеистических тенденций ему важно понять позицию школьных педагогов, классного руководителя, педагога-репетитора, тренера, другой социально-значимой личности, например, общественного деятеля прошлого и настоящего, ученого, кумира-артиста или спортсмена, литературного персонажа и кино героя. В случаях личностного развития с инвалидностью или другими ограничениями особую роль приобретает мнение врача, инструктора по ЛФК, тьютора.

Иногда в качестве таких личностей выступают некоторые взрослые из социального окружения соседей, знакомых и друзей родителей, – их мнение по вопросам профессионального становления имеет весьма важное значение при формировании представлений о возможностях профессионального будущего.

В случаях развития религиозного сознания важнейшее и решающее значение при проектировании профессионального пути имеет Образ Божий, житие и смерть Христа Спасителя, Святых мучеников и мучениц, наставления священника у верующих христиан, а у верующих – представителей других конфессий Образы Главы Церкви, его сподвижников и советы служителей культа.

«Когда перед подрастающим человеком стоит проблема, как разобраться в отношении к учебному предмету, который нравится и, кажется, что в профессии, в будущем хотелось бы заниматься именно

им, а также в отношении к учителю, который этот предмет преподает. Бывает, что отождествление школьного учебного предмета с профессией или не умение различать эти реальности ведет к ошибкам в профессиональном самоопределении. За ореолом учебного предмета стоит достаточно обширная группа родственных специальностей – профессий, которые будут связаны с учебной дисциплиной довольно тесно, а другие в меньшей степени.

Если ученик интересуется учебным предметом, носящим название «литература», то ему важно уточнить какие реальные специальности стоят за названием профессии «литератор». Здесь будут сгруппированы и преподаватель литературы, и литературовед-исследователь, и литературный сотрудник – публицист, критик в журнале, и журналист, корреспондент в газете и на телевидении, редактор издательства, редактор газеты, библиотекарь и библиограф и т.д. Возможно, что предпочтение литературы как предмета связано с развитием у ученика лишь читательского интереса, а не с желанием овладеть специальностью.

Аналогичным образом нужно разбираться и с перенесением положительного (зачастую, восторженного отношения) к учителю на учебный предмет, который он ведет, а затем и на профессиональное будущее. Перенос отношения к человеку – представителю той или иной профессии – на профессию, которой этот человек владеет, осуществляется по механизму подражания другому человеку.

Ученику нравится подтянутый, в хорошей спортивной форме, веселый и остроумный старший брат друга, который стал пилотом гражданской авиации. Подражая во всем своему идеалу, наш ученик решает тоже стать летчиком. Если он правильно представляет себе все стороны будничного труда пилота, в них входят такие как подчинение своего поведения строгому режиму, наличие физических и нервных перегрузок, десинхроноз (нарушения биологических ритмов, связанных с быстрым перемещением в околоземном пространстве) и другие тяготы летного труда, – наравне с положительными эмоциональными и физическими ощущениями легкости и послушания тяжелой машины желаниям и усилиям пилота, чувств покорителя земного притяжения и аффективной радости самого полета как результата труда, нужного и другим людям – пассажирам и владельцам грузов, то он, вероятно, тоже будет весел, и тело его будет свободно от напряжения. Если же нет, то нашего специалиста, выбравшего профессию, таким образом, будут отличать грусть, уныние, опущенные плечи и растерянный взгляд» [там же, с. 215]

Порою увлечение только внешней (артист кино) или какой-нибудь частной стороной профессии, ее названием (боец ОМОН) приводит к ошибочным выводам о профессиональном призвании. Важно стараться проникнуть за зримые явления или кажущуюся незримость требований деятельности за счет мысленных аналитических усилий и путем направленного поиска нужных сведений о повседневном труде специалистов. Именно этот процесс позволит высказать веские доводы, суммировать все «за» и «против» для себя в пользу именно этой деятельности.

.....  
 ✎ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 37:*  
 .....

Постройте свою объектограмму. В таблицу, представленную ниже, занесите свои оценки знаками «+» или «-», сложившиеся по-прежнему и настоящему учебному опыту, характеризующие ваше отношение к предметам и преподавателям, а также итоговую оценку по изучаемому курсу.

*Таблица 6.37.1*

**Объектограмма эмоционального отношения к учителям,  
преподавателям и учебным предметам**

Отношение преподавателя ко мне	Название предмета	Отношение преподавателя к своему предмету	Отношение преподавателя к людям	Мое отношение к предмету	Мое отношение к преподавателю	Количество баллов как официальная оценка по предмету

По итогам заполнения таблицы поймете, что является для Вас наиболее важным условием в отношениях с наставником, и определяющим ваши официальные успехи. Иногда в качестве таких личностей выступают некоторые взрослые из близкого или отдаленного социального окружения – соседи, знакомые и друзья родителей, – их мнение по вопросам профессионального становления имеет серьезное значение при формировании представлений о возможностях профессионального будущего. Для работающего человека можно строить объектограмму с учетом контактов с начальством – руководителей направлений по видам профессиональной деятельности, которые приходится выполнять.

Для выявления степени адекватности отношения к авторитетной личности и деятельности, которую эта личность заполняет могут по-

служить схемы наблюдения за поведением авторитета и динамикой развития интереса к деятельности.

*Таблица 6.37.2*

**Объектограмма эмоционального отношения  
к авторитетам и их деятельности**

Отношение руководителя ко мне	Название вида деятельности	Отношение руководителя к профессии	Отношение руководителя к сотрудникам	Мое отношение к профессии	Мое отношение к руководителю	Успешность выполнения заданий по направлениям деятельности по итогам аттестации

Ориентировочный вариант методики наблюдения представлен ниже. Можно составить таблицу наблюдений по следующим позициям:

*Таблица 6.37.3*

**Таблица наблюдения за другим человеком**

Объект наблюдения:	Положительные особенности	Отрицательные особенности
внешнее впечатление		
поза		
выражение лица		
голос		
употребление слов, грамматика		
жестикация		
речевой поток		
визуальный контакт с аудиторией		
профессиональные действия		
общая оценка		

Результаты наблюдения фиксируются в таблице в зависимости от получаемых впечатлений. Необходимо также проанализировать, как свя-



зан и как меняется интерес к предмету деятельности интересующего вас человека в зависимости от эмоционального отношения к нему.

### **Тема 38. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения оптанта с инвалидностью и ОВЗ на стадии оптации при наличии психологического комплекса принятия социальной роли**



**Рис. 6.38.1. Графическое изображение стадии оптации в онтогенезе при наличии сформированного психологического комплекса принятия социальной роли**

Четвертой по порядку идет вариативная консультативная модель личностного и профессионального самоопределения оптанта с инвалидностью и ОВЗ, который находится на стадии оптации при наличии психологического комплекса принятия социальной роли с сохранными интеллектуальными психическими функциями. В случаях сурдо-, и тифло-, - нозологических особенностей помимо представителей социального окружения оптанта необходимо присутствие переводчика, с которым предварительно консультант обсуждает содержательную тематику консультативной встречи.

На рис. 6.38.1 дано отображение идеального варианта начального этапа стадии оптации в онтогенезе на фоне сформированности психологического комплекса принятия социальной роли.

Вариативность применения интервью в данной консультативной модели будет касаться выявления и описания склонностей оптанта на уровне принятия социальной роли трудящейся личности. Изучение этого фактора проводится с помощью построения методики хронограммы.

«Склонности человека как индикатор профессионального призвания проявляются в самых разнообразных видах активности, выполняемой на условиях бескорыстной инициативы: «Делаю, потому что нравится и просто интересно...», мне хочется делать». В склонности проявляется познавательное побуждение человека и активное его действие в заданном направлении при осуществлении любимых занятий, на которые тратится свободное время. Симптомы склонностей определяются по признакам желания человека вмешаться в какое-либо дело. Чем больше перебирается направлений в занятиях и досуговых увлечениях до момента совершения решающего профессионального старта, тем шире субъективный опыт, обуславливающий меньшую вероятность смены профессиональных учебных заведений и частых смен мест работы» [там же, с. 216].

«Склонности проявляются как в учебной, так и в другой деятельности. Областью склонностей может быть любая сфера приложения духовных или физических сил человека, приносящая психологическое состояние уравновешенности, удовлетворенности собой и своими действиями. Разобраться в своих склонностях можно также только в том случае, если организовать процесс самонаблюдения за своим поведением с проведением последующего анализа своего настроения и душевных состояний в течение какого-то периода времени. На формирование склонностей человека влияют условия, в которых прошло раннее детство, первый опыт от общения с людьми и животными, обращения с вещами. Наличие неприятных событий, травмирующих психику ребенка, влияют на характер взаимоотношений ребенка с окружающим миром. К сожалению, психологическое значение материнского «ухода» на работу несет за собой, вообще, отрицательное отношение ребенка к комплексу явлений, который обозначается словом “работа”. В случае «выплескивания» взрослыми дома в присутствии детей своих негативных впечатлений о событиях на работе усугубляется у детей и отрицательное отношение к работе в целом» [там же, с. 216].

«В других случаях, по мере приобретения ребенком опыта в рамках наблюдения нормальных мотивов и установок трудового поведения окружающих, его социализация в плане развития представлений о действиях по достижению образов профессионального будущего происходит без особых трудностей и кризисов. И в этом процессе становление склонностей обеспечивает важнейшее условие профессиональной успешности – развитие высокого уровня эмоциональной зрелости личности. Человек может иметь отлично развитые способности, но у него

не сформировано не правильное отношение к труду, – нет склонности к общественно-полезной деятельности, – и как результат, работа не приносит удовлетворения. Наличие понимания, что в работе есть не только приятные моменты, но и трудные, свидетельствует как об эмоциональной, так и рациональной ориентировке в требованиях деятельности. Превалирование отрицательных или, наоборот, положительно окрашенных впечатлений о моментах работы иногда ведет к проблемам с вхождением в профессию и переходом на стадии стабильного функционирования как профессионала. Иногда говорят о дезадаптации, разбирая феномен «выгорания» человека на работе» [там же, с. 217].

Понимание развития склонностей необходимо вести по схеме анализа детства и детских впечатлений.

Оптанту предлагается обдумать ниже сформулированные темы, которые могут возникнуть на этом этапе консультирования.

«1. Первое впечатление, возникшее по ходу жизни, о котором человек может вспомнить.

2. Отношение к родителям – чувство уверенности, особые ситуации – развод, смерть одного из родителей, обоих, другие обстоятельства.

3. Болезни ребенка и реакции родителей на них.

4. Дурные привычки – нежелательные навыки в детстве и их преодоление.

5. Игры, игрушки, любимые животные, любимые занятия.

6. Желания, фантазии, любимые рассказы, сказки, фильмы, мультфильмы, герои.

7. Отношение к людям – позитивное, негативное, агрессивное, пассивное, соглашательское, другие варианты.

8. Обязанности ребенка в семье.

9. Впечатления от посещений мест работы родителей и других членов семьи.

10. Наличие дефектов здоровья и способов их принятия.

10.1. Характер болезни или инвалидности и связанные с ней субъективные проблемы.

10.2. Влияние отношения к болезни на отношение к развитию компенсаторных склонностей и способностей» [там же, с. 217].

На успешность в профессиональной деятельности влияют, с одной стороны, действительное состояние здоровья, а с другой – эмоциональные реакции, которые с ним связаны. Хронические заболевания,

инвалидность способствуют образованию новых отношений личности с окружающим миром. До заболевания такие отношения были несвойственны человеку. Достижение эмоционального равновесия зависит от способа принятия дефекта и от уровня эмоционального напряжения, которое часто проявляется в форме невротических реакций.

К непрофессиональным интересам можно отнести познавательную активность человека, направленную на материальные объекты, ситуации, различные явления, которым человек уделяет особое внимание на уровне хобби:

а) любимые области искусства, науки;

б) изучение жизни людей, которых человек уважает, их особенности и деятельность;

в) активность и развлечения в свободное время.

Интерес к определенной области труда, в которой человек пробует работать, и которой он уделяет особое внимание, часто становится склонностью:

а) отдельные фазы развития склонностей;

б) лица, которые сыграли важную роль при возбуждении интереса к определенной профессии;

в) роль родителей при активизации интересов и формировании соответствующих склонностей, необходимых для овладения определенной специальностью;

г) источники информации о предпочитаемых видах труда;

д) уровень информированности о мире профессий в целом;

е) школьное и профессиональное развитие (безуспешные попытки при поступлении на учебу, привлекательное место работы, посещение различных курсов, учеба в училищах, институтах, уход отсюда и его причины).

Вариант ориентировочной схемы для самонаблюдения склонностей может быть таким. В тетради выбора профессии фиксируются все виды активности, осуществляемой человеком в течение суток, недели, месяца и более длительные промежутки времени. Против каждого конкретно обозначенного вида активности ставится знак соответствующего настроения «+» или «-», а затем фиксируется причина такого настроения и последующие действия человека, которые позволили изменить настроение. Внимательно нужно анализировать как позитивные, так и негативные состояния, чтобы впредь избегать или предотвращать события, имеющие ненужные последствия.

Задание для самопроверки по теме 38:

Составьте свою хронограмму. В таблице отмечайте ваши занятия и их характеристики с интервалом в 30 минут. Психолог помогает понять развитие склонностей по схеме анализа детства, детских впечатлений, впечатлений подростничества и юности, а также впечатлений, которые возникают на данном этапе развития.

Таблица 6.38.1

**Хронографическое описание занятий, склонностей  
и эмоционального отношения к ним**

Время суток	Занятие (вид активности)	Знак настроения		Словесное объяснение причины настроения	Склонности
		+	—		

**Тема 39. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения адепта (избравшего для себя эталонную профессиональную общность) с инвалидностью и ОВЗ при переходе от стадии оптации к стадии профессионализации в условиях сформированного психологического комплекса доверительного общения**



Рис. 6.39.1. Графическое изображение этапа адепта стадии профессионализации в онтогенезе при наличии сформированного психологического комплекса принятия социальной роли трудящейся личности

Пятой по порядку идет вариативная консультативная модель личностного и профессионального самоопределения адепта с инвалидностью и ОВЗ, в онтогенезе при наличии сформированного психологического комплекса принятия социальной роли трудящейся личности. Это-состояние адепта означает, что оптант избрал для себя эталонную профессиональную общность и у него есть начальные представления о необходимых способностях для успешного продвижения в этой профессиональной общности. В случаях сурдо-, и тифло-, - нозологических особенностей помимо представителей его социального окружения необходимо присутствие переводчика, с которым предварительно консультант обсуждает содержательную тематику консультативной встречи.

Вариативность применения интервью в данной консультативной модели будет касаться выявления и описания склонностей и способностей оптанта на уровне принятия социальной роли трудящейся личности. Изучение этого фактора проводится с помощью построения методики хронограммы.

Если склонности человека могут служить неким индикатором профессиональной направленности, то способности человека являются показателями уровня реальных самодостижений и их выявление нужно вести также по методике заполнения хронограммы. Под способностями подразумеваются морально-нравственные или любые индивидуально-психологические (психофизиологические) особенности человека (и не сводимые к знаниям, навыкам), обуславливающие продуктивные достижения в деятельности человека выше среднего результата, или достижение наилучших результатов по сравнению с другими, несмотря на то, что условия, трудность и время выполнения задания для всех были одинаковыми.

*Таблица 6.39.1*

**Хронографическое описание занятий как совокупных комплексов склонностей и способностей и эмоционального отношения к ним**

Время суток	Занятие (вид активности)	Знак настроения		Словесное объяснение причины настроения	Склонности	Способности
		+	—			

Некоторые стихийно и специально сформировавшиеся способности человека как показатели уровня реальных жизненных достижений могут иметь значение и для успешности в профессиональной деятельности. Под способностями подразумеваются любые индивидуально-психологические особенности человека (и не сводимые к знаниям, навыкам), обуславливающие продуктивные достижения в деятельности человека выше среднего результата.

Если, например, человек хорошо различает запахи и точно помнит их, то это способность. Развитие такой способности (она будет называться специальной способностью) важно для хорошей работы повара, товароведа продовольственных продуктов, химика, парфюмера, фармацевта, столяра (по оттенкам запаха древесины уточняет ее сорт, породу, другие признаки). «Оцените уровень развития своих общих способностей путем анализа опыта семейного воспитания. Также очень важно обдумать здесь школьный опыт, поскольку пребывание в школе имеет длительный период, когда на физическое и умственное развитие ребенка, его социализацию оказывается систематическое влияние. Процесс учебы, приверженность к одним предметам и отвержение других, активность в свободное время, принадлежность к формальным и неформальным группам дают возможность проявлять ученику разнообразные «явные» и «скрытые» способности. Школа развивает задатки, впоследствии превращая их в способности, которые могут быть связаны с выбором будущей профессии. Предметное обучение позволяет сформировать ориентировку о разнообразных сложностях или «простоте» той или иной трудовой деятельности. Особое значение для ребенка имеет приобретение опыта межличностных отношений и развитие способностей завязывать и поддерживать контакты с людьми через реализацию определенного варианта поведения, к примеру, лидера, «отверженного», конформного или иного его проявления. Очень важны впечатления, оставшиеся об отношениях со сверстниками и с учителями, о результативности вариантов контактов, поскольку они влияют на развитие социальных потребностей и общественно-направленных характеристик личности» [там же, с. 218].

Любые развитые особенности человека – его личностные и индивидуальные черты, характерологические и темпераментные проявления, психофизиологические и анализаторные возможности могут выступать в роли способностей. О своеобразии своих способностей надо

судить не только по успехам в учебе, но и по достижениям в самых разнообразных видах активности вне школы.

.....  
✎ *Задание для самопроверки по теме 39:*  
.....

Составьте хронограмму – краткое фиксированное по времени отображение всех видов занятий в табличной форме. Ведите протокол самонаблюдений, в кратком виде фиксируйте в таблице 6.39.1 события и внимательно анализируйте свои как позитивные, так и негативные состояния.

При выполнении одной и той же работы успех может быть достигнут за счет разных сочетаний способностей. При решении разнообразных задач по профессиональному самоопределению одной из основных выступает формирование у человека способности делать жизненные выборы.

Социальные контакты вне семьи, отношение к друзьям и недругам, к школе в целом, способствуют формированию особой человеческой способности – способности к совершению социальных выборов, к которым относится и выбор профессии.

«Понимание уровня сформированности комплексов склонностей и способностей к социальным выборам может идти по таким пунктам:

1. Особенности психофизиологической адаптации ребенка в первом классе. Периоды значительных успехов в школе (различные грамоты и награды) или неудач (повторение учебного года, перемена школы или класса, их причины). Любимые и нелюбимые предметы, общественная жизнь вне школы.

2. Отношение к общепризнанным действиям и явлениям, называемым авторитетными. Отношения с учителями, отношения к оценкам, к наказаниям. Переживание варианта отношения к себе учителя (несправедливое, агрессивное, равнодушное, дружеское, восторженное, другое).

3. Отношения с одноклассниками, характер отношений (дружеский, лидерский); друзья и их характеристики (популярные среди других ребят, непопулярные, другие), длительность дружбы.

4. Уровень притязаний по отношению к учебе; достижения в свете идеалов, образов любимых героев и значимых личностей» [там же, с. 219].

Некоторые стихийно и специально сформировавшиеся способности человека как показатели уровня реальных жизненных достижений



могут иметь значение и для успешности в профессиональной деятельности.

### **Тема 40. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения абитуриента с инвалидностью и ОВЗ, избравшего определенный ВУЗ или СПО для поступления, при наличии психологического комплекса доверительного общения на стадии профессионализации**



*Рис. 6.40.1. Графическое изображение этапа абитуриента стадии профессионализации в онтогенезе при наличии сформированного психологического комплекса принятия социальной роли трудящейся личности*

Шестой по порядку идет вариативная консультативная модель личностного и профессионального самоопределения абитуриента с инвалидностью и ОВЗ, в онтогенезе при наличии сформированного психологического комплекса принятия социальной роли трудящейся личности. Эго-состояние абитуриента с сохранными интеллектуальными психическими функциями обретает все большую уверенность и означает, что оптант на основании избранной роли трудящейся личности выбрал для себя эталонный ВУЗ или СПО, в котором, по его мнению, готовят идеальных профессионалов. В случаях сурдо-, и тифло-, - нозологических особенностей помимо представителей его социального окружения необходимо присутствие переводчика, с которым предварительно консультант обсуждает содержательную тематику консультативной встречи.

Вариативность использования этой модели в консультировании направляет новое содержание интервью о формировании целостных представлений о себе как актуально и будущем субъекте личностного и профессионального развития.

На рис. 6.40.1 дано отображение идеального варианта этапа абитуриента стадии профессионализации в онтогенезе на фоне сформированного психологического комплекса принятия социальной роли трудящейся личности.

Тематика интервью или беседы на этом этапе консультирования будет направлена на выявление и описание уровня актуальных притязаний абитуриента при выборе вуза, а также на общественное признание его достижений в будущем, когда он станет профессионалом. Здесь уместно обсуждать варианты карьерного развития представителей профессиональных сообществ – выпускников избранного им учебного заведения. Диагностика этих представлений может вестись с помощью построения методики индивидуальной развитиеграммы. Модельная концепция единства личностного и профессионального развития выступает инструментом познания и проектирования своего будущего.

Измерителями общественных ценностей человека и его достижений являются внешние и внутренние оценки активности человека. К внешним относятся педагогические и аттестационные оценки, а внутренние оценки – более или менее устойчивое представление человека о том какой оценки он заслуживает – носят название самооценки или уровня притязаний.

Уровень притязаний на общественное признание во многом связан с возможностями получения соответствующего уровня образования – высшего, средне специального и профессионально-технического. В соответствии с законом об образовании в Российской Федерации устанавливаются следующие образовательные уровни (образовательные цензы):

- 1) основное общее образование;
- 2) среднее общее образование;
- 3) начальное профессиональное образование;
- 4) среднее профессиональное образование;
- 5) высшее образование;
- 6) непрерывное профессиональное образование.

«Обучение в вузе предполагает получение высшего теоретического, но низшего практического образования. Получение профессионально-

технической подготовки в колледже или на производстве в качестве ученика предполагает освоение высшего практического уровня образования, но низшего теоретического его варианта. Учеба в техникуме позволяет сочетать теорию и практику освоения профессии.

В ходе первичной профессиональной ориентации, когда человеку приходится планировать совершение профессионального «старта» важно отдавать себе отчет о намерениях получения экономической независимости и психологической автономии в близком социальном окружении (родительская семья и собственная, учебная группа).

Если человек желает достигнуть их как можно быстрее, то лучше ориентироваться на учебу по варианту высшего практического образования, то есть нужно поступать в училище, колледж или техникум.

Если намерения независимости не тяготят человека, и он откладывает требования автономии на достаточно неопределенный период, то может быть выбран вариант вузовского обучения. Структура системы высшего профессионального образования носит многоуровневый характер.

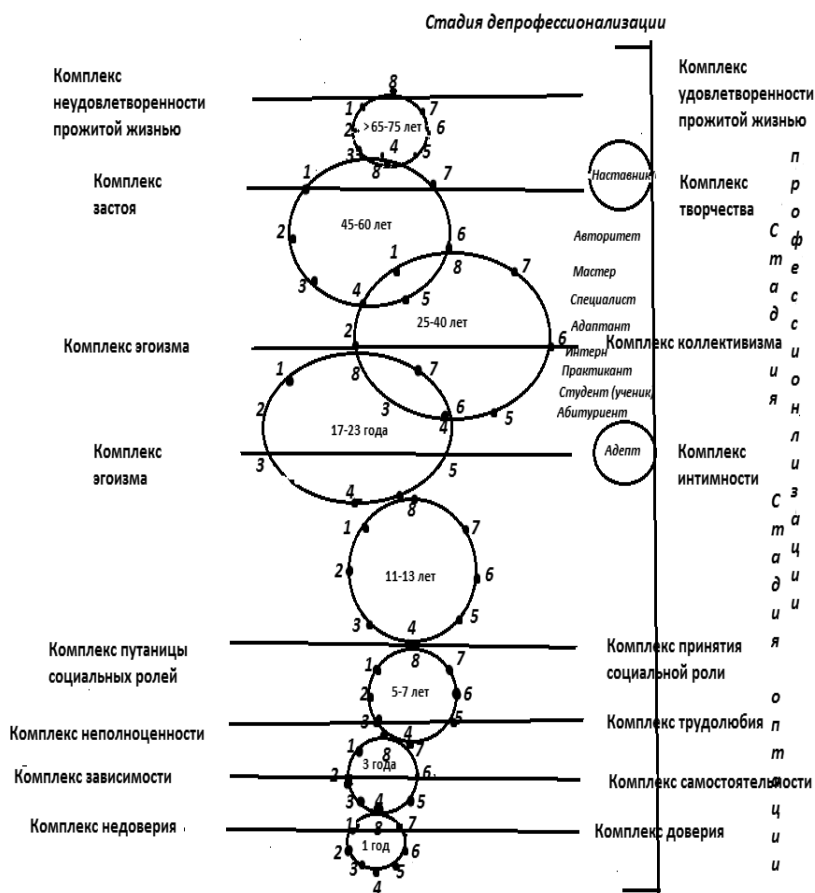
По закону об образовании имеется возможность получить неполное высшее образование, если обучение велось не менее двух лет и результат усвоения соответствующей программы, подкрепить дипломом о неполном высшем образовании, что позволяет продолжить образование и получить впоследствии квалификацию «бакалавр».

Следующий уровень образования осуществляется по двум типам подготовки – с присвоением квалификации «магистр» или «специалист». Нормативный срок подготовки магистра состоит из шести-семи лет обучения (бакалавра – четырехлетнего цикла)» [там же, с. 220].

.....  
☞ *Задание для самопроверки по теме 40:*  
.....

В течение жизни человек проходит восемь стадий личностного развития. Переход от стадии к стадии характеризуется накоплением определенного комплекса личностных достижений и его демонстрации. Проанализируйте свои личностные достижения и опишите, как у Вас шло личностное развитие от стадии к стадии. Отдельно отметьте роль факторов, образующих ситуацию выбора профессии на каждой стадии развития. Обдумайте ваше профессиональное становление. Отобразите ваше мнение о своем развитии на развитииграмме которая станет индивидуальной картой вашего развития. Графическая модель стадий и факторов личностного и профессионального развития, приведенная ниже на рис. 6.40.2.

Реалистичность уровня притязаний формируется на основе сличения своих успехов и неудач с достижениями товарищей, честного отношения к их успехам с учетом мнения наставников. Важной особенностью при выборе профессии оказывается вариант мотивации, демонстрируемый индивидом. В одном случае он стремится, так выбрать свой вид занятий, чтобы только предотвратить неуспех или неудачу, а в другом, – он стремится к успеху. Как показывают исследования, во втором случае совершается более адекватный и более реалистический выбор.



**Рис. 6.40.2. Графическая модель единства личного и профессионального развития**

«Все это позволяет определить меру устойчивости к фрустрациям – обманчивым или тщетным ожиданиям успеха, и особенности развития профессиональной направленности, определенных черт личности, необходимых для успеха в определенном виде труда. Формулируя свой уровень притязаний, важно обдумывать и не упускать из виду следующие аспекты:

1. Потребности и способности человека к труду.

1.1. Первое место работы (первое трудовое поручение), длительность выполнения его, характер основной деятельности, содержание обязанностей, распределение рабочего времени.

1.2. Временные интервалы между переходами на новые места работы, оклад, другие варианты вознаграждения, причины ухода с данной работы.

2. Устойчивость к психическим состояниям в виде отрицательных переживаний разочарования, тревожности, неуспеха.

2.1. Наличие эквивалентности требований деятельности и возможностей образования, способностей и интересов.

2.2. Уровень ответственности при выполнении отдельных трудовых заданий.

2.3. Наличие препятствий при выполнении работы и их устранение.

2.4. Возможности концентрации усилий для выполнения работы, несмотря на неблагоприятные условия труда.

2.5. Способность делать неприятную работу.

2.6. Реакция на поощрения и взыскания.

3. Особенности социальных связей.

3.1. Характер контактов с людьми на работе и их количество.

3.2. Отношения с начальством.

3.3. Друзья и критерии образования дружеских отношений, на работе или вне работы.

3.4. Членство в различных кружках, общественная работа.

4. Наличие вариантов трудовой инициативы. Рационализаторские предложения, фантазии, степень утопичности – реальности проектов, другие инициативные моменты.

5. Варианты рационального использования энергии в процессе труда.

5.1. Отношение к проблемам выбора.

5.2. Регулярность или нерегулярность выполнения трудовых обязанностей.

5.3. Осознание полезности планов, схем, системного подхода; наличие критичности при выполнении большого задания.

5.4. Уровень принятия изменений условий труда» [там же, с. 221].

### **Тема 41. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения студента и практиканта ВУЗа или СПО с инвалидностью и ОВЗ на стадии профессионализации при наличии психологического комплекса доверительного общения**



**Рис. 6.41.1. Графическая модель личностного и профессионального самоопределения студента и практиканта ВУЗа или СПО с инвалидностью и ОВЗ на стадии профессионализации при наличии психологического комплекса доверительного общения**

Седьмой по порядку идет вариативная консультативная модель личностного и профессионального самоопределения студента вуза или СПО, с инвалидностью и ОВЗ на стадии профессионализации в онтогенезе при наличии психологического комплекса доверительного общения. Это-состояние студента с сохранными интеллектуальными психическими функциями обретает еще большую уверенность в случае, если ожидания «идеальной» студенческой жизни подтверждаются и это означает расширение горизонтов самосознания за счет психологических новообразований, связанных с профессиональными знаниями. Как правило, интеллектуально сохранные студенты с инвалидностью и ОВЗ, как и другие студенты без нарушений здоровья

активно ищут научного руководителя, личность которого подтвердила бы их эталонные ожидания, сформированные у него на этапе адепта. Если ему «повезет» в этом поиске, то запросов на консультирование не возникает. Можно вести пропедевтическое консультирование по вариативной модели, разработанной для интерна и адаптанта. Обретение наставника – идеального профессионала «оставляет» студента в профессии и после окончания учебного заведения. Если же такого счастливого случая не произошло, возникает запрос на консультирование по поводу смены факультета или вуза, фактически необходимо использовать консультативную модель для абитуриента. В случаях сурдо-, и тифло-, - нозологических особенностей студента помимо представителей его социального окружения необходимо присутствие переводчика, с которым предварительно консультант обсуждает содержательную тематику консультативной встречи.

Вариативность использования этой модели в консультировании направляет новое содержание интервью о формировании целостных представлений о мире профессий как универсуме и поиске своего места в этой универсальной картине.

На рис. 6.41.1 дано отображение идеального варианта этапа студента стадии профессионализации в онтогенезе на фоне сформированного психологического комплекса принятия социальной роли трудящейся личности.

«Тематика интервью или беседы на этом этапе консультирования будет направлена на выявление и формирование адекватного уровня информированности о мире профессий в целом и об избранной специальности в частности. Этот фактор имеет важнейшее значение при обдумывании уточняющих траекторий своего трудового пути. Для этого студенту необходимо ориентироваться во всем многообразии специальностей, которые есть в обществе на момент выбора профессии, а также месте и роли избираемой человеком специальности в общей картине мира профессий» [там же, с. 222].

Особой задачей выступает задача освоения системы требований деятельности к человеку и формирование готовности реализовать эти требования. Следует понимать, что классификация специальностей Минтруда и классификация специальностей Минобрнауки образования совпадают в части профессионально-технического и среднего специального образования. По специальностям высшей школы такого совпадения нет. Поэтому при выборе типа учебного заведения и вариантов

обучения, крайне важно понимать какое отличие будет иметь место при получении диплома о квалификации и возможностях трудоустройства с этим дипломом. За последние годы система высшего образования России претерпела весьма значительные изменения, появились государственные, негосударственные и муниципальные образовательные учреждения. В связи с этим возможности выбора направления обучения оказываются расширенными и требуют специального рассмотрения. Иногда реализуется другой путь выбора: профессиональный старт осуществляется через получение интересующей специальности, а для дальнейшего трудоустройства используют систему послевузовского профессионального образования (второе высшее образование, курсы повышения квалификации и проч.). На примере анализа выбора любого учебного заведения и возможностей последующего трудоустройства по определенной специальности виден высокий уровень сложности ориентировки даже по одному образовательному направлению, а ведь их существует около 800 наименований, классификатор специальностей высшей школы насчитывает порядка 500 названий. Соответственно, по Общероссийскому классификатору специалистов с высшим образованием насчитывается 2112 названий, со средним и профессионально-техническим – 5253 названия. Для поверхностной полной ориентировки в мире профессий нужно ознакомиться со всеми названиями профессий и специальностей по всем классификаторам. В случае появления интереса к тем или иным названиям необходимо расширить представления за счет чтения квалификационных характеристик, профессиональных стандартов и специальных профориентационных материалов. При выборе типа учебного заведения и варианта обучения, крайне важно понимать какие отличия будут иметь место при получении диплома о квалификации и возможностях трудоустройства с этим дипломом.

В идеале должно состояться знакомство с 2000 описаний (Энциклопедический справочник 2000 профессий, 1986). В этом издании в кратком виде изложено содержание деятельности различных профессий. В более развернутом виде в энциклопедии «Мир профессий» описаны 900 профессий (Мир профессий, т. 1. – Т. 6, 1985–1988). Мы рекомендуем для прочтения эти издания, поскольку в них описания профессий выполнены в соответствии со сравнительно-профессиоведческими схемами, предложенными оптанту, которые позволяют выйти на формульный уровень описания деятельности и профессиональных предпочтений.



Огромный массив информации о профессиях показывает, что человеку для проведения работы по профессиональному самоопределению, необходимо иметь достаточное количество времени. Помимо этого нужно ориентироваться в систематике мира профессий для поисков сходства-различия трудовых постов. Воспользуемся следующей схемой, на которой приведена обзорная систематика мира профессий в буквенно-цифровом виде.

Расшифровка схемы осуществляется следующим образом. В левом столбце обозначены названия классификационных ярусов, а в правом их описание выполнено в буквенно-цифровом виде буквенно-цифровое обозначение позволяет кратко описывать любую специальность и сравнивать ее с описанием другой. Нижний ярус содержит обозначения пяти типов профессий: П – живая природа объединяет в качестве главного ведущего предмета труда такие объекты окружающей действительности как растения (овощевод), животные (рыбовод), микроорганизмы (микробиолог) или клетки (цитолог); Т – неживая органическая материя (геолог), технические системы (слесарь по ремонту летательных аппаратов), вещественные объекты (чеканщик), материалы ( травильщик фольги), виды энергии (физик-экспериментатор); Ч – люди (дежурный по станции метрополитена), группы (воспитатель группы продленного дня), коллективы (начальник цеха), общности людей (министр) ; З – условные знаки (шифровальщик), цифры ( брокер), коды (кодификатор), естественные и искусственные языки (лингвист); Х – художественные образы (скульптор), условия их построения ( искусствовед). Когда человек работает, его усилия направлены на объект труда, чтобы добиться необходимого результата (нормативных описаний цели труда), а не на отрасль, к которой относится его специальность.

*Таблица 6.41.1*

**Обзорная систематика психологических характеристик-требований мира труда в виде буквенно-цифровых описаний**

	Н1, Н2, Н3, Н4, Н5, Н6, Н7, Н8
Условия труда (группы)	МТ, МР, ЖЗ, ОБ, Б, ОВ К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8
	АЛ, АН, Н, ИН, К, ИС, ОС, О
Средства труда (отделы)	Р, М, А, ПУ, Ф, Ф1, Ф2, Ф3, Ф4, Ф5, Ф6, Ф7
Цели труда (классы)	Г1, Г2, П1, П2, П3, И
Предмет труда (типы)	П, Т, Ч, З, Х

«Следует помнить, что классификаторы профессий построены по отраслям хозяйствования, и они не разграничены по предметам труда, и это создает дополнительные трудности для ориентировки в мире профессий.

Во втором ярусе расположены цели (мысленный образ результата) труда, и он обозначается как классы специальностей. Они определяются в зависимости от разнообразных действий, осуществляемых человеком с предметом (объектами) труда. К ним относятся цели гностической оценки – Г1 и гностического оценивания – Г2, которые ведут свое название от древнегреческого гнозис – знание, познание, и предполагают выполнение операций сличения, сортировки (Г1) – (сортировщик алмазов), углубления в скрытые связи предметов и явлений (Г2) – (врач-рентгенолог). Преобразующие цели труда: П1 – организации и упорядочивания (инженер-системотехник), П2 – оказания влияния, воздействия (артист), П3 – обслуживания (проводник по сопровождению животных). И – изыскательные цели, реализуя их, специалисты осуществляют поиски наилучшего варианта решения преобразующей задачи с одновременными интенсивными оперативными гностическими действиями, сопрягаемыми с требованиями конечного результата труда (скорняк-раскройщик).

В третьем ярусе обозначены средства труда – способы и приспособления, позволяющие получать результат труда. Они составляют отделы специальностей. Р – профессии ручного труда (врач-хирург), М – машинно-ручного (машинист локомотива), А – автоматические и автоматизированные системы (оператор телевидения), аппараты (аппаратчик по выращиванию дрожжей). ПУ – приборы, устройства, средства передачи речи, усиливающие способности человека (оператор пейджинговой связи). Ф – функциональные, невещественные орудия труда, анализаторы человека (дегустатор чая). Ф1 – речеголосовые проявления в простых грамматических формах (приемщик заказов). Ф2 – сложные устные речеголосовые проявления (артист-вокалист-солист). Ф3 – деловая профессиональная речь (прокурор). Ф4 – мимический и жестовый язык (дирижер). Ф5 – тело, организм человека (каскадер). Ф6 – формы беспристрастного поведения (председатель суда). Ф7 – широкий интеллект и оперативное владение базами знаний (директор атомной станции).

В четвертом ярусе располагаются самые многочисленные характеристики трудовой деятельности, определяющие предметные и соци-

альные обстоятельства ее выполнения, названные условиями труда, и образующие группы профессий. АЛ – строгий алгоритм выполнения трудовых действий (оператор плазмохимических процессов). АН – нестрогий алгоритм (учитель-логопед). Н – разработка новых алгоритмов (летчик-испытатель). ИН – индивидуальное выполнение трудовых заданий (агент коммерческий). К – коллективная работа (горнорабочий очистного забоя (шахтер). ИС – исполнительская активность (курьер). ОС – самодеятельная активность (композитор). О – организационная активность (кинорежиссер). К1 – контакты-согласования (дефектоскопист по магнитному и ультразвуковому контролю). К2 – контакты-соприкосновения (дежурный по вокзалу). К3 – контакты межличностной сопричастности (акушерка). К4 – контакты взаимодействия (второй пилот). К5 – контакты с группой (заведующий кафедрой). К6 – замкнутые контакты (член экипажа подводной лодки). К7 – огромное количество кратковременных личных (упаковщик сумок при входе в торговый зал супермаркета) и внеличных контактов (телефонист междугородней телефонной связи). К8 – двойственные контакты с людьми и животным миром (ветеринарный врач). МТ – материальная ответственность (кладовщик). МР – моральная ответственность (политический обозреватель). ЖЗ – ответственность за жизнь и здоровье (шеф-повар). ОБ – обычная ответственность (расклейщик объявлений). Б – бытовой микроклимат помещения (модельер). ОВ – работа на открытом воздухе (уборщик территорий). Н1 – нарушение потребности в самосохранении из-за риска погибнуть (военнослужащий). Н2 – нарушение потребности в комфорте из-за внезапного появления опасности (проводник пассажирского вагона). Н3 – нарушение потребности в эстетических ощущениях восприятия другого человека из-за наличия у него отклонений от нормы (врач-психиатр – судебный эксперт). Н4 – нарушение биологических и социальных ритмов жизнедеятельности из-за быстрых изменений часовых и климатических зон (бортпроводник). Н5 – нарушение потребности в гармоничном напряжении мышечных систем из-за больших физических нагрузок (лесоруб). Н6 – нарушение двигательной активности из-за рабочей позы (оператор ЭВМ). Н7 – нарушение суточного ритма из-за работы в ночное время (врач скорой помощи). Н8 – нарушение потребности в естественной экологической связи с окружающим миром из-за наличия физико-химических опасностей (составитель реактивной воды)» [там же, с. 223].

1. Что такое подходящая работа?
2. Как построить формулу профессии или специальности?
3. Как построить формулу профессиональных предпочтений?
4. Как сравнить формулу профессии с формулой предпочтений?
5. Как строить личные профессиональные планы?

## **Тема 42. Консультативная модель личностного и профессионального самоопределения интерна и адаптанта с инвалидностью и ОВЗ на стадии профессионализации в онтогенезе при наличии психологического комплекса коллективизма**

Как отмечалось выше, фактор информированности имеет важнейшее значение при обдумывании своего трудового пути. Необходимо ориентироваться во всем многообразии специальностей, которые есть в обществе на момент выбора профессии, а также месте и роли избираемой человеком специальности в общей картине мира профессий. Особой задачей выступает задача освоения системы требований деятельности к человеку и формирование готовности реализовать эти требования на конкретном рабочем месте. Следует понимать, что классификация специальностей Министерства труда и классификация специальностей Министерства образования совпадают в части профессионально-технического и среднего специального образования. По специальностям высшей школы такого совпадения нет. Поэтому выпускник вуза сталкивается с ситуациями новизны, о которых раньше и не было подозрений. На этапе интерна при приеме на работу с испытательным сроком, и на этапе адаптанта, когда работник с инвалидностью принят по срочному или бессрочному договору, возникает опять ситуация выбора, в которой необходимо принять решение оставаться на этом рабочем месте или нет, принимать ли предложение о трудоустройстве.

В случае использования данной вариативной модели необходимо воспользоваться методикой построения формулы профессии с целью уяснения особенностей содержания труда по той или иной специальности на конкретном трудовом посту.

Поясним на примере возможности применения этой схемы на данном этапе профессионального развития. Ольга Н. стала бакалавром технологии швейного дела. Была на практике на швейном производстве мужских рубашек, была очарована эстетическим оформлением цехов, разнообразием расцветок тканей, фасонов изделий, компьютерным моделированием их раскроя и автоматизированным раскромом. Хотела устроиться на работу именно в этот цех, но ей отказали. Руководство цеха, по-видимому, смутило наличие у девушки инвалидности, как ей показалось, поскольку напрямую ей об этом не говорили. Ей предложили работу в филиале, причем начинать карьеру нужно было с рабочей специальности парусника, о которой она даже не слышала. Работа с консультантом была такой. Сначала нужно было воспользоваться схемой психологических характеристик-требований мира труда, они отражены в таблице 6.42.1.

*Таблица 6.42.1*

**Обзорная систематика психологических характеристик-требований мира труда в виде буквенно-цифровых описаний**

	Н1, Н2, Н3, Н4, Н5, Н6, Н7, Н8
Условия труда (группы)	МТ, МР, ЖЗ, ОБ, Б, ОВ К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8
	АЛ, АН, Н, ИН, К, ИС, ОС, О
Средства труда (отделы)	Р, М, А, ПУ, Ф, Ф1, Ф2, Ф3, Ф4, Ф5, Ф6, Ф7
Цели труда (классы)	Г1, Г2, П1, П2, П3, И
Предмет труда (типы)	П, Т, Ч, З, Х

Затем по пунктам вопросной схемы, изложенной ниже, по тарифно-квалификационным характеристикам парусника 1–4 разряда были построены формулы в буквенно-цифровом виде (<http://bizlog.ru/>). Затем была построена идеальная формула образа подходящей профессии для Ольги, проведено ее сравнение с формулами парусника по всем разрядам.

Вопросная схема «Как составить формулу профессии и специальности».

«Взаимное соответствие человека и профессии можно изучать с психологической точки зрения. Важно выявить степень сходства «я-образа» субъекта труда (представлений о себе на определенном ра-

бочем месте) и «образа профессии» (представлений о ее требованиях). Для построения «образа профессии» путем детального анализа содержания работы необходимо располагать текстом описания этой деятельности. Если такого описания в наличии нет, то его можно составить самостоятельно, наблюдая за работающим человеком. Ознакомившись с описанием профессии, необходимо обсудить его *вслух с человеком, которому доверяете*. В ходе тщательного обдумывания особенностей изученного сокращенном материала соотнесите его с требованиями, перечисленными ниже, и зафиксируйте свои соображения-ответы сначала в развернутом письменном виде, а затем в буквенно-цифровом варианте через обозначения, указанные в скобках. Вы сможете составить *формулу профессии* для последующего сравнения ее с *формулой профессиональных предпочтений*» [там же, с. 224].

### I. Цели профессии:

«1) первая гностическая цель труда заключается в конкретной и однозначной оценке (сортировке и классификации) вещественных и невещественных продуктов «чужого» труда в целом или отдельных их признаков по заранее известным, очевидным характеристикам (Г1); экспертный труд;

2) вторая гностическая цель труда предполагает скрупулезное изучение скрытых закономерностей в процессах и явлениях окружающего мира и их неоднозначное оценивание (Г2); аналитический труд;

3) первая преобразующая цель труда заключается в систематизации, организации и реорганизации «своих» и «чужих» систем труда (П1); труд по упорядочению;

4) вторая преобразующая цель труда сводится к активному преобразованию объектов, усовершенствованию их внешней и внутренней структуры в разнообразных видах оказания влияния, воздействия или обработки (П2); труд по преобразованию;

5) третья преобразующая цель труда предполагает обслуживание – преднамеренное включение в сферы функционирования объектов по заданиям (П3); обслуживающий труд;

6) изыскательская цель труда включает проектирование, усиленные поиски и нахождение оптимального и экономного варианта в широком контексте гностической и преобразовательной активности для себя и для других (И); изобретательский труд.

### II. При выполнении работы используются средства:

7) рука, ручные инструменты (Р); ручной труд;

- 8) механизмы, различный транспорт (М); механизированный труд;
- 9) аппараты, автоматизированное оборудование (А); автоматизированный труд;
- 10) приборы, технические устройства (ПУ); труд с приборами;
- 11) не внешние вещественные средства, а физиологические возможности человека – органы чувств и анализаторные системы (Ф); органолептический труд;
- 12) функциональные средства – слушание и говорение в правильных грамматических формах на основе житейских и простейших научных понятий (Ф1); труд по оказанию бытовых услуг;
- 13) функциональная эмоциональная речеголосовая активность – устная речь по передаче представлений на базе кругозора в определенной области знаний (Ф2); обучающий труд;
- 14) функциональная мыследеятельная активность – письменная речь на основе научных понятий (Ф3); умственный труд;
- 15) функциональные – мимика, пантомимика, жестовые ансамбли (Ф4); труд с выразительными средствами;
- 16) функциональные – координированные движения всего тела, организма человека как единого целого (Ф5); мускульный труд;
- 17) функциональные – беспристрастное (справедливое) поведение как единство аффекта и интеллекта (Ф6); труд по управлению;
- 18) функциональные – базы знаний, необходимые для решения масштабных практических и теоретических оперативных задач (Ф7); интеллектуальный труд.

### III. Характер условий данной работы:

- 19) имеет строгий алгоритм – четко определен порядок действий, который нельзя изменять (АЛ); операторский труд;
- 20) имеет правила и алгоритм выполнения, но их можно подстроить под новые задачи (АН); труд с принятием решения;
- 21) имеет ситуации неопределенности при выполнении процесса и достижения результата (Н); испытательный труд.

### IV. Условия организации труда:

- 22) достаточно строгое индивидуализированное выполнение трудовых заданий по достижению результата труда без ситуативного взаимодействия с коллегами (ИН); индивидуальный труд;
- 23) коллективное участие работающих с одновременным осуществлением ими трудовых действий по получению результата труда (К); коллективный труд.

#### V. Условия работы предполагают:

24) наличие исполнительности как отсутствия внешней инициативной активности (ИС); исполнительный труд;

25) самоорганизацию – частичное планирование, распределение нагрузки, изменение способов работы (ОС); труд с высокой степенью самостоятельности;

26) организацию активности других людей (О); организаторский труд.

#### VI. По условиям работы необходимы контакты:

27) немногочисленные (К1); труд с ограниченным общением;

28) многочисленные (К2); труд с широким кругом общения;

29) с клиентами, имеющими определенные запросы (К3); консультативный труд;

30) с сотрудниками по работе (К4); корпоративный труд;

31) с группами людей в классе, аудитории (К5); просветительский труд;

32) «навязанные» с одними и теми же людьми в замкнутом пространстве (К6); труд в особых условиях сосуществования (К6);

33) с пользователями, потребителями незначительных повседневных услуг (К7); труд с общением в быстро меняющемся круге лиц;

34) с животными, растениями, микроорганизмами на фоне людских запросов (К8); сопроводительный труд;

#### VII. Проявления ответственности:

35) материальная – за сохранение имущества, денег, других ценностей (МТ); труд с материальной ответственностью;

36) моральная (за воспитание, развитие людей) (МР); труд с моральной ответственностью;

37) за жизнь и здоровье людей, животных, растений (ЖЗ); труд с ответственностью за жизнь и здоровье;

38) средняя, обычная (ОБ); простой труд;

#### VIII. Физические условия труда по преимуществу:

39) бытовые, работа в помещении (Б); труд служащих;

40) на открытом воздухе (ОВ); труд на природе.

#### IX. Необычные условия труда:

41) различные опасности или риск для жизни (Н1); опасный труд;

42) необходимость быстрого реагирования на возникновение аварийных ситуаций (Н2); труд с возможностью аварийных ситуаций;



- 43) персональный патронаж и патронаж лиц с особым сознанием, поведения и развитием (Н3); охранительный, опекунский труд;
- 44) навязанные, вынужденные темп и ритм труда (Н4); труд в условиях напряженности;
- 45) значительные физические нагрузки (Н5); труд с физическими нагрузками, физический труд;
- 46) длительное пребывание в одной рабочей позе (Н6); стереотипный труд;
- 47) ночные смены (Н7); ночной труд;
- 48) аномальные физико-химические особенности производственной среды (Н8); вредный труд.

Х. Предметная среда содержит различные связи систем объектов труда – вещественных и не вещественных явлений действительности, на которые направлены трудовые усилия; в конкретной работе одна из систем имеет ведущее значение:

- 49) биотические системы живой природы (П); биономический тип труда;
- 50) неживые (абиотические) системы (Т); технономический тип труда;
- 51) социальные системы, человек (Ч); социономический тип труда;
- 52) знаковые системы (З); сигнономический тип труда;
- 53) системы художественных образов (Х); артономический тип труда» [там же, с. 225].

Ниже приводим извлечения из протоколов дескрипторных описаний, проведенных по тексту квалификационных характеристик, выполненных девушкой самостоятельно. После прочтения выполняется дескрипторное описание: каждое слово из текста сопоставляется с описанием дескриптора. При смысловых совпадениях значения слова и характеристики дескриптора слово маркируется дескриптором курсивом в скобках.

#### Парусник (1-й разряд).

Характеристика работ. Выполнение (1ИС) простых (1Ф1) парусных (1Т) работ (2ИС) из малоценных (1МТ) материалов (2Т) и производство (3ИС,1АЛ) спецодежды (3Т,1Ч) при пошиве (1П2,1Х) вручную (1Р). Раскладка (1П1) на рабочем столе (5Т,2Р) и раскрой (2П2) малоценных (2МТ) материалов (6Т) по готовой (2АЛ) разметке (1Г1). Чистка (3П2) и смазка (4П2) используемых швейных машин (1М) под ру-

ководством (4ИС) парусника (2Ч) более высокой квалификации (1Ф3). Подбор (2Г1) необходимых (1АН) инструментов (3Р, 3М) и приспособлений (4Р).

Должен (5ИС) знать (83): способы (2Ф3) и приемы (1Ф) выполнения (6ИС) работ (7ИС) по шитью (2Х,11П2) изделий (7Т) вручную (5Р); приемы (2Ф) рационального (23,2П1) раскроя (5П2) малоценных (3МТ) материалов (8Т) по простым (2Ф1) шаблонам (3АЛ); виды (33) применяемых (43) парусных (10Т) материалов (9Т) и их назначение (3П1); назначение (4П1) рабочего (7Р) и измерительного (53,3Г1) инструментов (3Ф) и приспособлений (6Р); основные виды (63) швов (12Т) и окантовок (11Т) парусных (13Т) материалов (14Т); типы (73) смазочных (15Т) материалов (16Т), применяемых (8ИС) для швейных (6П2) машин (2М).

Примеры работ:

1. Бахрома (17Т) – утюжка (7П2).
2. Петли (18Т) на спецодежде (19Т,3Ч) – обметывание (8П2) вручную (8Р).
3. Пуговицы (20Т) для спецодежды (21Т,4Ч) – пришивание (9П2) по разметке (4Г1).
4. Шкерты (Тонкая веревка (в морском деле). (22Т) к парусам (23Т) и тентам (24Т)- вязка (10П2).

П Т Ч З Х – 0П 24Т 4Ч 83 2Х

0 4 2 3 1

П2(Г1, П1); Р (М, Ф, Ф1, Ф3); АЛ(АН); ИН; ИС; К4; МТ; Б; Н4(Н5)

Парусник (2-й разряд).

Характеристика работ (1ИС). Выполнение (2ИС) простых (1Ф1) парусных (2Т) работ (3ИС) из малоценных (1МТ) материалов (3Т) (в том числе с огнезащитной (4Т) пропиткой (5Т)), пошив (1П2) спецодежды (6Т, Ч) по готовому (1АЛ) раскрою (2П2) с использованием (4ИС) швейных (3П2) машин (1М). Рациональный (1П1) раскрой (4П2) малоценных (2МТ) материалов (7Т) с огнезащитной (8Т) пропиткой (9Т) по лекалам (13,2АЛ) и выкройкам (23). Подготовка (5П2) швейных (6П2) машин (4М) к работе (5ИС) и их подналадка (7П2) в процессе (10Т,10С) работы (6ИС). Чистка (8П2) и смазка (9П2) используемых (7ИС) швейных (10П2) машин (2М). Вязка (11П2) простых (2Ф1) узлов (11Т,12П2) для изготавливаемых (8ИС) изделий (13Т).

Должен знать (9ИС,73): способы (1Ф3) и приемы (1Ф) выполнения (10ИС) простых (3Ф1) парусных (12Т) работ (11ИС) на швей-

ных (13П2) машинах (3М); типы (33) применяемых (12ИС) швейных (14П2) машин (5М), принцип (2П1) их работы (13ИС), правила (43, П1) чистки (15П2) и смазки (16П2); применяемые (14ИС) инструменты (1Р) и приспособления (2Р); способы (3П1) вязки (17П2) простых (4Ф1) узлов (18П2) для изготавливаемых (15ИС) изделий (14Т); правила (53,4П1) чтения (2Ф3) простых (5Ф1) чертежей(63,3Ф3).

Примеры работ:

1. Брезенты (15Т) трюмные (16Т) всех размеров (1Н5)- изготовление (19П2).

2. Бугели (17Т), стопорные (18Т) планки (19Т) – обшивка (23П2) парусиной (20Т).

3. Ведра (21Т) парусиновые (22Т) простые (6Ф1) (без обшивки (21П2) ликтросом (23Т) – изготовление (37П2).

4. Люверсы (24Т)- обшивка (20П2) парусными (25Т) нитками (26Т), отделка (22П2) металлическими (27Т) кольцами (28Т).

5. Маски (29Т) для маляров (30Т, Ч) – раскрой (24П2) и пошив (25П2).

6. Мешки (31Т) провизионные (32Т) – раскрой (26П2) и пошив (27П2).

7. Наволочки (33Т) для подушек (34Т) и чехлы (35Т) для матрацев (36Т)- раскрой (28П2) и пошив (29П2).

8. Обруч (37Т) в бензели (38Т) – установка (30П2).

9. Рукава (39Т) из парусины (40Т) прямые (63)- изготовление (31П2).

10. Рукавицы (41Т) брезентовые (42Т) – пошив (32П2) по готовому (3АЛ) раскрою (83).

11. Скатерти (43Т) простые (7Ф1) – раскрой (33П2) и пошив (34П2).

12. Трубки (44Т) гофрированные (45Т) – обшивка (35П2).

13. Фартуки (46Т) – раскрой (36П2) и пошив (38П2).

П Т Ч З Х – ОП 46Т 0Ч 83 0Т 1Х

0 4 0 3 1; П2(П1, Г1); М(Р); Ф1(Ф3, Ф); АЛ; ИН; ИС(ОС); К1; МТ; Б; Н5(Н4, Н6).

Парусник (3-й разряд).

Характеристика работ. Выполнение парусных работ средней сложности вручную и на швейных машинах. Рациональный раскрой ценных материалов (капрона, стеклоткани) с огнезащитной пропиткой по лекалам и выкройкам. Изготовление простых лекал и выкроек по чертежам и эскизам. Определение качества материалов и их при-

годности для выполняемой работы. Вязка сложных узлов на изготавливаемых изделиях и накладка бензелей.

Должен знать: ассортимент, особенности и свойства применяемых ценных материалов, парусных тканей и их заменителей; номенклатуру изготавливаемых чехлов, парусов и других изделий; устройство обслуживаемых швейных машин; приемы выполнения машинных, ручных и утюжных работ; правила вязки применяемых сложных узлов и накладки бензелей; правила изготовления простых лекал и выкроек; правила чтения чертежей средней сложности.

Примеры работ:

1. Винты – обшивка парусиной.
2. Ведра парусиновые с обшивкой ликтросом – изготовление.
3. Глушители прямоугольные цилиндрические – обшивка капроновыми матами и другими материалами.
4. Дорожки ковровые и коврики – раскрой и обшивка.
5. Занавеси в буфеты и книжные шкафы – раскрой и пошив.
6. Занавеси на иллюминаторы с подхватами и кольцами – раскрой и пошив.
7. Кабели, провода сварочные, шланги – обшивка парусиной и винилискожей вручную.
8. Кильблоки – обшивка войлоком, кожей (заменителями) с окантовкой.
9. Кисы – изготовление.
10. Кольца поролоновые – изготовление.
11. Круги спасательные из дробленой пробки, спасательные нагрудники из брикетен, матрацы пробковые – изготовление и обшивка парусиной.
12. Маты гимнастические из поролона, капрона, обтянутые текстуринитом, – изготовление.
13. Мешки угольные – обшивка ликтросом.
14. Обвесы с козырьками на мостики и щиты специальных установок – пошив по готовому раскрою.
15. Паруса простой конфигурации и прямые – раскрой, пошив и обшивка ликтросом.
16. Патрубки и манжеты (прямоугольное и круглые) с металлическими каркасами, фланцами – изготовление.
17. Подушки с куделью (с обеспечением габаритных размеров и заданной массы) – изготовление.

18. Покрывала, портьеры и шторы из ценных материалов с подгонкой рисунка в каюты и салоны (для кроватей, окон, дверей т.п.) – раскрой, пошив, обшивка бахромой и пришивание колец.

19. Ремни крепления ЗИПа – изготовление.

20. Сумки простые – раскрой, пошив.

21. Цепочки к койкам, грузовым балкам – обшивка парусиной, текстуринитом, дерматином и т.п.

22. Чехлы на мебель из недорогих материалов – раскрой, пошив.

23. Чехлы простые на судовое оборудование, механизмы и приборы – раскрой по чертежам, выкройкам и пошив.

24. Шторки в шкафы к приборам с вырезами и деталями крепления – изготовление.

25. Флаги – раскрой и пошив.

#### Парусник (4-й разряд).

Характеристика работ (ИС). Выполнение (ИС) сложных (ФЗ) парусных (Т) работ (ИС) вручную (П2) и на швейных машинах. Раскрой и пошив изделий из шелка, атласа и других дорогостоящих материалов с огнезащитной пропиткой, кожи (Т, П, И) и кожзаменителей (Т). Раскрой и пошив спецодежды (Т, Ч) сложных фасонов (З). Составление эскизов (З, П1, Х) по образцам (АЛ) и замерам (Г1) с места (АН). Изготовление сложных лекал (З, П1) и выкроек (З, АЛ) для выполнения парусных работ и пошива спецодежды. Расчет (З, Г1) расхода материалов на изделия.

Должен знать: номенклатуру (З, ФЗ) всех видов (З) парусных работ; правила (З, П1) изготовления сложных лекал (З, П1) и выкроек (З, АЛ) по замерам (З, Г1) с места (АН); методы (ФЗ) рационального (П1) раскроя (П2) применяемых (ИС) материалов по сложным чертежам (З) и эскизам (Х,З) с места (АН); пошивочные (Т, ИС) свойства (Т,З) применяемых материалов; требования (З, П1), предъявляемые (ИС) к качеству (З,Т) выполняемых (ИС) работ (ИС); устройство (З,ФЗ) применяемых швейных машин различных (ФЗ) систем (П1), правила (З,Г1) их подналадки (ПЗ) и регулирования (П1); правила (З, П1) чтения (ФЗ) сложных чертежей (З).

Примеры работ (ИС):

1. Весла (Т) – обшивка (П2) кожей (Т, П, И).

2. Глушители (Т, М) многосекционные (Т, З), фигурные (З, Х) – обшивка капроновыми матами и другими (З) материалами.

3. Ковры (Т, Х, МТ) сложной конфигурации (З, П1) – раскрой, обметывание и обшивка краев винилискожей (Т).

4. Комбинезоны (Т, Ч), спецодежда – раскрой и пошив.
5. Контейнеры – раскрой и пошив.
6. Мешки боксерские (Т, Ч, ЖЗ) – изготовление.
7. Носилки медицинские (Т, Ч, ЖЗ) – изготовление (П2, ИС).
8. Обвесы с козырьками на мостики и щиты специальных (ЖЗ, Т) установок – раскрой.
9. Обтяжки коек (Т, П, Ч) с изготовлением подстилок (Т, П, Ч) – раскрой и пошив.
10. Пластыри всех размеров (З) и типов (З) – раскрой ткани (парусины), обивка и окантовка.
11. Пластыри противопожарные (Т, ЖЗ) из асбеста (Т, Н8) – изготовление.
12. Паруса и тенты сложной конфигурации (З, П1) – раскрой, пошив, обшивка ликтросом.
13. Рукава вентиляционные из парусины сложной конфигурации – изготовление (ИС).
14. Сетки маскировочные (Т, Х, ЖЗ) с вырезами (Т, П2) и клапанами – разметка по плазовым (З) данным, раскрой, пошив.
15. Сумки с множеством карманов – раскрой и пошив.
16. Фигуры навигационные (шары, конусы, цилиндры и т.п.) – раскрой и пошив.
17. Чехлы на шлюпки, ямы и т.п. – раскрой и пошив.
18. Чехлы крупногабаритные (З, Т) типа полотнищ, сложные (сферические, конусные, цилиндрические) с вырезами, клапанами, патрубками, люверсами или завязками на аппаратуру, механизмы (З, Т, М), установки и т.п. – раскрой по чертежам или размерам (З, Г1) с места (АН), пошив.
19. Чехлы и крышки на мягкую и полумягкую мебель (Т, Х, П, Ч) из ценных (МТ) тканей, кожи и кожзаменителей – раскрой и пошив.
20. Чехлы на операционные (Т, Ч, П, ЖЗ) столы – раскрой и пошив.
21. Шатры медицинские из шелка – раскрой по чертежу и пошив с подгонкой по месту.

П Т Ч З Х – 6П 125Т 9Ч 333 3Х

1 4 2 3 0; П2(П1, Г1, П3) 42(10,5,1)

ФЗ(М) 14(5); АН(АЛ) 5(3); ИН; ИС; Б; ЖЗ(МТ) 6(3); К1(К4); Н8

Психолого-профессиоведческий анализ показал Ольге плюсы и минусы работы парусником. Она была удивлена, что работа парусника действительно требует швейного технологического образования, ми-

нусы выявились также – в тексте содержится информация о некоторых материалах, которые вредны для здоровья. Решение девушки было прийти в филиал на испытательный срок парусником, т.е. стать интерном, а после завершения испытательного срока думать о будущем: «Во всяком случае, если я себя там хорошо зарекомендую, то может быть будет возможность прийти и в рубашечный цех».

.....  
☞ *Вопросы и задания для самопроверки по теме 42:*  
.....

Провести психолого-профессиоведческое обследование в вузе или учреждении на основе методики.

---

## Глава седьмая

# ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА ТРУДОВОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ

---

Проведение конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс» нацелено на создание эффективной системы профессиональной ориентации и мотивации людей с инвалидностью к профессиональному образованию и востребованности на рынке труда.

### **Основные задачи конкурсов:**

- развитие системы профессиональной ориентации школьников с инвалидностью и родителей детей-инвалидов к профессиональному образованию через конкурсы профессионального мастерства;
- систематизация и популяризация профессий/специальностей СПО, направлений подготовки ВО с точки зрения перспективности трудоустройства и самореализации инвалидов различных нозологий;
- повышение мотивации студентов с инвалидностью к развитию профессионального мастерства;
- содействие трудоустройству выпускников и молодых специалистов с инвалидностью;
- стимулирование выпускников и молодых специалистов с инвалидностью к дальнейшему профессиональному и личностному росту;
- формирование инклюзивной среды в профессиональном образовании через подготовку волонтеров для проведения конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс»;
- содействие формированию готовности педагогических работников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования к работе с инвалидами через подготовку экспертов для проведения конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс»;



– включение работодателей в процесс инклюзивного профессионального образования и трудоустройства людей с инвалидностью.

Международное движение «Абилимпикс», направленное на решение актуальных проблем развития профессиональной инклюзии обучающихся, выпускников и молодых специалистов с инвалидностью на рынке труда, существует с 1972 года и объединяет 46 стран.

Сегодня инклюзивное образование России развивается на всех уровнях, по данным мониторинга образовательных организаций 2015 года в системе общего образования обучается 481 587 инвалидов и лиц с ОВЗ, в системе профессионального образования – 16 232 человек, высшего образования – 18 035 человек.

*Повышение доступности образовательных услуг* осуществляется через новый информационный канал, которым являются конкурсы профессионального мастерства «Абилимпикс», информирующие абитуриентов и их родителей о возможностях получения профессионального образования, образовательных программах и профессиях, рекомендованных для различных нозологических групп людей с инвалидностью, а также потенциальных местах для трудоустройства.

Педагогические работники образовательных организаций проходят повышение квалификации по специально разработанным для проведения конкурсов программам, которые включают эффективное ведение профориентации, организацию конкурсов, подготовку к ним обучающихся с инвалидностью. Привлечение представителей работодателей в качестве экспертов и разработчиков конкурсных заданий позволяет сформировать систему независимой оценки квалификации участников соревнований. Таким образом, обеспечивается повышение *качества инклюзивного образования*.

При проведении конкурсов молодые люди с инвалидностью имеют возможность продемонстрировать публично свои профессиональные навыки перед представителями работодателей. По итогам формируется база данных участников конкурса для их последующего трудоустройства, в том числе по профилю получаемого образования. Соответственно, **растет число трудоустроенных выпускников** из числа людей с инвалидностью.

Система конкурсов позволяет обеспечить межведомственное взаимодействие на уровне субъектов Российской Федерации, расширить перечень профессий, по которым традиционно обучаются люди с ин-

валидностью, открыв доступ к перспективным и востребованным на рынке труда специальностям.

В 2016 году на проведение конкурсов профессионального мастерства предусмотрено финансирование из средств Федерального бюджета в размере 15,4 млн руб. (государственная программа «Доступная среда» на 2011–2020 годы).

Правительством города Москвы, регионом, принимающим чемпионат в 2016 году, выделено 6,3 млн руб., субъектами Российской Федерации для проведения региональных отборочных этапов затрачено 6,6 млн руб., профессиональные образовательные организации, партнеры и спонсоры из внебюджетных источников обеспечили финансирование в размере 10 млн руб.

Отдельно следует отметить вклад профессиональных образовательных организаций г. Москвы и Российского государственного социального университета в проведение Национального чемпионата, которые обеспечили доставку и монтаж оборудования для проведения соревнований.

Для того чтобы конкурсы профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс» приобрели системный характер, необходимо рекомендовать субъектам Российской Федерации планировать финансовые средства на их проведение, а также расширять количество партнеров конкурсов из числа потенциальных работодателей.

Организационная структура конкурсов обеспечивает *межведомственное взаимодействие* в вопросах развития инклюзивного профессионального образования. Вовлечение в данную работу всероссийских общественных объединений инвалидов, проводящих экспертизу конкурсных заданий и методических материалов для проведения конкурсов, позволяет повысить качество профессионального образования для людей с инвалидностью.

Создание официального сайта и размещение на нем организационно-методических материалов позволило увеличить количество регионов, присоединившихся к движению в 2016 году (с *5-ти региональных чемпионатов в 2015 году до 48 региональных чемпионатов в 2016 году*).

В 48 региональных отборочных этапах приняло участие 2563 человека (1680 участников это: 64 студента вузов, 1112 студентов колледжей, 312 школьников, 65 молодых специалистов, 883 эксперта),

посетило чемпионаты более 5000 тыс. человек гостей и зрителей. Пока не присоединились к движению «Абилимпикс» 24 территории.

Координаторами проведения региональных отборочных этапов в 22 субъектах Российской Федерации выступили Базовые профессиональные образовательные организации по обучению инвалидов (БПОО).

Соревнования проводились по 48 компетенциям для студентов и молодых специалистов, а также по 11 компетенциям для школьников с инвалидностью.

В этом году был изменен поход к определению профессий/компетенций, по которым проводились соревнования. С этой целью проведены исследования региональных рынков труда, перечня наиболее перспективных и востребованных профессий, включая направления, которые позволяют задействовать экстраабилитационные возможности инвалидов (*сверхспособности, которые развиваются в ограничении других функций жизнедеятельности, например веб-дизайнеры с нарушением слуха по другому видят и чувствуют 3D пространство, лучшие массажисты – люди с нарушенным зрением, повара – люди с синдромом Дауна и т.п.*).

Открытый отбор волонтеров через сайт чемпионата позволил качественно изменить уровень волонтерской работы. Свыше 300 волонтеров были обучены по программе «Волонтер Абилимпикс», позволяющей приобрести уникальные компетенции по работе с инвалидами различных нозологических групп. Обучение волонтеров мы проводили совместно с представителями всероссийских общественных объединений инвалидов. Этот успешный опыт, привел к пониманию необходимости создания волонтерских центров «Абилимпикс» в каждом субъекте Российской Федерации на базе образовательных организаций. Они станут центрами, обеспечивающими сетевое взаимодействие между базовыми профессиональными образовательными организациями, ресурсными учебно-методическими центрами и образовательными организациями в субъектах Российской Федерации.

Финал II Национального чемпионата конкурсов профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс» (далее – Национальный чемпионат) состоялся 18–19 ноября 2016 года в г. Москва.

Для организации и проведения Национального чемпионата сформирован Организационный комитет (руководитель – министр образования и науки Российской Федерации Ольга Юрьевна Васильева), в составе представителей Минтруда России, Минпромторга России, Правительства города Москвы, АНО «Абилимпикс», ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Общероссийской общественной организации инвалидов Всероссийского ордена трудового Красного знамени общества слепых (далее – ВОС), Общероссийской общественной организации инвалидов Всероссийского общества глухих (далее – ВОГ), Общероссийской общественной организации Всероссийского общества инвалидов (далее – ВОИ), Региональной общественной организации Клуба психиатров.

Рабочая группа, Координационный совет работодателей и Совет экспертов являются рабочими структурами подготовки Национального чемпионата. Для проведения отборочных этапов в субъектах Российской Федерации сформировано 57 организационных комитетов, 23 из которых возглавляют заместители губернаторов.

Из средств федерального бюджета на проведение Национального чемпионата затрачено 15,4 млн руб. (государственная программа «Доступная среда» на 2011–2020 годы). Дополнительно Правительство Москвы выделило 6,3 млн руб., а также на условиях безвозмездной аренды предоставило площадку 69-го павильона ВДНХ для проведения чемпионата.

На доставку и монтаж соревновательного оборудования привлечены ресурсы профессиональных образовательных организаций города Москвы, Российского государственного социального университета, промышленных партнеров: компании «Кэмпи», «Центра подготовки и развития массажистов», ЗАО «Дидактические системы».

Региональные отборочные этапы Национального чемпионата проводились за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, профессиональных образовательных организаций, а также привлеченных внебюджетных источников.

Организаторы, эксперты и волонтеры (всего 1069 человек) в рамках подготовки II Национального чемпионата прошли целевое повышение квалификации по специально разработанным программам дополнительного профессионального образования:

«Реализация системы профессиональной ориентации и мотивации обучающихся с инвалидностью в процессе профессионального обуче-

ния через организацию системы конкурсов профессионального мастерства»;

«Содержательно-методические и технологические основы организации системы конкурсов профессионального мастерства людей с инвалидностью»;

«Содержательно-методические и технологические основы экспертирования конкурсов профессионального мастерства людей с инвалидностью»;

«Волонтерская программа Абилимпикс».

Официальный сайт [www.abilympicspro.ru](http://www.abilympicspro.ru) создан при подготовке II Национального чемпионата. На сайте регулярно размещаются новости, документы, конкурсные задания. Посещаемость уникальными пользователями составила 10 862. В соответствии с концепцией III Национального чемпионата сайт является постоянно действующей площадкой по информационному и методическому сопровождению конкурсов. На сайте создан «банк резюме» участников движения «Абилимпикс» (текущее значение 312 резюме, банк постоянно пополняется).

В печатных и электронных медиа вышло 73 публикации, 19 новостных сюжетов и 6 телепрограмм. На финал Национального чемпионата аккредитовалось 57 представителей средств массовой информации и 12 пресс-служб общественных организаций инвалидов. Ведется подготовка материалов для публикации в издании «Российская газета» (организаторы, партнеры, истории успешного трудоустройства).

Региональные отборочные этапы конкурсов профессионального мастерства прошли в 48 субъектах Российской Федерации, (I Национальный чемпионат – 5 отборочных этапов), 13 регионов заявили участников на финал Национального чемпионата по системе «уникальный» участник, (I Национальный чемпионат – 25 субъектов). Не присоединились к движению «Абилимпикс» 24 территории, (I Национальный чемпионат – 56).

Количество участников региональных этапов составило 2563 человека (1680 участников, 883 эксперта), посетило чемпионаты более 5000 тыс. человек гостей и зрителей. Базовые профессиональные образовательные организации (БПОО), созданные по государственной программе «Доступная среда» на 2011–2020 годы, были задействованы как соревновательные площадки в 22 субъектах Российской Федерации.

Наиболее масштабные соревнования прошли в Москве, Ханты-Мансийском автономном округе, Мурманской, Томской, Кемеровской, Челябинской и Тамбовской областях.

«Поварское дело», «Портной», «Парикмахерское искусство», «Массажист», «Администрирование баз данных», «Сетевое и системное администрирование» стали наиболее популярными компетенциями региональных чемпионатов.

В соревновательной программе Национального чемпионата приняло участие 502 участника из 61 субъекта Российской Федерации, (школьников – 55 человек, студентов – 359 человек, молодых специалистов – 88 человек).

Из всего состава участников 38,7% имеют нарушения зрения, 25% – нарушения слуха, 10% – нарушения опорно-двигательного аппарата, 15% – расстройства психического спектра, 11% участников имеют инвалидность, вызванную другими заболеваниями.

Соревнования проводились по 48 компетенциям для студентов и молодых специалистов, а также по 11 компетенциям для школьников с инвалидностью. Свыше 300 волонтеров задействовано в работе Национального чемпионата. За два дня Национальный чемпионат посетило более 6000 гостей и зрителей.

По медальному зачету команда Москвы стала абсолютным победителем Национального чемпионата, на втором месте команда Московской области, третье место разделили команды Самарской и Костромской областей.

Волонтерские центры развития движения «Абилимпикс» создаются в 85 субъектах Российской Федерации на базе ведущих университетов, федеральным центром является Российский государственный социальный университет. Сформирован Экспертный совет вузов, разработано организационно-методическое сопровождение развития волонтерского движения (Положение об Экспертном совете, Типовое соглашение вузов, Регламент взаимодействия). Региональные волонтерские центры «Абилимпикс» станут основой сетевого взаимодействия между Базовыми профессиональными образовательными организациями, Ресурсными учебно-методическими центрами и образовательными организациями в субъектах Российской Федерации.

Для родителей и школьников проведено 24 мастер-класса, 14 презентаций инклюзивных образовательных организаций профессионального образования.

На ярмарке вакансий представлено 390 вакансий от компаний: «Ассоциация БезБарьерный Альянс», ЗАО «Тесли», МООИ «Доступ есть», ООО «Деревянные Игрушки», ООО «ЯНДЕКС», ООО «ВЫСОТКА», ПАО МинБанк, ООО «Добродел», ООО «Кунцево-Электо», ООО «МПО Металлопластизделия», Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг (заработная плата от 17 тыс. до 50 тыс. руб.).

Участникам чемпионата оказаны информационно-консультационные услуги по вопросам: профессионального обучения (14 человек), трудоустройства, специфике работы и условиям труда (160 человек), составления резюме, в том числе с размещением на информационном портале «Работа в России» (разместили резюме на портале – 34 человека). Всего для посетителей чемпионата представлено 8479 вакансий из баз данных работодателей г. Москвы и субъектов Российской Федерации.

Современные технические средства реабилитации представили 10 российских фирм производителей.

Партнерами Национального чемпионата «Абилимпикс» являются организации, имеющие региональные представительства и оказывающие содействие в проведении соревнований и трудоустройстве участников чемпионата.

Департаментом науки, промышленной политики и предпринимательства города Москвы проводится работа по заключению «Отложенных трудовых договоров» для последующего трудоустройства школьников и обучающихся на предприятиях города.

Ключевыми партнерами являются рекрутинговые компании (Группа компаний HeadHunter) и портал «Работа в России».

Педагоги, эксперты, руководители образовательных организаций, обсудили актуальные вопросы, связанные с созданием эффективной системы профессиональной ориентации и мотивации людей с инвалидностью к профессиональному образованию и максимальной востребованности на рынке труда в рамках всероссийских конференций:

«Конкурсы профессионального мастерства – инструмент профориентации и трудоустройства инвалидов по зрению. Российский и международный опыт» (Всероссийское общество слепых);

«Развитие системы профессиональной ориентации и мотивации людей с инвалидностью к получению рабочих профессий через орга-

низацию системы конкурсов профессионального мастерства» (Минобрнауки России).

На площадке Национального чемпионата федеральные органы исполнительной власти провели круглые столы и заседания рабочих групп по вопросам:

- развития инклюзивного профессионального образования и волонтерского движения «Абилимпикс» (Минобрнауки России);
- практик межведомственного взаимодействия в организации профессиональной ориентации и содействия трудоустройству людей с инвалидностью (Минтруд России);
- социально-культурной адаптации и созданию условий для участия инвалидов в культурной жизни общества (Минкультуры России);
- расширения производства продукции для инвалидов и лиц пожилого возраста (Минпромторг России).

В деловой программе приняло участие более 500 человек, в том числе представители шести иностранных делегаций (Японии, Черногории, Кореи, Италии, Франции и Белоруссии).

Финал II Национального чемпионата показал, что в 2016 году Абилимпикс стал Национальным движением, представители 61 субъекта Российской Федерации приняли участие в соревновательной и деловой программе, 13 регионов направили команды без проведения регионального отборочного этапа.

На Национальном чемпионате – 201 победитель и призер, из которых 33 – школьника, 137 студентов колледжей, 6 студентов вузов и 25 молодых специалистов. Следует отметить, что большинство студентов, ставших победителями национального чемпионата обучаются в образовательных организациях регионов, где созданы базовые профессиональные образовательные организации (119 человек). 142 победителя чемпионата являются представителями субъектов проведения региональных этапов конкурсов профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс».

Сравнительный анализ трудоустройства участников чемпионатов наглядно показывает также, что уровень выступления участников на финале Национального чемпионата значительно выше в тех субъектах Российской Федерации, в которых состоялись региональные отборочные этапы чемпионата, что позволяет сделать вывод о целесообразности проведения региональных отборочных этапов в каждом субъекте Российской Федерации.



Высокий уровень организации и масштабность мероприятия отметили наши иностранные гости, представители иностранных делегаций Японии, Черногории, Кореи, Италии, Франции и Белоруссии. В работе чемпионата принял участие президент Международной Федерации «Абилимпикс» г-н Фудзии Нобуаки.

Деловая программа включала две Всероссийские конференции, панельную дискуссию Минобрнауки России по вопросу развития инклюзивного профессионального образования, восемь «круглых столов», организованных федеральными органами исполнительной власти (Минобрнауки России, Минтрудом России и Минкультом России) и всероссийскими общественными объединениями инвалидов (ВОС, ВОГ и Клуб психиатров). Минпромторгом России проведено заседание рабочей группы по расширению производства продукции для инвалидов и лиц пожилого возраста.

Все дни соревнований сопровождалась культурной программой, которая была представлена фотовыставками, выступлениями творческих коллективов вузов и колледжей, театральными постановками.

Таким образом, в 2016 году Минобрнауки России удалось выстроить систему конкурсов профессионального мастерства среди людей с инвалидностью, включающую в себя: региональные отборочные этапы, Национальный чемпионат, категории участников чемпионата («школьник», «студент», «молодой специалист»), подготовку экспертов, организаторов и волонтеров конкурсов, организационную структуру, обеспечивающую межведомственное взаимодействие региональных и федеральных органов исполнительной власти, общественных объединений инвалидов и работодателей.

Представленный Минобрнауки доклад об итогах II Национального чемпионата подготовлен на основании аналитических данных результатов региональных отборочных этапов и Национального чемпионата 2016 года. Информационная справка и проект Концепции проведения конкурсов профессионального мастерства в 2017 году направлены в Комиссию по делам инвалидов 1 декабря 2016 г.

Обратная связь, полученная от участников и посетителей чемпионата, показала высокий профориентационный потенциал системы конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс».

В представленном проекте Концепции проведения конкурсов профессионального мастерства, отмечено, что в 2017 году планируется

усилить развитие инструментов профориентации через расширение списка профессиональных компетенций, более широкого вовлечения образовательных организаций и работодателей в систему конкурсов профессионального мастерства, а также достижения следующих показателей:

- 3000 участников региональных отборочных этапов и финала III Национального чемпионата «Абилимпикс»;
- 60 базовых профессиональных образовательных организаций в субъектах Российской Федерации, выступивших координационной площадкой по проведению регионального отборочного этапа Национального чемпионата «Абилимпикс»;
- 60 субъектов Российской Федерации, проведут региональные отборочные этапы Национального чемпионата «Абилимпикс»;
- 1000 подготовленных экспертов и 500 подготовленных организаторов для проведения региональных отборочных этапов и финала III Национального чемпионата «Абилимпикс».

Приоритетной задачей конкурсов профессионального мастерства является трудоустройство его участников на открытом рынке труда. С этой целью на официальном сайте Национального чемпионата создан банк резюме участников. Партнер чемпионат – группа компаний HeadHunter обеспечивает продвижение резюме участников на интернет-порталах содействия трудоустройству.

По результатам конкурсов профессионального мастерства среди людей с инвалидностью 2016 года трудоустроено 47 участников, стажировки получили 78 человек. Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы взяты обязательства по содействию в трудоустройстве всех 187 участников чемпионата г. Москвы.

Субъекты Российской Федерации продолжают проводить работу по трудоустройству участников и организации их стажировок на предприятиях регионов. Начиная с 2017 года, планируется проводить мониторинг результатов трудоустройства и закрепления участников на рабочих местах.

В целях дальнейшей координации проведения региональных и национальных чемпионатов, мы видим целесообразность в создании национального центра развития конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс».

В 2017 году конкурсы профессионального мастерства «Абилимпикс» планируется провести:

- по **50** профессиональным компетенциям в категориях «студенты», «молодые специалисты» и «специалисты»;
- по **11** компетенциям в категории «школьники».

В 2017 году будут организованы, проведены и подведены итоги региональных отборочных этапов и III финала Национального чемпионата «Абилимпикс». Сформирована сеть базовых профессиональных образовательных организаций, реализующих адаптивные образовательные программы не менее чем в 60 субъектах Российской Федерации, в которых создана материально-техническая и организационно-методическая база для подготовки и проведения региональных отборочных этапов «Абилимпикс». Во всех базовых профессиональных образовательных организациях созданы региональные координационные центры по развитию движения «Абилимпикс». Во всех профессиональных образовательных организациях, в которых обучаются люди с инвалидностью, созданы волонтерские центры «Абилимпикс».

Необходимое организационное и финансовое сопровождение конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс» будет обеспечено за счет развития межведомственного взаимодействия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации с профессиональными сообществами работодателей и общественными организациями инвалидов.

Важно сформировать условия для разработки и реализации целевых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации организаторов, экспертов и волонтеров конкурсов профессионального мастерства через организацию сетевого взаимодействия Ресурсных учебно-методических центров с Базовыми профессиональными образовательными организациями.

Для вовлечения работодателей в движение «Абилимпикс» в субъектах Российской Федерации будут созданы координационные советы работодателей. Перечень компетенций, по которым проводятся региональные отборочные этапы, будет соответствовать запросам регионального рынка труда. Главными экспертами конкурса профессионального мастерства по конкретным компетенциям будут выступать только представители работодателей, что позволит разрабатывать конкурсные задания соответствующего уровня и повысить объективность оценки результатов чемпионата.

Наращивание масштаба движения «Абилимпикс» проводится поэтапно за счет создания Национального центра развития движения «Абилимпикс» на базе Российского государственного социального университета, что позволит выстроить систему координации деятельности региональных координационных центров движения «Абилимпикс» в субъектах Российской Федерации, а также расширить охват регионов Национальным чемпионатом. Сформированный единый календарь региональных отборочных этапов и мероприятий деловой программы, позволит создать условия для межрегионального взаимодействия организаторов и участников движения «Абилимпикс».

Распространение положительного опыта сопровождаемого трудоустройства в системе квотирования рабочих мест г. Москвы позволит обеспечить адресное сопровождение каждого участника соревнований в части трудоустройства и закрепления его на рабочем месте.

Центрами развития волонтерского движения «Абилимпикс» в субъектах Российской Федерации станут образовательные организации высшего образования.

Проведение финала III Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс» планируется провести в одном из крупных промышленных городов Российской Федерации. Конкурс на право проведения финала будет объявлен до 1 февраля 2017 года.

Ожидаемые результаты проведения конкурсов профессионального мастерства среди людей с инвалидностью:

1. Повышение доступности образовательных услуг для людей с инвалидностью расширения каналов информирования абитуриентов и их родителей об образовательных организациях, перечне образовательных программ и перспективных профессиях для трудоустройства людей с инвалидностью в рамках конкурсов профессионального мастерства. Это приведет к увеличению числа студентов, обучающихся по программам СПО и ВО.

2. Повышение качества профессионального образования за счет вовлечения работодателей в систему подготовки кадров (эксперты из числа работодателей), повышение квалификации педагогического состава через систему подготовки экспертов конкурсам профессионального мастерства, повышение мотивации обучающихся-инвалидов к развитию профессионального мастерства. Это приведет к повыше-

нию сохранности контингента обучающихся из числа людей с инвалидностью.

3. Повышение трудоустраиваемости выпускников из числа людей с инвалидностью за счет публичной демонстрации профессионального мастерства уровня, конкурентного на рынке труда на открытых соревновательных площадках, вовлечение широкого круга работодателей к организации, судейству конкурсов, распространения опыта сопровождаемого трудоустройства г. Москвы. Это приведет к повышению числа трудоустроенных выпускников, в том числе, по профилю получаемого образования.

4. Повышение мотивации работодателей к приему на работу инвалидов, переход от позиции социальной миссии к оценке профессиональных качеств людей с инвалидностью.

5. Формирование системы независимой оценки квалификации обучающихся с инвалидностью – участников соревнований.

6. Формирование сети партнерских организаций по развитию инклюзивного профессионального образования: волонтерских центров «Абилимпикс», базовых профессиональных образовательных организаций, ресурсных учебно-методических центров.

### **Заключение.**

Система конкурсов профессионального мастерства среди людей с инвалидностью является национальным движением, что подтверждается количеством регионов участников II Национального чемпионата.

Сравнительный анализ трудоустройства участников чемпионатов наглядно показывает, что уровень выступления участников на финале Национального чемпионата значительно выше в тех субъектах Российской Федерации, в которых состоялись региональные отборочные этапы чемпионата.

Проведение конкурсов профессионального мастерства с привлечением представителей работодателей в качестве экспертов позволило создать систему независимой демонстрационной оценки компетенций участников соревнований.

Целевое обучение экспертов и организаторов Национального чемпионата по специализированным программам дополнительного профессионального образования способствует развитию инклюзии в обществе, стимулирует образовательные организации к развитию профессионального инклюзивного образования.

Базовые профессиональные образовательные организации, созданные в субъектах Российской Федерации, выступили координаторами проведения региональных этапов Национального чемпионата и методическими центрами по разработке конкурсных заданий.

Таким образом, II Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс» внес свой вклад в развитие инклюзии в обществе и системе профессионального образования России.

---

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

---

Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2015 г. № 1297 имеет одной из приоритетных задач обеспечение равного доступа к профессиональному развитию и трудоустройству лиц с ОВЗ и детей-инвалидов.

Минтрудом России совместно с Минобрнауки России и Минэкономразвития России разрабатывается комплекс мер по профессиональному образованию и трудоустройству инвалидов на 2015–2020 годы, одним из разделов которого является содействие инвалидам в получении образования и приобретении профессии.

Существующая на данный момент в Российской Федерации нормативно-правовая база закрепляет и позволяет осуществлять образование и профориентационную деятельность для инвалидов и лиц с ОВЗ.

Однако эти организационно-правовые формы не могут обеспечить содержательного и организационного единства, полноты и качества специализированной государственной услуги по профессиональному самоопределению граждан с инвалидностью или ОВЗ, выбору вуза, обеспечивающего доступную среду для получения образования, и подбору им подходящей работы в соответствии с перечнем рекомендуемых видов труда. Главная причина этого видится в отсутствии в Российской Федерации специалистов профконсультантов.

Подготовка таких специалистов в современной России не ведется по ряду причин:

1. Трудовое и профессиональное консультирование в регионах РФ осуществляют преимущественно различные специалисты с квалификацией в области психологии. Конечно, психологи способны сформировать мотивацию к трудовой деятельности, изучить особенности социализации и личностного развития у названной категории лиц. Однако психологии так же, как и другие категории специалистов, реализующие на практике профориентацию (социальные педагоги,

учителя), не располагают необходимыми компетенциями в области современных профессий (например, в соответствии с атласом новых профессий).

2. Специалисты, проводящие профориентационную работу, используют зачастую ограниченное количество диагностического инструментария для раскрытия способностей и профессиональных склонностей человека. Наиболее часто используемыми методиками являются: ДДО Е.А. Климова, используют 32,3% организаций; опросник Голланда – используют 11,82% организаций; «Карту интересов» А. Голомшток в модификации Г. Резапкиной – 10,75% организаций; методику Йоваши – 5,37% организаций. То есть используются методики, которые не дают адекватной ориентации в мире современных профессий и никак не учитывают нозологические особенности абитуриентов-инвалидов.

3. Процесс профориентации на практике в Российской Федерации сегодня сведен к первому этапу – информированию абитуриентов о специальностях и направлениях образования.

Для решения проблем профориентации инвалидов и лиц с ОВЗ в Российской Федерации необходимо сформировать сообщество профессионалов (профконсультантов), способных сочетать в себе профессиоведческую компетентность, знание современных технологий профконсультирования и обладающих компетенциями в области специальной психологии (психологические особенности лиц с инвалидностью и ОВЗ; коммуникативные технологии построения взаимодействия с ними в процессе профориентации).

Для подготовки данных специалистов требуется:

1) разработать профессиональный стандарт профконсультанта, который, по нашему мнению, должен базировать на ниже следующей модели его деятельности;

2) разработать и ввести процедуру сертификации профессиональной квалификации специалистов, осуществляющих трудовое и профессиональное ориентирование инвалидов;

3) разработать стандарт профориентационной услуги и условий ее реализации в отношении лиц с инвалидностью и ОВЗ.

Специалист по профессиональному ориентированию инвалидов и лиц с ОВЗ должен понимать особую сложность возложенной на него задачи, что обусловлено современным положением научного знания в области психологии труда и аналитики занятости:



1. Стихийно складывающиеся представления о мире профессий у психологов и оптантов слабо дифференцированы, имеют черты разрозненных картин мира труда, – в таком виде они не могут явиться основой свободного – самостоятельного и осознанного выбора-перемены профессии. Стихийно сложившиеся представления наиболее адекватно могут быть реструктурированы в формирующем контексте профконсультирования. Реструктуризация идет через направленное построение индивидуальных картин мира труда и субъективных – служебной и учебной – картин мира профессий психолога и студента-психолога и профориентационной картины мира профессий оптанта – на основе научно-интегрированной картины мира труда.

2. Картина мира труда – это сложный психологический феномен, входящий в ядерные структуры образа мира субъекта как его часть. Характеристики-признаки этой картины соотносятся с атрибутами труда (разновидностями объектов, целей, средств и условий труда). Научно-интегрированная картина мира труда в ее полном содержании структурируется и описывается в текстовой и знаковой форме в виде дескрипторного словаря, насчитывающего 53 элемента как строго зафиксированное количественное объединенное множество атрибутов труда, известных к настоящему времени по литературным источникам.

3. Служебная картина мира профессий и специальностей, разработанная для специалиста по профессиональному ориентированию в инклюзивной школе – это как письменно зафиксированный перечень 2042 наименований профессий и специальностей, составленный с возможностями его количественного расширения, подкрепленный множеством квалификационных характеристик, выполненных законодателем в виде источников трудового права и с целью разделения труда. Включение наименований в перечень выполнено по принципу содержательного сходства и репрезентативности из описаний профессий и должностей по действующему общероссийскому классификатору. Данное множество гомоморфно отображает существующую целостную совокупность разнообразия профессий, включая рекомендованные Минздравом России для освоения людьми, имеющими ограничения в здоровье.

4. Эмпирическое оценивание – необходимый подготовительный этап профконсультирования, предворяющий взаимодействие психолога и оптанта, включающий последовательный сравнительно-сопостав-

вительный анализ содержания каждой из квалификационных характеристик и содержания каждого из 53-х элементов дескрипторного словаря, для составления матрицы дескрипторных описаний служебной картины мира профессий как профессиоведческих гипотез.

4. Индивидуальная модель служебной картины мира профессий специалиста по профессиональному ориентированию инклюзивной школы должна быть выведена с помощью факторного анализа как конфигурация уникально-своеобразного материала представлений о профессиях, вошедших в матрицу эмпирического оценивания, как результат их направленного формирования

5. Профессиональное ориентирование и консультирование – это системный познавательный гипотетический процесс, имеющий устойчивые характеристики:

1) направленности на осознание факторов (совокупных условий), образующих ситуацию выбора-перемены профессии;

2) структурированности в соответствии с этими факторами, выявление которых рассматривается как выдвижение и проверка профконсультационных гипотез;

3) этапности (развернутостью во времени);

4) активного взаимодействия специалиста и оптанта с опорой на научно-систематизированные представления о мире труда и о мире профессий;

5) предметности содержания в контексте сопоставления профессиоведческих гипотез и профориентационных гипотез оптанта, выражающих его профессиональные предпочтения в дескрипторном виде;

6) результативности порождающей функции картин мира труда и мира профессий в виде расширения семантических полей, при этом порождаемые значения представляются как новые, ранее неизвестные, неожиданные, позволяющие также расширить пространство выбора.

---

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

---

1. *Пчелинова В.В.* Формирование представлений о мире профессий в профконсультировании: дис. ... канд. психол. наук. – М., 2011. – 235 с.
2. *Леонтьев Д.А.* Тест смысложизненных ориентаций. – 2-е изд. – М.: Смысл, 2006. – 18 с.
3. *Рогов Е.И.* Настольная книга практического психолога: учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ВЛАДОС, 1999. – С. 184–195.
4. *Ильин Е.П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2008. – С. 322–327.
5. *Полякова О.Б.* Психология труда: учеб.-метод. пособие. – Ч. I. – Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с. – С. 11–14.
6. *Чикер В.А.* Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь, 2004. – 176 с. – С. 85–96.
7. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д, 1996. – 280 с. – С. 96–139.
8. Методика «Матрица выбора профессии» [Электронный ресурс]. 2016. – Режим доступа: <http://azps.ru/tests/profmatr.html>.
9. Employment and Training Administration, Dictionary of Occupational Titles (4th ed.) Washington, DC; U.S. Department of Labor, 1977, p. 99–100.
10. Цит. по: Индустриально-организационная психология / Джуэлл. – 2001. – С. 516.
11. Методика «Матрица выбора профессии» [Электронный ресурс] // Психология. 2016. – Режим доступа: <http://azps.ru/tests/profmatr.html>.
12. *Зеер Э.Ф.* Профориентология: теория и практика: учеб. пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, И.О. Садовникова. – Екатеринбург: Деловая книга, 2004. – 192 с. – С. 98–105.

13. Бендюков М.А. Ступени карьеры: азбука профориентации / М.А. Бендюков, И.Л. Соломин. – Санкт-Петербург: Речь, 2006. – 240 с. С. 65–70.

14. Профессиональная ориентация школьников: методические рекомендации / Сост. М.М. Басимов, И.А. Сазонов. – Курган: КГПИ, 1987. – 60 с.

15. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Ин-та психотерапии. 2002. – 490 с. – С. 9–11.

16. Психодиагностическая методика «Профассоциации» [Электронный ресурс] // Психология. – Режим доступа: <http://azps.ru/tests/proforientation/associacii.html>.

17. Перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности [Электронный ресурс]: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 августа 2014 г. № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» (ред. от 29 апреля 2015 г.). – Режим доступа: Система «Гарант».

---

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

---

1. Актуальные вопросы трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья: матер. Всерос. науч.-практ. конф. (Москва, 31 окт. 2016 г.) / РГСУ; под науч. ред. Н.Б. Починок, Е.А. Петровой. – М.: Изд-во РГСУ, 2016. – 236 с.

2. *Аленкина О.О.* Профессионально-трудовая социализация молодежи с ограниченными возможностями здоровья / О.О. Аленкина, Т.В. Черникова. – М.: Глобус, 2009. – 160 с.

3. Атлас новых профессий. [Электронный ресурс]. – М., 2014. – Режим доступа: [http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO\\_SEDeC\\_Atlas.pdf](http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf). – Заглавие с экрана (дата обращения: 14.11.2016).

4. *Байбородова Л.В.* Социальная педагогика: профориентация и самоопределение детей-сирот. – М.: Юрайт, 2017. – 243 с.

5. *Башкирова В.Г.* Выбор карьеры. – М.: Эксмо; Коммерсантъ, 2013. – 416 с.

6. *Бикбулатова А.А.* Мода без границ уникальные практики социокультурной адаптации людей с инвалидностью [Электронный ресурс] // Матер. Междунар. науч.-практ. конф. «Инклюзивное профессиональное образование»: сб. науч. ст. – М.: Изд-во РГСУ, 2015.

7. *Бикбулатова А.А.* Трудоустройство инвалидов: мировой опыт и современное состояние / Бикбулатова А.А., Петрова Е.А., Козьяков Р.В. // Ученые записки Российского государственного социального университета. – М.: 2016. – № 4.

8. *Бобровская Л.Н.* Дневник профессионального самоопределения старшеклассника / Л.Н. Бобровская, Е.А. Сапрыкина, О.Ю. Просихина. – М.: Планета, 2014. – 80 с.

9. *Богданова Т.Г.* Социальная адаптация, реабилитация и профессиональная ориентация лиц с ограниченными возможностями здоро-

вья: учебник / Т.Г. Богданова, Н.А. Степанова, К.Б. Вовненко, Т.М. Попова. – М.: Academia, 2014. – 240 с.

10. *Бурдина И.В.* Путь к профессии: профессиональное самоопределение школьников, профессиональное развитие личности: метод. пособие. – Самара, 2008. – 64 с.

11. *Гомола А.И.* Профессии в области банковского дела и финансов. – М.: Academia, 2008. – 208 с.

12. *Гордиевская Е.О.* Профессиональная проба в профессиональном самоопределении лиц с ограниченными возможностями здоровья // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008. – № 61. – С. 377–380.

13. *Джафар-заде Д.А.* Мотивационная обусловленность успешности личности в современных социальных условиях в процессе получения профессионального образования // Профессиональная ориентация. – 2015. – № 2. – С. 3–10.

14. *Джафар-заде Д.А.* Формирование профессионального самоопределения на основе способов ориентирования и выявления уровня профессиональной готовности учащихся // Педагогические науки. – 2006. – № 4. – С. 22–29.

15. *Джафар-заде Д.А.* Исследование основных социально-психологических факторов карьерного проектирования обучающихся колледжей: метод. пособие. – М., 2013. – 123 с.

16. *Джафар-заде Д.А.* Профессиональная адаптация выпускников колледжей: метод. пособие. – М., 2012. – 95 с.

17. *Захарова Л.Н.* Системная трансформация профессиональной ориентации молодежи как фактор повышения эффективности управления профессиональным самоопределением / Л.Н. Захарова, Е.С. Калининская // Экономика устойчивого развития. – 2011. – № 8. С. 55–61.

18. *Зеер Э.Ф.* Профориентология: теория и практика: учеб. пособие для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, И.О. Садовникова. – Екатеринбург: Деловая книга, 2004. – 192 с.

19. *Зеер Э.Ф.* Психология профессий: учеб. пособ. для студ. вузов. – Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

20. *Ильин В.А.* Методологические проблемы современной психологии / В.А. Ильин, Т.И. Бонкало, Е.А. Петрова, М.М. Басимов. – М.: Изд-во Некоммерческое партнерство «Академия имиджелогии», 2015. – 256 с.

21. *Ильин Е.П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб: Питер, 2008. – С. 322–327.
22. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2010. – 302 с.
23. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д, 1996. – 280 с.
24. *Кокурина И.Г.* Методика изучения трудовой мотивации: учеб.-метод. пособие. – М., 1990. – 157 с.
25. *Леонтьев Д.А.* Тест смысложизненных ориентаций. – 2-е изд. – М.: Смысл, 2006. – 18 с.
26. *Носс Н.С.* Профессиональная психодиагностика // Психологический отбор персонала. – М.: Психотерапия, 2009. – 464 с.
27. *Петрова Е.А.* Социально-психологические технологии на службе родителей, воспитывающих детей-инвалидов // Адаптационно-реабилитационные технологии работы с семьями, воспитывающими детей с ограниченными возможностями здоровья: матер. Всерос. науч.-практ. конф. (Москва, 2015 г.) / под ред. Е.А. Петровой, Т.И. Бонкало. – М., 2015. – С. 91–99.
28. *Петрова Е.А.* Социально-психологические аспекты проблемы трудоустройства инвалидов в РФ [Электронный ресурс] / Е.А. Петрова, П.А. Кисляков, А.Г. Удодов // Инклюзивное профессиональное образование: матер. Междунар. науч.-практ. конф.: сб. науч. ст. – 2015. – С. 262–269.
29. *Петрова Е.А.* Психологические барьеры, возникающие при устройстве инвалида на работу / Е.А. Петрова, Р.В. Козьяков, А.В. Романова. – М.: Изд-во РГСУ, 2016. – С. 170–185.
30. *Петрова Е.А.* Современные технологии работы с семьями, имеющими детей с ограниченными возможностями здоровья / Е.А. Петрова, Р.В. Козьяков, И.И. Поташов // Воспитание и обучение детей младшего возраста: сб. матер. – М.: Изд-во РГСУ, 2016. – С. 822–825.
31. *Петрова Е.А.* Жизненные стратегии как предпосылка конкурентоспособности личности и их психологическая диагностика / Е.А. Петрова, А.И. Петров // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2016. – № 7. – С. 185–191.
32. *Петрова Е.А.* Специфика профессионального консультирования учащихся в инклюзивной общеобразовательной среде / Е.А. Петрова, В.В. Пчелинова, Р.В. Козьяков // Ученые записки Российского

государственного социального университета. – 2016. – № 5. – С. 178–189.

33. *Петрова Е.А.* Социально-психологические приемы снижения агрессивности младших школьников / Е.А. Петрова, Н.М. Шкурко, Р.В. Козьяков // Вестник Академии права и управления. – 2016. – № 42. – С. 147–153.

34. *Полякова О.Б.* Психология труда: учеб.-метод. пособие. – Ч. I. – Основы психологии труда. – М.: МГУТУ, 2004. – 76 с.

35. *Починок Н.Б.* Работа с инвалидами и инклюзивное образование в Российском государственном социальном университете / Н.Б. Починков, Е.А. Петрова, В.В. Комаров // Инклюзивное профессиональное образование: матер. Всерос. науч.-практ. конф. – Челябинск, 2014. – С. 211–216.

36. *Пряжников Н.С.* Профориентация в школе и колледже: Игры, дискуссии, задачи-упражнения: метод. пособие / Н.С. Пряжников, Л.С. Румянцева. – М.: Academia, 2014. – 304 с.

37. *Пряжникова Е.Ю.* Профориентация / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – М.: Academia, 2013. – 496 с.

38. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е.А. Климова. – 6-е изд., стер. – М.: Академия, 2011. – 384 с.

39. *Пчелинова В.В.* Дескрипторный словарь в формировании представлений психолога о мире труда // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. – 2010. – № 3. – С. 76–87.

40. *Пчелинова В.В.* На своем ли я месте? [Электронный ресурс] // Консультация психолога в прямом эфире. – М., 2008. – Режим доступа: <http://echo.msk.ru>.

41. *Пчелинова В.В.* О построении национального регистра психологов-специалистов: (тезисы) // Материалы юбилейной конференции МПО. – М.: РПО, 2005. – С. 142–143.

42. *Пчелинова В.В.* О построении национального регистра психологов-специалистов / Ломоносовские чтения. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2007. – С. 34.

43. *Пчелинова В.В.* Труд не товар // Бюджет. – 2008. – № 11.

44. *Пчелинова В.В.* Четырехъязычная классификация профессий как основание сравнительного психологического профессиоведения: матер. II межрегион. науч.-практ. конф. (11–13 нояб. 2010 г.) // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития



России в условиях преодоления глобального кризиса. Кн. 1. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2010.

45. *Пчелинова В.В.* Формирование представлений о мире профессий в профконсультировании: дис. ... канд. психол. наук. – М., 2011. – 235 с.

46. *Резапкина Г.В.* Организация работы по профориентации и профадаптации детей-инвалидов и лиц с ОВЗ. – Сыктывкар, 2014. – 48 с.

47. *Рогов Е.И.* Настольная книга практического психолога: учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ВЛАДОС, 1999. – С. 184–195.

48. *Стрелков В.И.* Социально-психологическое сопровождение профессионального труда и инновации в спорте / В.И. Стрелков, Е.А. Петрова, Е.А. Володарская. – М.: Изд-во РГСУ, 2016. – С. 159–171.

49. *Феофанов В.Н.* Синдром выгорания и специальные педагоги. – М.: Изд-во РГСУ, 2011. – 216 с.

50. *Petrova E.A.* Educating social-profile specialists for working with a family of a child with health limitations: competence approach / E.A. Petrova, R.V. Kozjakov, S.N. Fomina, A.I. Rybakova, V.V. Sizikova // Research Journal of Pharmaceutical, Biological and Chemical Sciences, 2015. – Т. 6. – No. 1. P. 1852–1861.

51. *Petrova E.A.* Employment and professional orientation of students, disabled persons and persons with disabilities / E.A. Petrova, A.A. Bikbulatova, V.V. Pchelinova, R.V. Kozyakov // Contemporary Problems of Social Work. – 2017. – No. 1.

52. *Petrova, E.A.* Ideas of L.S. Vygotskiy and psychological problems of employment for disabled people / E.A. Petrova, E.A. Volodarskaya, R.V. Kozyakov // Psychology in Russia: State of the Art. – 2016.

53. *Pochinok N.* Problems of the Hidden Neglect Correction by Family Tourism / N. Pochinok, E. Petrova, A. Seselkin, M. Komarov // Social Work with Families and Children: International Workshop, Ho Shi Min. – 2016.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### Перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности

(Утвержден приказом Минтруда России  
от 4 августа 2014 г. № 515)<sup>1</sup>

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций												
		ОДА ВК1		ОДА НК2		крово- обра- щения		интел- лекту- альных		зре- ния		слу- ха		
		степень ограничения способности к тру- довой деятельности												
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
Профессии рабочих														
1	Аппаратчик очистки сточных вод 10490					1						1		1
2	Бондарь 11208								1					1
3	Брошюровщик 11284			1	1				1					1
4	Буфетчик 11301					1						1		
5	Вафельщик 1414											1		1
6	Велюрщик 11416					1						1		1
7	Видеотекарь 11436	1		1	1	1	1					1		1
8	Водитель погрузчика 11453					1								1
9	Водитель электро- и автотележки 11463					1								1
10	Выжигальщик по дереву 11554			1	1	1			1					1
11	Выжигальщик рисунков 11555			1	1	1			1					1
12	Вышивальщик по коже и меху 11581			1	1	1			1					1

<sup>1</sup> Перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности [Электронный ресурс]: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 августа 2014 г. № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» (ред. от 29 апреля 2015 г.). – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70609160/>.

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово-обращения	интел-лекту-альных	зрения	слу-ха			
		ВК1	НК2	1	2					1	2	1
		степень ограничения способности к трудовой деятельности										
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
13	Вышивальщица 11583			1	1	1	1	1				1
14	Вязальщик 11592			1	1	1		1				1
15	Гардеробщик 11633					1		1		1		1
16	Гладильщик 11676							1		1		1
17	Гравер 11735			1	1	1						1
18	Гример-пастижер 11763			1		1						1
19	Грузчик 11768							1				1
20	Дворник 11786							1		1		1
21	Декоратор витрин 11811					1						1
22	Доставщик проездных документов 11893	1	1			1				1		1
23	Живописец 11947			1	1	1						1
24	Заготовщик 12001			1		1		1		1		1
25	Заготовщик бумажных пакетов 12013			1		1		1	1	1	1	1
26	Заготовщик материалов и деталей 12037			1		1				1	1	1
27	Закройщик 12156			1		1						1
28	Изготовитель игровых кукол 12317			1	1	1	1					1
29	Изготовитель изделий из тканей с художественной росписью 12321			1	1	1	1					1
30	Изготовитель художественных изделий из бересты 12476			1	1	1	1			1		1
31	Изготовитель художественных изделий из дерева 12478			1	1	1						1
32	Изготовитель художественных изделий из керамики 12480			1	1	1						1
33	Изготовитель художественных изделий из кожи 12482			1	1	1	1					1
34	Изготовитель художественных изделий из лозы 12483			1	1	1	1			1		1
35	Изготовитель художественных изделий из металла 12485			1	1	1						1
36	Изготовитель художественных изделий из янтаря 12489			1	1	1	1					1
37	Изготовитель шаблонов 12493			1	1	1		1				1

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКЦДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово- обра- щения	интел- лекту- альных	зре- ния		слу- ха		
		ВК1	НК2	1	2			1	2	1	2	1
		степень ограничения способности к тру- довой деятельности										
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
38	Исполнитель художественно-оформительских работ 12565			1		1		1				1
39	Испытатель протезно-ортопедических изделий 12600			1		1			1			1
40	Кассир билетный 12719			1	1	1						1
41	Кастелянша 12720					1			1			1
42	Кассир торгового зала 12721			1								
43	Киномеханик 12745			1		1						1
44	Киоскер 12747			1		1			1			
45	Кладовщик 12759					1	1		1			1
46	Коллекционер образцов тканей 12827			1		1	1		1			1
47	Комплектовщик белья 12841					1		1		1		1
48	Комплектовщик деталей			1	1	1		1	1	1		1
	игрушек 12845											
49	Комплектовщик деталей и изделий из бумаги 12847			1	1	1		1	1	1		1
50	Комплектовщик изделий 12851			1		1		1		1		1
51	Комплектовщик изделий и инструмента 12853			1	1	1		1		1		1
52	Комплектовщик карандашей и стержней 12857			1	1	1	1	1				1
53	Комплектовщик материалов, кроя и изделий 12861			1		1		1				1
54	Комплектовщик моделей 12867			1		1		1				1
55	Комплектовщик полуфабрикатов медицинских изделий 12871			1		1						1
56	Комплектовщик пряжи, ткани и изделий 12875			1		1		1		1		1
57	Комплектовщик товаров 12882			1		1		1		1		1
58	Комплектовщик фарфоровых и фаянсовых изделий 12886			1		1		1		1		1
59	Комплектовщик фильмокопий 12887			1		1				1		1
60	Кондитер 12901									1		1
61	Контролер-кассир 12965					1						

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций											
		ОДА		ОДА		крово-обращения		интел-лекту-альных		зрения		слу-ха	
		ВК1		НК2									
		степень ограничения способности к трудовой деятельности											
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
62	Контролер качества 12968			1		1							1
63	Контролер контрольно-пропускного пункта 13005			1		1				1			
64	Контролер художественных изделий 13083			1	1	1	1						1
65	Конюх 13108							1		1			1
66	Копировщик 13113			1	1	1		1					1
67	Корректор 13134	1		1	1	1	1						1
68	Косметик 13138					1							1
69	Костюмер 13140					1				1			1
70	Кроликовод 13205					1		1		1			1
71	Кружевница 13209			1	1	1	1	1					1
72	Курьер 13247	1	1			1		1		1			1
73	Кухонный рабочий 13249							1		1			1
74	Лаборант минералогического анализа 13267					1							1
75	Лаборант по выращиванию медицинских пиявок 13278			1		1	1			1			1
76	Лифтер 13413	1				1				1			1
77	Макетчик художественных макетов 13448			1		1							1
78	Маляр 13450							1					1
79	Маляр по отделке декораций 13452							1					1
80	Маникюрша 13456			1	1	1							1
81	Маркировщик 13460			1		1		1	1	1			1
82	Механик по обслуживанию звуковой техники 14450			1		1	1						
83	Механик по обслуживанию кинотеlevisionного оборудования 14452			1		1	1						1
84	Механик протезно-ортопедических изделий 14457			1		1				1			1
85	Модельер колодок 14474			1		1							1
86	Модельер коробок 14476			1		1	1						1
87	Модельер ортопедической обуви 14478			1		1							1

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций											
		ОДА		ОДА		крово-обращения		интел-лекту-альных		зрения		слу-ха	
		ВК1		НК2									
		степень ограничения способности к трудовой деятельности											
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
88	Модельщик наглядных пособий 14491			1		1	1						1
89	Модистка головных уборов 14504			1		1	1						1
90	Мозаичник 14506			1		1		1					1
91	Мойщик посуды 14522							1		1			1
92	Муляжист 14761			1		1		1					1
93	Обойщик мебели 15252							1					1
94	Обработчик справочного и информационного материала 15349	1	1	1	1	1	1			1	1		1
95	Обработчик художественных изделий из дерева и папье-маше 15365			1		1	1						1
96	Обувщик по индивидуальному пошиву обуви 15393			1	1	1							1
97	Обувщик по ремонту обуви 15398			1	1	1							1
98	Овощевод 15415							1					1
99	Оператор автоматов сборки карандашей 15497					1							1
100	Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования 15505			1	1	1							1
101	Оператор видеозаписи 15521			1	1	1							
102	Оператор копировальных и множительных машин 15636					1				1			1
103	Оператор котельной 15643									1			1
104	Оператор машинного доения 15699							1					1
105	Оператор прачечной самообслуживания 15912			1		1				1			1
106	Оператор разменных автоматов 15972									1			1
107	Оператор связи 16019			1		1				1	1		
108	Оператор станков с программным управлением 16045					1							1
109	Оператор стиральных машин 16053					1				1			1
110	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин 16199			1		1							1
111	Официант 16399									1			

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово-обращения		интел-лекту-альных		зрения		слу-ха
		ВК1		НК2								
		степень ограничения способности к трудовой деятельности										
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
112	Оформитель игрушек 16405			1	1	1	1	1				1
113	Оформитель табло, виньеток и альбомов 16409			1	1	1	1	1				1
114	Парикмахер 16437					1						1
115	Пекарь 16472											1
116	Переплетчик 16519			1		1		1		1		1
117	Печатник брайлевской печати 16544			1		1		1		1	1	1
118	Плетельщик мебели 16665					1		1		1		1
119	Плотник 16671					1						1
120	Повар 16675											1
121	Подготовитель белья для глажения 16711					1		1	1	1		1
122	Подсобный рабочий 16771					1		1	1	1		1
123	Портной 16909			1		1						1
124	Почтальон 16925	1				1				1		1
125	Пошивщик кожгалантерейных изделий 16927			1	1	1		1				1
126	Продавец непродовольственных товаров 17351					1				1		
127	Продавец продовольственных товаров 17353					1				1		
128	Рабочий бюро бытовых услуг 17525					1		1		1		1
129	Рабочий зеленого строительства 17530							1	1	1		1
130	Рабочий по обслуживанию бани 17541							1		1		1
131	Рабочий плодоовощного хранилища 17542					1		1	1	1		1
132	Рабочий по благоустройству населенных пунктов 17543							1	1	1		1
133	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 17544							1		1		1
134	Машинист по стирке и ремонту спецодежды 17545					1		1				1

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово- обра- щения	интел- лекту- альных	зре- ния		слу- ха		
		ВК1	НК2	1	2			1	2		1	2
		степень ограничения способности к тру- довой деятельности										
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
135	Рабочий по уходу за животными 17546						1	1	1		1	
136	Рабочий ритуальных услуг 17550						1		1		1	
137	Радиооператор 17564			1	1	1	1					
138	Радиотелеграфист 17566			1	1	1						
139	Радиотехник 17568			1	1	1						
140	Разрисовщик игрушек 17681			1	1	1	1	1			1	
141	Раскрасчик изделий 17736			1	1	1	1	1			1	
142	Раскройщик 17738					1					1	
143	Регулировщик-настройщик трена- жеров 17852								1		1	
144	Регулировщик пианино и роялей 17854			1		1			1	1		
145	Регулировщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов 17861			1	1	1	1					
146	Резчик по дереву и бересте 17938			1	1	1	1				1	
147	Реквизитор 17988					1			1		1	
148	Ремонтировщик кожгалантерейных изделий 17996			1	1	1					1	
149	Реставратор архивных и библиотеч- ных материалов 18032			1	1	1	1				1	
150	Реставратор фильмо- вых материа- лов 18058			1	1	1	1					
151	Реставратор художественных из- делий и декоративных предметов 18061			1	1	1	1				1	
152	Ретушер 18065			1	1	1	1	1			1	
153	Садовник 18103					1	1		1		1	
154	Садовод 18104					1	1		1		1	
155	Санитар ветеринарный 18111					1	1		1		1	
156	Санитарка (мойщица) 18112						1		1		1	
157	Сборщик 18116			1		1	1		1	1	1	
158	Сборщик бумажных изделий 18130			1	1	1	1		1	1	1	
159	Сборщик верха обуви 18132			1		1	1				1	
160	Сборщик игрушек 18155			1	1	1	1		1		1	



Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово-обращения		интеллектуальных		зрения		слуха
		ВК1		НК2								
		степень ограничения способности к трудовой деятельности										
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
161	Сборщик изделий из кожи и меха 18163			1	1	1	1	1			1	
162	Сборщик изделий из пластмасс 18165			1	1	1	1	1			1	
163	Сборщик изделий электронной техники 18170			1		1				1	1	
164	Сборщик низа обуви 18209			1		1		1		1	1	
165	Сборщик обуви 18213			1		1		1			1	
166	Слесарь-механик по радиоэлектронной аппаратуре 18460			1		1					1	
167	Слесарь-монтажник приборного оборудования 18468					1					1	
168	Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике 18494					1					1	
169	Слесарь по ремонту автомобилей 18511					1					1	
170	Слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов 18569			1	1	1					1	
171	Слесарь-электромонтажник 18596					1					1	
172	Сортировщик 18626			1		1		1	1	1	1	
173	Сортировщик бумажного производства 18634			1		1		1		1	1	
174	Сортировщик в производстве карандашей 18636			1		1		1	1		1	
175	Сортировщик в производстве пищевой продукции 18637					1				1	1	
176	Сортировщик изделий, полуфабрикатов и материалов 18651					1		1		1	1	
177	Сортировщик почтовых отправок и производственной печати 18674										1	
178	Сортировщик-разборщик чая 18676					1					1	
179	Сортировщик сырья, материалов и изделий 18688					1		1		1	1	
180	Столяр 18874					1					1	

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций													
		ОДА		ОДА		крово- обра- щения	интел- лекту- альных	зре- ния	слу- ха	степень ограничения способности к тру- довой деятельности					
		ВК1	НК2	1	2								1	2	1
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1			
181	Столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов 18878			1	1	1									
182	Сторож (вахтер) 18883	1				1				1					
183	Телеграфист 19091			1	1	1									
184	Телефонист 19093			1	1	1									
185	Уборщик мусоропроводов 19255						1	1							1
186	Уборщик производственных и служебных помещений 19258						1			1					1
187	Уборщик территорий 19262						1	1	1						1
188	Укладчик изделий 19280					1		1		1	1	1			1
189	Укладчик-упаковщик 19293						1	1	1	1	1	1			1
190	Фильмопроверщик 19353			1	1	1	1								
191	Фильмотекарь 19355	1		1	1	1	1			1					1
192	Фонотекарь 19368	1		1	1	1	1			1					
193	Фотограф 19460			1		1									1
194	Художник миниатюрной живописи 19519			1	1	1									1
195	Художник росписи по дереву 19520			1	1	1	1								1
196	Художник росписи по ткани 19521			1		1	1								1
197	Художник по костюму 19523			1	1	1	1								1
198	Цветовод 19524							1							1
199	Цветочница 19525					1				1					1
200	Часовщик по ремонту механических часов 19545			1	1	1									
201	Часовщик по ремонту электронных и кварцевых часов 19546			1	1	1									
202	Чеканщик 19547			1	1	1									1
203	Чистильщик обуви 19575			1				1		1					1
204	Швея 19601			1		1									1
205	Экспедитор печати 19745	1				1				1					1
206	Ювелир-гравер 19962			1	1	1									1
207	Кладовщик инструментальной кладовой 32758	1		1		1				1					1
208	Агент 20001	1				1				1					

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКЦДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово-обращения		интел-лекту-альных		зрения		слу-ха
		ВК1		НК2								
		степень ограничения способности к трудовой деятельности										
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
209	Агент банка 20002	1				1				1		
210	Агент коммерческий 20004	1				1				1		
211	Агент по доставке заказанных билетов 20010	1				1				1		
212	Агент по заказам населения на перевозку 20014	1		1		1				1		
213	Агент по закупкам 20015	1				1				1		
214	Агент по организации обслуживания пассажирских авиаперевозок 20019	1								1		
215	Агент по организации обслуживания почтово-грузовых авиаперевозок 20020									1		
216	Агент по продаже недвижимости 20026	1				1				1		
217	Агент по снабжению 20031	1				1				1		
218	Агент рекламный 20032	1				1				1		
219	Агент страховой 20034	1				1				1		
220	Агент торговый 20035	1				1				1		
221	Агроном 20040	1				1				1		1
222	Адвокат 20059	1		1	1	1				1	1	1
223	Администратор 20062	1		1		1				1		
224	Администратор гостиницы (дома отдыха) 20063	1		1		1				1		
225	Администратор дежурный 20065	1		1						1		
226	Администратор зала 20068	1		1		1				1		
227	Администратор кино 20071	1		1		1				1		
228	Аккомпаниатор 20083			1		1				1	1	
229	Артист вокально-инструментального ансамбля 20113	1		1						1		
230	Артист вспомогательного состава 20119	1				1				1	1	
231	Артист оркестра духового, народных инструментов, эстрадно-симфонического 20148			1						1	1	
232	Артист хора 20168	1	1	1						1	1	

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКЦДТР	Нарушение функций															
		ОДА		ОДА		крово-обращения	интел-лекту-альных	зре-ния	слу-ха	степень ограничения способности к тру-довой деятельности							
		ВК1	НК2	1	2					1	2	1	2	1	2	1	
						1	2	1	2								1
233	Архивариус 20190	1		1	1	1	1										1
234	Архитектор 20196			1	1	1	1										1
235	Ассистент 20199	1		1		1						1					1
236	Аудитор 20241	1		1	1	1											
237	Аукционист 20244					1						1					
238	Библиограф 20313	1		1	1	1	1										1
239	Библиотекарь 20316	1		1		1	1					1					
240	Биолог 20321	1		1	1	1	1					1					1
241	Биржевой маклер 20328			1		1						1					
242	Брокер (торговый) 20330	1				1						1					
243	Брокер (финансовый) 20331	1				1						1					
244	Бухгалтер 20336	1		1	1	1	1										1
245	Бухгалтер (средней квалификации) 20337	1		1	1	1	1										1
246	Ветеринарный врач 20425					1											
247	Ветеринарный фельдшер 20427					1											
248	Вожатый 20434	1				1						1					1
249	Воспитатель 20436	1		1		1						1					1
250	Воспитатель детского сада (яслей-сада) 20437					1											1
251	Воспитатель общежития 20439	1		1		1						1					1
252	Воспитатель профессионально-технического учебного заведения 20442	1		1		1						1					1
253	Врач 20448			1		1											
254	Врач-методист 20454	1		1	1	1	1					1					
255	Врач-специалист 20463			1		1											
256	Врач-специалист по врачебно-трудовой экспертизе 20472			1		1						1					
257	Врач-специалист учреждения гос-санэпидслужбы 20474			1		1						1					
258	Врач-терапевт участковый 20475					1						1					
259	Дежурный бюро пропусков 21204			1		1											
260	Дежурный по выдаче справок (бюро справок) 21221			1		1	1										

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций												
		ОДА		ОДА		крово- обра- щения	интел- лекту- альных	зре- ния		слу- ха				
		ВК1	НК2	1	2			1	2		1	2		
		степень ограничения способности к тру- довой деятельности												
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2					
261	Делопроизводитель 21299			1		1								1
262	Диктор 21305	1	1	1	1	1				1				
263	Дилер 21309					1				1				
264	Диспетчер (на телефоне) 21629	1		1	1	1				1	1			
265	Диспетчер автомобильного транс- порта 21635			1						1				
266	Документовед 21792			1		1	1							1
267	Звукооформитель 22324			1		1	1			1	1			
268	Зубной техник 22345			1		1								1
269	Инженер 22446	1		1		1				1				1
270	Инженер-исследователь 22488	1		1		1	1			1				1
271	Инженер-конструктор 22491			1	1	1	1							1
272	Инженер-контролер 22495					1	1							1
273	Инженер-лаборант 22497					1	1							1
274	Инженер по звукозаписи 22569	1		1		1	1			1				
275	Инженер по качеству 22583	1		1		1	1							1
276	Инженер по нормированию труда 22625	1	1	1		1	1			1				1
277	Инженер по организации труда 22640	1	1	1		1	1			1				1
278	Инженер по охране окружающей среды (эколог) 22656	1	1	1		1	1			1				1
279	Инженер по охране труда 22659	1	1	1		1	1			1				1
280	Инженер по патентной и изобре- тательской работе 22662	1		1		1	1							1
281	Инженер по подготовке кадров 22675	1	1	1		1	1			1				
282	Инженер-программист 22824	1		1	1	1	1			1	1			1
283	Инженер-проектировщик 22827			1	1	1	1							1
284	Инженер-протезист 22830	1		1		1								1
285	Инженер садово-паркового хозяй- ства 22842					1								1
286	Инспектор 22896	1		1		1				1				
287	Инспектор-врач 22904			1		1				1				
288	Инспектор по кадрам 22956	1		1		1	1			1				

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово- обра- щения	интел- лекту- альных	зре- ния		слу- ха		
		ВК1	НК2	1	2			1	2		1	2
		степень ограничения способности к тру- довой деятельности										
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
289	Инспектор по охране детства 22987	1		1		1				1		
290	Инспектор по охране труда и технике безопасности 22990	1				1				1		
291	Инспектор по учебной, воспитательной, методической работе, производственному обучению и начальной военной подготовке 23002	1		1		1				1		
292	Инспектор центра занятости населения 23032	1		1		1				1		
293	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре 23103	1		1		1				1	1	1
294	Инструктор-методист по лечебной физкультуре 23108	1		1		1				1	1	1
295	Инструктор по гигиеническому воспитанию 23148	1		1		1	1			1		1
296	Инструктор по трудовой терапии 23171	1		1	1	1	1			1		1
297	Инструктор по труду 23174	1		1	1	1	1			1		1
298	Контролер (банка) 23248			1		1						
299	Картограф 23363			1		1						1
300	Кассир 23369			1		1						
301	Кассир (билетный) 23372			1		1						
302	Комендант 23468	1				1				1		
303	Конструктор 23500			1		1						1
304	Конструктор обуви 23502			1		1	1					1
305	Конструктор одежды 23504			1		1	1					1
306	Консультант 23509	1	1	1	1	1	1			1	1	1
307	Консультант по профессиональной реабилитации инвалидов 23538	1	1	1	1	1	1			1	1	1
308	Контролер билетов 23551					1				1		
309	Контролер узла связи 23572			1		1	1					
310	Контролер фильмов кинопроката 23574			1		1	1					
311	Концертмейстер 23581			1		1				1	1	
312	Корректор 23593			1	1	1	1					1
313	Культурорганизатор 23632	1		1		1				1		1

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций												
		ОДА		ОДА		крово- обра- щения	интел- лекту- альных	зре- ния		слу- ха				
		ВК1	НК2	1	2			1	2					
		степень ограничения способности к тру- довой деятельности												
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2					
314	Ландшафтный архитектор 23705					1								1
315	Литературный сотрудник 23733	1		1	1	1	1							1
316	Логопед 23736	1		1		1	1			1				
317	Массажист 23791									1	1			1
318	Мастер по ремонту приборов и аппаратуры 23929			1		1								1
319	Мастер пошивочной мастерской 23950			1		1								1
320	Мастер производственного обучения 23962			1		1				1				1
321	Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов 24011			1	1	1	1							
322	Математик 24026	1	1	1	1	1	1			1	1			1
323	Медицинская сестра 24038			1		1								
324	Медицинский психолог 24041	1		1	1	1	1			1				
325	Медицинский регистратор 24042			1		1								
326	Менеджер 24047	1		1		1	1			1				1
327	Методист 24080	1		1	1	1	1			1				1
328	Методист образовательного учреждения, методического, учебно-методического кабинета (центра), фильмотеки 24089	1		1	1	1	1			1				1
329	Методист по физической культуре 24101	1		1	1	1	1			1				1
330	Методист по составлению кино-программ 24104	1	1	1	1	1	1			1				1
331	Методист по экологическому просвещению 24105	1	1	1	1	1	1			1				1
332	Младший воспитатель 24236					1				1				1*
333	Младший фармацевт 24237					1	1			1				
334	Модельер 24241			1	1	1	1							1
335	Модельер-конструктор 24243			1	1	1	1							1
336	Музыкальный оформитель 24252			1		1	1			1				
337	Музыкальный руководитель 24255			1		1				1				
338	Научный сотрудник (в области математики) 24386	1	1	1	1	1	1			1	1			1

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово- обра- щения	интел- лекту- альных	зре- ния	слу- ха			
		ВК1	НК2	1	2					1	2	1
		степень ограничения способности к тру- довой деятельности										
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
339	Научный сотрудник (в области статисти- ки) 24388	1	1	1	1	1	1			1	1	1
340	Научный сотрудник (в области информатики и вычислительной техники) 24392	1	1	1	1	1	1			1	1	1
341	Научный сотрудник (в области ме- дицины) 24397	1		1		1	1			1		1
342	Научный сотрудник (в области об- разования) 24398	1	1	1	1	1	1			1	1	1
343	Научный сотрудник (в области пра- ва) 24399	1	1	1	1	1	1			1	1	1
344	Научный сотрудник (в области эко- номики) 24400	1	1	1	1	1	1			1	1	1
345	Научный сотрудник (в области со- циологии) 24401	1	1	1	1	1	1			1	1	1
346	Научный сотрудник (в области философии, истории и политоло- гии) 24403	1	1	1	1	1	1			1	1	1
347	Научный сотрудник (в области филологии) 24405	1	1	1	1	1	1			1	1	1
348	Научный сотрудник (в области пси- хологии) 24406	1	1	1	1	1	1			1	1	1
349	Нотариус 25176			1	1	1	1			1		
350	Оператор видеозаписи 25300			1		1						1
351	Оператор звукозаписи 25312			1		1						
352	Оператор по диспетчерскому об- служиванию лифтов 25334			1		1				1		
353	Оценщик 25419	1		1		1				1		1
354	Оценщик интеллектуальной соб- ственности 25420	1	1	1	1	1	1			1		1
355	Оценщик (эксперт по оценке иму- щества) 25421	1		1		1				1		1
356	Паспортист 25474			1		1						
357	Педагог дополнительного образова- ния 25478	1		1		1	1			1	1**	1*
358	Педагог-организатор 25481	1		1		1				1		1*
359	Педагог-психолог 25484	1		1	1	1	1			1	1**	1*
360	Педагог социальный 25487	1		1		1	1			1	1**	1*



Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово- обра- щения	интел- лекту- альных	зре- ния	слу- ха			
		ВК1	НК2	1	2							
		степень ограничения способности к тру- довой деятельности										
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
361	Переводчик 25531	1	1	1	1	1				1	1	1
362	Переводчик синхронный 25534	1	1	1	1					1	1	
363	Переводчик технической литерату- ры 25535	1	1	1	1	1	1			1	1	1
364	Переписчик нот 25539			1	1	1	1					1
365	Переписчик нот по Брайлю 25541			1	1	1	1			1		1
366	Почвовед 25645					1				1		1
367	Преподаватель (в колледжах, уни- верситетах и других вузах) 25812	1	1	1		1				1	1	1*
368	Провизор 25850			1		1	1					1
369	Провизор (средней квалификации) 25851			1		1	1					1
370	Программист 25857	1	1	1	1	1	1			1	1	1
371	Профконсультант 25879	1	1	1	1	1	1			1		1*
372	Психолог 25883	1	1	1	1	1	1			1		1*
373	Ревизор 25995	1		1		1						1
374	Регистратор 26021			1		1	1					
375	Редактор 26025			1	1	1	1					1
376	Редактор карт 26028			1		1	1					1
377	Редактор музыкальный 26037			1		1	1			1		
378	Редактор-переводчик 26041			1	1	1	1					1
379	Режиссер 26058	1		1		1				1		
380	Режиссер монтажа 26059			1		1	1					
381	Репетитор по вокалу 26077	1		1		1				1	1**	
382	Репетитор по технике речи 26079	1		1		1				1		
383	Референт 26088	1		1	1	1	1					1
384	Секретарь-машинистка 26353			1		1						1
385	Секретарь незрячего специалиста 26357	1				1						
386	Синоптик 26450			1		1						1
387	Скульптор 26456			1		1				1		1
388	Советник 26480	1	1	1	1	1	1			1	1	1
389	Социальный работник 26527									1		1
390	Социолог 26531	1		1	1	1	1			1		1

Продолжение таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКПДТР	Нарушение функций											
		ОДА		ОДА		крово- обра- щения	интел- лекту- альных	зре- ния	слу- ха				
		ВК1	НК2	1	2					1	2	1	2
		степень ограничения способности к тру- довой деятельности											
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1			
391	Специалист гражданской обороны 26577					1					1		1
392	Специалист по защите информации 26579	1		1	1	1	1				1		1
393	Специалист по кадрам 26583	1		1	1	1	1						1
394	Специалист по маркетингу 26585	1		1		1	1				1		1
395	Специалист по социальной работе 26588	1		1		1					1		1*
396	Специалист по профессиональной ориентации инвалидов 26589	1		1		1	1				1	1	1
397	Специалист по реабилитации инвалидов 26591	1		1		1	1				1		1
398	Специалист по физиологии труда 26592					1	1				1		1
399	Специалист по экологическому просвещению 26593	1		1		1	1				1		1
400	Специалист по эргономике 26595	1		1		1	1				1		1
401	Специалист Сбербанка 26596			1		1							
402	Статистик 26739			1		1	1						1
403	Стенографистка 26743			1		1							
404	Суфлер 26800			1		1							
405	Счетовод 26804			1		1	1						1
406	Табельщик 26904			1		1	1						1
407	Тарификатор 26913	1		1		1	1						1
408	Техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра 26965			1		1	1						1
409	Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов 27070	1		1		1	1				1		1*
410	Техник-программист 27099	1		1	1	1	1				1		1
411	Техник-проектировщик 27102			1		1	1						1
412	Техник-протезист 27105			1		1							1
413	Техник-смотритель 27108					1							1
414	Товаровед 27150			1		1	1						1
415	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре 27172	1		1		1					1		1*

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКЦДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово-обращения		интел-лекту-альных		зре-ния		слу-ха
		ВК1	НК2									
		степень ограничения способности к тру-довой деятельности										
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
416	Учетчик 27238	1		1		1	1					1
417	Учитель (средней квалификации) 27245	1		1		1				1		1*
418	Учитель-дефектолог 27247	1		1		1				1	1	1
419	Учитель-дефектолог (средней ква-лификации) 27248	1		1		1				1	1	1
420	Учитель-логопед 27250	1		1		1				1		
421	Учитель-логопед (средней квали-фикации) 27251	1	1	1		1	1			1		
422	Фармацевт 27309					1						
423	Фармацевт (средней квалификации) 27310					1	1					
424	Фасовщица 27311					1				1	1	1
425	Фельдшер 27328					1				1		
426	Фельдшер-лаборант 27330			1		1				1		1
427	Физиолог 27339			1		1	1			1		1
428	Хранитель фондов 27406	1		1		1	1			1		1
429	Хранитель экспонатов 27408	1		1		1	1			1		1
430	Художник 27421			1	1	1	1					1
431	Художник-декоратор 27430			1		1						1
432	Художник компьютерной графики 27438	1	1	1	1	1	1					1
433	Художник-конструктор (дизайнер) 27439			1	1	1	1					1
434	Художник лаковой миниатюры 27447			1	1	1	1					1
435	Художник народных художествен-ных промыслов 27456			1	1	1	1					1
436	Художник-оформитель 27459			1	1	1						1
437	Художник-реставратор 27476			1		1						1
438	Чертежник-конструктор 27534					1						1
439	Чтец 27575	1	1	1	1					1		
440	Экономист 27728	1		1	1	1	1			1	1	1
441	Юрисконсульт 27931	1		1		1				1		1
442	Юрисконсульт (средней квалифика-ции) 27933	1		1		1	1			1	1	1

Окончание таблицы

№ п/п	Наименование профессии и должности с кодом ОКЦДТР	Нарушение функций										
		ОДА		ОДА		крово- обра- щения	интел- лекту- альных	зре- ния	слу- ха			
		ВК1	НК2	1	2					1	2	1
		степень ограничения способности к тру- довой деятельности										
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
443	Администратор баз данных 40064	1		1	1	1				1	1	1
444	Администратор вычислительной сети 40067	1		1		1						1
445	Администратор информационной безопасности вычислительной сети 40070	1		1		1				1		1
446	Инженер – системный програм- мист 42843	1	1	1	1	1	1					1
447	Смотритель зданий и сооружений 46472	1				1				1		1
448	Техник по нормированию труда 47043	1		1		1	1			1		1
		152	38	319	136	401	157	85	15	247	50	321

*Учебное издание*

**Петрова Елена Алексеевна,  
Пчелинова Вера Владимировна,  
Джафар-заде Дарья Асафовна,  
Карплюк Анна Викторовна**

**ТРУДОВОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОРИЕНТИРОВАНИЕ  
ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ**

*Учебное пособие*

*Издано в авторской редакции.*

Составитель:  
*Н.В. Ерофеева*

Компьютерный набор: *И.Г. Морозова*  
Компьютерная верстка: *Т.А. Пробыловой*  
Художественный редактор *Т.А. Пробылова*

Подписано в печать 31.10.2016. Формат 60×90/16.  
Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л. 19,375.  
Тираж 500 экз. (1-й з-д 50)

Издательство  
Российского государственного социального университета  
129226, Москва, ул. В. Пика, д. 4  
Тел.: 8 (495) 255-67-67 (доб. 30-05, 30-06)  
[www.rgsu.net](http://www.rgsu.net)

Отпечатано в типографии  
Российского государственного социального университета  
129226, Москва, ул. В. Пика, д. 4  
Тел.: 8 (495) 255-67-67 (доб. 30-40)  
Заказ № 16-53