

ШКОЛЬНЫЙ ПРОФКОНСУЛЬТАНТ: СПЕЦИАЛИСТ ИЛИ ДИЛЕТАНТ-ЛЮБИТЕЛЬ?

Николай ПРЯЖНИКОВ, доктор педагогических наук, профессор факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова

Продолжая начатый во втором номере журнала разговор, автор в канун нового учебного года рассматривает проблемы профориентации в школе.

Интеллигентность: обязательный ориентир профессионального развития профконсультанта

Само обращение к проблеме интеллигентности может у кого-то вызвать кривую усмешку: тема не популярная (особенно в среде людей, «похожих на интеллигентов»). Однако именно психолого-педагогические специальности затрагивают самые гуманитарные аспекты развития личности как школьников, так и взрослых людей. Поэтому было бы странным не коснуться проблемы интеллигентности при рассмотрении профконсультанта как «субъекта помощи» самоопределяющемуся человеку.

Традиционно выделяют такие варианты *понимания «интеллигентности»*: это работник умственного труда, воспитанный, обаятельный человек, знающий, как вести себя в приличном обществе. (Но сколько в мире обаятельных, изысканных и «хорошо пахнущих» отнюдь не интеллигентов.) Интеллигентность — это определённая нравственная позиция, оппозиционность всему антигуманному, равнодушие ко всему, что происходит в обществе. Известный философ А.Ф. Лосев считал, что если «интеллигент не является критически мыслящим общественником, то он глуп, не умеет проявить свою интеллигентность, т.е. перестаёт быть интеллигентом». Но если человек с развитой нравственностью не образован и недостаточно воспитан, то его также вряд ли назовёшь интеллигентом.

Интеллигент сочетает в себе прекрасное образование и воспитание с активной нравственной позицией, т.е. ему есть дело до всего, что происходит в обществе и во всём мире. Настоящему интеллигенту не только «до всего есть дело», но он, в силу и меру понимания своего положения в обществе, может хоть как-то повлиять на ситуацию и хотя бы попытаться улучшить её. Такое понимание «интеллигентности» представляется нам пригодным для дальнейшего анализа. Но есть и ещё одно её толкование: интеллигентность как развитое чувство долга перед своим народом, перед обществом. Такое чувство — результат понимания несправедливости в стартовых возможностях разных людей. Например, кто-то рождается в хорошей семье, в городе — культурном центре, ходит в специализированные («элитарные») школы и т.п., а другой живёт в семье алкоголиков, вдали от культурных центров, с детства погружён в атмосферу вражды и насилия. Естественно, у первого гораздо больше возможностей получить качественное образование и занять желательное положение в обществе, а второй человек, скорее всего, такого образования и воспитания не получит и его положение в обществе будет совсем другим.

При этом второй человек (с менее благополучной судьбой) будет приносить существенную пользу обществу и объективно создавать более благоприятные стартовые возможности для других (к сожалению, часто благополучие одних строится на неблагополучии других и афоризм «Каждый человек — кузнец своего счастья» справедлив далеко не всегда). И если человек не понимает своего долга перед теми, за счёт кого он выстроил свой профессиональный успех, то перед нами не настоящий интеллигент (например, образованный и воспитанный человек заявляет, что «он никому и ничего не обязан» и «ему наплевать на тех, кто не сумел добиться успеха», надо, мол, «меньше жаловаться и больше работать...»). Ещё А.Блок писал, что «одно только делает человека человеком — знание о социальном неравенстве».

К сожалению, реальная *история России* такова, что за последние десятилетия интелли-

генция растеряла лучшие свои качества.

В предшествующие столетия интеллигентами становились представители привилегированных классов (как и во всех развитых странах), поэтому быть интеллигентом означало принадлежать к элите. Позже, по мере демократизации общественной жизни, образование стало более доступным и для представителей средних классов. Тогда же образованные (интеллигентные) люди превратились в наёмных работников, и их труд несколько обесценился. Но до сих пор ещё многие, имеющие высшее образование, в глубине души причисляют себя к «привилегированным» слоям общества. Не этим ли объясняется моральная неустойчивость («продажность») значительной части интеллигентов, как только тоталитарная власть начинает заигрывать с интеллигенцией (например, раздавать награды и т.п.)...

Философы, публицисты справедливо отмечают, что страшным преступлением сталинского режима было превращение отечественных интеллигентов в «узких специалистов», когда образованному человеку было небезопасно размышлять о происходящем вокруг: от него требовалось только качественно выполнять свои должностные обязанности, а за «лишние» размышления можно было сильно пострадать. В результате в России сформировался особый тип «образованных и воспитанных» специалистов, которым «наплевать на всё, что происходит вокруг». В среде таких людей вызывают досаду разговоры о политике, «о судьбах страны» и т.п. Страшно, когда такими интеллигентами оказываются педагоги и психологи.

Если раньше интеллигент опасался репрессий со стороны властей, то сейчас, при относительно слабой официальной власти, современный интеллигент боится так называемого «общественного мнения». Ещё Э.Фромм писал, что «свобода, достигнутая современными демократиями», это «всего лишь обещание, но не исполнение обещанного», так как в итоге люди остаются зависимыми «от «анонимной власти рынка, успеха, общественного мнения, здравого смысла» — или, вернее, общепризнанной бессмыслицы...».

Наиболее отчётливо и трагично зависимость от «общественного мнения» (и от мнения «своей тусовки») проявляется именно у представителей так называемых творческих профессий (писателей, артистов, музыкантов и... психологов). Объясняется это тем, что в среде наиболее творческих и редких профессий жизненный успех и карьера человека во многом зависят от их согласия с господствующими в этой среде мнениями и нормами. Если у творческого человека своя, отличная от принятой в этом кругу, нравственная позиция, то окружение его обычно отторгает, отрицательное (презрительное) мнение о нём быстро распространяется в узком кругу «своих», «посвящённых» и такой «чужак» просто не может реализовать себя как профессионал. И наоборот, в более массовых инженерных профессиях человек меньше зависит от мнения своей профессиональной среды, так как в случае его отторжения ему не так сложно устроиться в другой организации по профилю своей работы. В итоге те люди (традиционная «элита», «интеллигенция»), которые должны быть выразителями свободной нравственной позиции, утрачивают в современном мире своё главное достоинство и превращаются лишь в пустых (но обычно очень «ярких») идолов массового сознания.

Трагедия этих людей в том, что часто они вынуждены подстраиваться под примитивные вкусы публики, хотя могли бы реализовать свой творческий потенциал более достойно. Благодаря своему интеллекту, образованию и другим способностям они быстро находят варианты самооправдания и нередко выглядят «вполне благополучными» и «довольными своей жизнью». Но это всё до поры до времени... Впоследствии кто-то из них вполне может оказаться пациентом психотерапевта... История вполне обычная.

Не дай Бог самим профконсультантам оказаться в положении таких псевдоинтеллигентов! Тут уже и речи идти не может о том, чтобы помогать людям в их самоопределении.

Самый страшный грех для образованного человека, да ещё с высшим гуманитарным образованием, — это социальное, моральное равнодушие, а для профконсультанта — это первый признак профессиональной несостоятельности, ведь он по роду своей профессии как раз и должен помогать человеку самоопределяться в обществе, в социальном мире и в сложном ценностно-смысловом «пространстве» культуры...

Схема организации взаимодействия профконсультанта с подростком

Рассмотрим теперь (очень кратко) *основные варианты организации взаимоотношений психолога с подростком в консультационном процессе:*

1. Диагностико-рекомендательная консультация заканчивается выдачей рекомендации о «пригодности» или о «непригодности» к профессии. К сожалению, в большинстве случаев подросток остаётся в пассивной позиции «обследуемого», а то и «испытуемого», т.е. говорить о диалоге и взаимодействии в такой ситуации не приходится.

2. «Свободная беседа»: важные вопросы самоопределения обсуждаются в свободном стиле, можно «перескакивать» с одной на другие близкие темы. Часто всё это создаёт некоторый логический хаос и поэтому бывает сложно не потерять главную логическую нить (а то и суть) разговора. Поскольку подросток обычно не в состоянии отследить логику такого разговора, начеку приходится быть психологу-профконсультанту. Но тогда консультант становится инициатором беседы, а подросток неизбежно занимает позицию «ведомого», хотя сам обычно соглашается на это с большим удовольствием (ведь он «пришёл получить квалифицированную помощь» и с радостью наблюдает за «квалифицированными действиями консультанта»). Но это всё-таки позиция «наблюдателя» или «слушателя», а не субъекта самоопределения).

3. Наконец — подлинный диалог, взаимодействие, сотрудничество с подростком. Достаточно сложно организовать такое взаимодействие и обычно для этого нужна специальная подготовительная работа (у подростка ещё должна быть сформирована потребность в диалоге, а также готовность участвовать в совместной работе с психологом).

Рассматривая организацию взаимодействия профконсультанта с клиентом, **Н.Гисберс и И.Мур выделяют две основные фазы и соответствующие им подфазы в профессиональном консультировании:**

Фаза 1-я предполагает определение цели и проблемы подростка, чёткую формулировку его запроса и включает следующие подфазы:

А — установление отношений взаимопонимания между психологом и подростком, включая определение ответственности того и другого;

Б — получение информации о подростке (для лучшего его понимания);

В — анализ информации о клиенте и соотнесение этой информации с целями и проблемами;

Г — выводы, вынесение консультационного диагноза.

Фаза 2-я — достижение целей консультации или решение проблем клиента, что предполагает две подфазы:

А — вмешательство психолога, определённое на основе диагноза;

Б — оценка осуществлённых вмешательств.

Е.А.Климов выделил следующие основные действия (схему-алгоритм) проведения профконсультации:

1. Рассмотреть медицинское состояние подростка (если оно в целом удовлетворительное, то выполнить действие 2, а если нет — действие 2а).

2. Провести по специальной программе вводную лекцию или беседу.

2а. Посоветовать медицинскую профконсультацию.

3. Выявить профессиональные мотивы.

4. Выявить профессиональные интересы (если интересы есть, то выполнить действие 5, а если нет — 5а и 5б).

5. Обратиться к соответствующей справочной литературе.

5а. Найти по справочнику профессии, пользующиеся спросом.

5б. Расширить знания подростка о профессиях.

6. Определить соответствие мотивов подростка потребностям общества в определённых профессиях (если соответствие высокое, то перейти к действию 7, если нет — к 7а, 7б).

7. Выявить в классе группы по интересам.

7а. Найти в справочнике сведения о неизвестных подростку профессиях.

7б. Сделать заключение о целесообразности перехода либо к пункту 5б, либо к 11а и сделать этот переход.

8. Определить специфику требований выделенных профессий к работнику (если требования повышенные, то перейти к действию 9, если нет — к 9а).

9. Наметить программу психодиагностического обследования подростка (при необходимости вернуться к пункту 2а).

9а. Наметить педагогическую программу для дальнейшей работы с подростком и перейти к пункту 11.

10. Провести психодиагностическое обследование (если подросток соответствует особым требованиям намеченной профессии, перейти к пунктам 9а и 11, если нет — к 11а).

11. Укрепить уверенность подростка в правильности сделанного выбора.

11а. Наметить программу бесконфликтной переориентации подростка на более подходящую ему профессию (или область деятельности).

12. Убедиться в положительном эффекте проведённой работы (если всё нормально, перейти к пунктам 3 и 4, а если нет — наметить более углублённую научно-практическую профориентационную работу с этим человеком).

При организации конструктивного диалога с подростком остро стоит *проблема взаимодействия и псевдовзаимодействия*. Игры на приёме у психотерапевта анализирует Э.Берн в своей известной книге «Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры» (1988). В частности, он выделяет игры:

1. «Оранжевая» — игра в психотерапию (создаётся иллюзия «опыта психотерапевтического лечения»).

2. «Я всего лишь пытаюсь помочь вам» — заведомая уверенность «игрока» в том, что помощь будет неэффективна.

3. «Неумищий» — продолжение контакта, но при условии, что ситуация не улучшается (разновидность предыдущей игры). Подобные игры можно наблюдать в Центрах занятости населения.

4. «Крестьянка» — тут постоянно демонстрируется восторг от умного консультанта, но без стремления воспользоваться его рекомендациями.

5 «Психиатрия», где основная позиция психолога: «Я — целитель, потому что в дипломе так написано» (предполагается, что если всё делать, как обычно принято, то это и будет правильно). Играют и психологи, и клиенты.

6. «Дурачок» — в этом случае главный тезис клиента: «Я смеюсь вместе с вами над своими проблемами» (но при этом мало что делаю для их решения).

7. «Калека» — здесь тезис: «Что вы хотите от такого... человека, как я».

Весьма наглядна приводимая далее **концептуальная схема организации взаимодействия профконсультанта с клиентом:**

Основные этапы консультации как способа активизировать подростка

Подготовительный этап

Преимущественные задачи выделенных этапов: Предварительная оценка и выдвижение предварительной консультационной гипотезы

Реальная встреча профконсультанта с подростком (подготовка к взаимодействию)

1-й этап

Преимущественные задачи выделенных этапов: Общая оценка реальной ситуации консультирования:

1 — помощь подростку в формулировании проблемы;

2 — оценка условий консультирования;

3 — оценка профконсультантом своей готовности помочь данному человеку

Организация и развитие эмоционально-доверительного контакта: Максимальная доброжелательность и минимальная словесная активность профконсультанта (больше зада-

вать вопросов и слушать подростка, чтобы лучше понять его)

2-й этап

Преимущественные задачи выделенных этапов: Уточнение (или выдвижение) консультационной гипотезы: понимание проблемы подростка и определение путей её решения

Организация и развитие эмоционально-доверительного контакта: Повышение степени конструктивности (меньше эмоций)

Начало реального взаимодействия (сотрудничества)

3-й этап

Преимущественные задачи выделенных этапов: Совместное уточнение проблемы и целей дальнейшей работы

Организация и развитие эмоционально-доверительного контакта: Доброжелательная конструктивность

4-й этап

Преимущественные задачи выделенных этапов: Совместное достижение намеченных целей (возможно, в течение нескольких консультаций)

Организация и развитие эмоционально-доверительного контакта: Конструктивная работа (эмоции — только по необходимости)

5-й этап

Преимущественные задачи выделенных этапов: Совместное подведение итогов всей работы, её отдельных направлений или текущих консультаций, если работа предполагает серию встреч с подростком

Организация и развитие эмоционально-доверительного контакта: Максимальная доброжелательность (подросток должен уйти с чувством удовлетворения и оптимизма)

Естественно, нельзя воспринимать эту схему как некий «алгоритм» работы (это всё-таки только концептуальная схема). С одними ребятами очень быстро удаётся совместно выделить цели и проблемы (иногда подросток может прийти, хорошо понимая свои трудности) и тогда вся работа будет направлена на решение его проблем. В другом случае основные усилия могут быть направлены на уточнение (бывают случаи, когда подросток, «наконец-то осознавший» свою проблему, заявляет, что «дальше он и сам сумеет её разрешить, т.е. для него главным было её понять, «увидеть»).

Если так и не удаётся определить проблему и начать реальное взаимодействие, тогда профконсультанту ничего другого не останется, как продолжать работу с ним в обычном (не активизирующем) режиме, и, надо полагать, нужная помощь будет всё-таки оказана и пойдёт на пользу. Беспольной она не окажется.

Предлагаем один из возможных вариантов профконсультационного взаимодействия профконсультанта и подростка в процессе совместного выбора профессии. Для организации диалога можно использовать методику, которую приводим ниже.

«Схема альтернативного выбора»

Цель методики — помочь подростку выбрать наиболее предпочтительный вариант профессии или места работы из уже имеющихся вариантов с учётом наиболее важных для человека факторов выбора. *Особенность данной методики в том, что работа идёт с уже имеющимися альтернативными вариантами.* Выбор происходит в процессе обсуждения, где основное (решающее) слово всегда принадлежит подростку.

Схема альтернативного выбора наиболее эффективна на индивидуальной консультации, хотя её можно использовать и в работе с небольшой группой.

Общий порядок работы со схемой следующей:

1. Профконсультант и подросток сидят за столом рядом (а не напротив друг друга).
2. На чистом листе бумаги рисуется несложный бланк, где вверху по горизонтали будут выписываться имеющиеся у подростка варианты, а слева по вертикали — те факторы и условия, которые важны для того, чтобы решение принял именно этот подросток. Оптимальное

количество рассматриваемых вариантов — от 2 до 5–7, т.е. столько, сколько сможет разместиться на обычном листе бумаги. Когда подросток будет называть свои варианты, желательно, чтобы они были сформулированы как можно конкретнее.

3. Профконсультант предлагает подростку назвать наиболее важные для него причины выбора, а бланк как раз и нужен для того, чтобы выписать эти причины-факторы. Для удобства используется специальный перечень таких факторов. Обычно в бланк выписывают 20–30 факторов. При записи этих факторов психолог может задавать уточняющие вопросы, которые иногда изменяют первоначальные формулировки. Главное, чтобы смысл называемых факторов был хорошо ясен и профконсультанту, и подростку, что и обеспечивает взаимодействие и понимание между ними.

Этот перечень достаточно универсален и может использоваться как для профконсультации выпускников школ (больше ориентирующихся на первоначальный выбор профессии и учебных заведений), так и для работы со взрослыми клиентами (больше рассматривающих варианты трудоустройства или смены профессии).

После того как будут выписаны все важные факторы, подросток называет 5–7 самых для него значимых. Рядом с этими факторами слева проставляется отметка особой значимости — «x2», сами же факторы лучше подчеркнуть.

Далее подросток оценивает, насколько каждый из записанных в бланк факторов соответствует имеющимся (также записанным) вариантам. Тут используется несложная шкала от 0 до 4 баллов: 0 баллов — фактор совершенно не соотносится с данным вариантом; 1 балл — фактор соотносится с вариантом, но очень слабо; 2 балла — фактор имеет некоторое соотношение с вариантом; 3 балла — фактор хорошо соотносится с вариантом; 4 балла — очень хорошо соотносится с вариантом. Первое и последнее слово при оценке факторов всегда предоставляется подростку, чтобы он чувствовал себя самостоятельным. В этом главный (активизирующий) смысл этой методики.

Сидящий рядом профконсультант может иногда задавать уточняющие вопросы, а в некоторых случаях предложить и свою оценку. Но окончательное слово — всегда за подростком (даже если консультант считает, что он совершенно неправ, значит, консультанту не удалось привести достаточно убедительные аргументы). Ни в коем случае нельзя спорить с подростком «до хрипоты»: работа должна проходить легко, с пониманием, с удовольствием.

При использовании схемы нередки случаи, когда аргументы консультанта способны лишь частично убедить в чём-то подростка, и тогда в таблице вместо ошибочных баллов-оценок можно выписывать «компромиссные баллы»: она находится где-то посередине между первоначальным баллом подростка и уточнённым баллом психолога. Важно понимать, что абсолютно «объективных» оценок почти не бывает и речь идёт лишь о степени приближения к ним.

После проставления в бланк баллов-оценок используется коэффициент особой значимости факторов — «x2», который ранее уже был проставлен рядом с такими факторами. Все выделенные факторы (особенно важные для подростка) удваиваются, т.е. удваиваются первоначальные баллы (оценки), что отражается в бланке.

После этого по каждому варианту подсчитывается сумма всех баллов, включая и удвоенные, и неудвоенные. Вариант, набравший наибольшее количество баллов, скорее всего и есть наиболее предпочтительный для подростка.

Но нельзя переоценивать эти чисто количественные показатели привлекательности вариантов. Они представляют собой лишь некоторую основу для серьёзных размышлений о выборе профессии, учебного заведения или места трудоустройства. У нас были случаи, когда подросток после проделанной совместной работы говорил, что ему помогли «лучше разобраться в том, чего же он действительно хочет», а затем всё-таки останавливался на варианте, который не набирал наибольшего количества баллов.

Может случиться, что методика с первого раза и не позволит выявить наиболее предпочтительные варианты (например, все или многие из них наберут примерно одинаковое количество баллов). В этом случае можно предложить подростку ещё раз посмотреть, те ли

факторы он выбрал, (правильно ли проставлен коэффициент «x2») и не стоит ли вернуться к некоторым спорным баллам-оценкам. Такое повторение обычно занимает гораздо меньше времени, поскольку подросток уже знаком с общей логикой использования схемы и, как правило, проделывает всё достаточно быстро.

Пример совместно заполненного бланка для методик «Схема альтернативного выбора»

Работа с выпускником 11-го класса Борисом Е.В. в скобках указаны баллы после удвоения. Получается, что более предпочтителен второй вариант.

Бланк для методик «Схема альтернативного выбора»

<i>I</i>	<i>Мотивационные факторы</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
	интуиция подсказывает	1	3	1
	одобрение отца	2	2	1
	способности позволяют	3	2	4
x2	хотел бы показать интеллект	2(4)	3(6)	2(4)
	хотел бы использовать жизненный опыт	3	4	3
	хотел бы проявить самостоятельность	3	2	4
x2	престиж	0(0)	3(6)	1(2)
	лёгкость поступления	3	1	4
	хорошая «атмосфера»	2	1	0
x2	работа со знаковыми сис-ми (предмет труда)	2(4)	4(8)	1(2)
	оценка, контроль (цель труда)	1	2	0
	творчество (цель)	3	2	1
	теоретические (средства труда)	2	3	0
	бытовой микроклимат (условия труда)	1	4	0
x2	самостоятельный труд	2	2	4
	клиенты, посетители	1	3	4
	обычная ответственность	2	1	4
	высокая зарплата	1	4	2
x2	изысканные отношения	1(2)	3(6)	0(0)
	ИТОГО:	40	62	40

где *I* — Коэффициент значимости — «x2»

2 — 1-й вариант: строительный техникум, специальность — монтаж...

3 — 2-й вариант: экономич. институт, специальность — бухгалтер...

4 — 3-й вариант: продажа газет («скоро в армию»...)

На профконсультации подростку обязательно задают вопрос: «Хотели бы вы, чтобы в вашей будущей профессии (в учебном заведении, на работе...) проявилось...?» или «Хотели бы вы, чтобы у вас была возможность...?», или «Хотели бы вы учесть в момент своего выбора...?», или «Важно ли для вас при выборе...?» и т.п. При этом подросток может не только выбирать ограниченное количество факторов, но также каких-то из них называть столько, сколько считает нужным.

I. Факторы общего порядка:

1. Собственное желание:

1) осознанное, хорошо продуманное желание;

2) интуитивное предчувствие успеха.

2. Отношение (одобрение) близких людей:

1) отец; мать;

2) любимый человек;

3) друг (подруга) и др.

3. Собственные способности и возможности осуществления варианта, соответствие

тех и других каждому из вариантов

4. Желание проявить те или иные качества (насколько данный вариант позволяет это):

- 1) физическую силу;
- 2) красоту, внешнюю привлекательность;
- 3) умение общаться; интеллект;
- 4) чувство прекрасного;
- 5) волю, решительность;
- 6) самостоятельность;
- 7) нравственные качества;
- 8) общую эрудицию;
- 9) жизненный опыт и т.д.

5. Информированность, осведомлённость о том или ином варианте (знание того, что ждёт...).

6. Наличие (или, наоборот, отсутствие) друзей и знакомых на месте будущей учёбы или работы.

7. Престиж (в понимании клиента и его ближайшего окружения).

8. Перспективность варианта для будущей жизни.

- 1) близость к дому;
- 2) отсрочка от армии и др.

II. Характеристики возможного места учёбы:

Эти характеристики используются в консультациях, где основная проблема — помощь в выборе учебного заведения. Но если среди вариантов подростка есть и связанные с дальнейшим обучением, и с трудоустройством на работу, тогда приходится рассматривать полные наборы мотивационных факторов.

1. Лёгкость поступления (или, наоборот, сложность поступления, которая позволит гордиться успехом).

2. Лёгкость обучения (или, наоборот...).

3. Большая стипендия, льготы (можно уточнить, какие...).

4. Наличие общежития.

5. Хороший социально-психологический климат (приятная «атмосфера»).

6. Интересная производственная практика или стажировка.

7. Хорошее распределение (гарантированные хорошие места трудоустройства).

8. Культурная, спортивная жизнь.

9. Сильный преподавательский состав.

10. Отличная материальная база (кабинеты, лаборатории...).

III. Характеристики возможного места работы:

Эти характеристики больше подходят для консультаций, на которых решается вопрос о том, где именно работать клиенту.

1. Лёгкость трудоустройства.

2. Возможность дополнительного обучения или переподготовки за счёт организации.

3. Возможность работать по контракту.

4. Хороший социально-психологический климат («атмосфера»).

5. Развитый социально-культурный быт (свои санатории, детские сады и ясли, снабжение продуктами, различные культурно-развлекательные программы и т.п.).

6. Льготы (уточнить, какие именно).

7. Перспективы профессионального роста и успешной карьеры.

8. Высокая зарплата.

9. Возможность дополнительного заработка.

10. Возможность работать по совместительству.

11. Относительно свободный режим.

12. Возможность использовать ранее приобретённый профессиональный опыт.

13. Лёгкость увольнения из организации.

14. Стабильная работа организации (без кадровых перетрясок, без массовых увольнений, без риска банкротства) и др.

IV. Характеристики выбираемых профессий

Эта группа характеристик особенно важна для случаев, когда профессия ещё не выбрана (включая выбор профессионального заведения, где обучение предполагает работу по тем или иным профессиям).

1. Предмет труда:

- 1) природа (животные, растения, организм человека);
- 2) материалы и заготовки;
- 3) дети;
- 4) взрослые люди;
- 5) техника;
- 6) транспорт;
- 7) знаковые системы (стабильная, меняющаяся информация);
- 8) художественный образ.

2. Цели труда:

- 1) контроль, оценка, диагноз;
- 2) преобразование (материалов, человеческого сознания...);
- 3) творчество, изобретательство;
- 4) транспортирование;
- 5) обслуживание (поддержание в определённом состоянии);
- 6) собственное развитие и самосохранение.

3. Средства труда:

- 1) ручные и простые приспособления;
- 2) механические;
- 3) автоматические;
- 4) функциональные (зрение, слух, голос, физическая сила);
- 5) теоретические (знания, способы мышления);
- 6) переносные или стационарные средства.

4. Условия труда:

- 1) бытовой микроклимат (стол, стул, офис-контора);
- 2) большие помещения с людьми (аудитории, торговые и концертные залы);
- 3) обычный производственный цех;
- 4) необычные производственные условия (особая стерильность, режим влажности, температуры);
- 5) экстремальные (риск для жизни и здоровья);
- 6) работа на открытом воздухе;
- 7) домашний кабинет.

5. Характер подвижности в процессе труда:

- 1) труд преимущественно в положении сидя;
- 2) преимущественно в положении стоя;
- 3) длительная ходьба;
- 4) вынужденные статичные позы;
- 5) множество разнообразных движений;
- 6) большая избирательная подвижность (в основном — только рук, только головы, только ног...).

6. Характер общения:

- 1) минимальное общение (индивидуальный самостоятельный труд);
- 2) работа с клиентами и посетителями;
- 3) обычный коллектив («свои люди», одни и те же лица...);
- 4) работа с аудиториями;
- 5) особая дисциплина и субординация;

6) небольшой замкнутый коллектив (вынужденно ограниченные контакты).

7. *Характер ответственности в труде:*

- 1) материальная;
- 2) моральная;
- 3) за жизнь и здоровье людей;
- 4) обычная (нев्यраженная) ответственность.

8. *Различные особенности профессий:*

- 1) высокая зарплата;
- 2) возможность дополнительного заработка;
- 3) возможность проявить власть;
- 4) «изысканные» отношения (особый этикет...);
- 5) встречи со знаменитостями;
- 6) частые командировки, поездки по стране;
- 7) загранкомандировки;
- 8) завершённый или промежуточный результат труда (возможность полюбоваться сделанным);
- 9) минимальные «профвредности» (уточнить, какие именно);
- 10) спокойная работа (минимальное нервное и физическое напряжение);
- 11) увлекательная, с риском работа;
- 12) ярко выраженная общественно полезная работа.

9. *Минимальное профессиональное образование, необходимое для профессии:*

- 1) без специального профессионального образования;
- 2) краткосрочные курсы (от нескольких недель до нескольких месяцев);
- 3) начальное профессиональное образование (ПТУ, СПТУ...);
- 4) среднее профессиональное образование (техникум, училище...);
- 5) высшее профессиональное образование (вуз): бакалавриат, магистратура;
- 6) учёная степень;
- 7) дополнительное профессиональное образование, переподготовка, доподготовка (к уже имеющемуся образованию).

Москва