

Л и т е р а т у р а

1. Никандров Н.Д. Об активизации учебной деятельности// Вестник. – 1983. – № 8. – С. 26 – 31.
2. Куприянович Л.И. Биологические ритмы и сон. – М.: Наука, 1976.
3. Васильева З.А., Люблинская С.М. Резервы здоровья. – Л.: Медицина, 1980.
4. Буйлов В., Куронова Г., Секаторова Н. Нервно-психическое состояние студентов как валеологическая проблема// Высшее образование в России. – 1996. – № 2. – С. 65 – 73.
5. Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания //Собр. соч. – В 11 т. Т.8. – М., 1949.
6. Басова Н.В. Педагогика и практическая психология. – Ростов: Феникс, 2000.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И ЛИЧНОСТНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

Студентка Н.А. Демидова

Научный руководитель – преп. М.А. Шапошник

Психология труда – необходимый компонент профессиональной культуры не только специалиста-психолога, но и другого персонала, занимающегося подготовкой рабочих и специалистов. Готовить учащихся к трудовой деятельности-одна из областей трудовой психологии. Жизнь нашего общества – это, прежде всего, мир труда людей занятых в материальном и духовном производстве, в производстве полезных действий по обслуживанию человека, по упорядочению сложных социальных процессов.

Разные виды труда не легко увидеть и представить себе не только потому, что они скрыты за закрытыми дверями, но и потому, что в труде каждого современного профессионала очень велика доля так называемых интеллектуальных компонентов, незримых составляющих. Для того, чтобы понять, в чем состоит подлинная работа человека, нужно подойти к этому вопросу с точки зрения психолога. То есть задача психолога – рассмотреть, какие качества индивида навыки умения и интеллектуальные способности требуются в

той или иной профессии и соответственно помочь сориентироваться в мире профессий подрастающему поколению исходя из их индивидуальных качеств. Собственно это и является задачами профориентации.

Само возникновение профессиональной ориентации обычно связывают с появлением первого кабинета профориентации в Страсбурге в 1903 году и бюро по выбору профессии в Бостоне (США) в 1908 г. Работа этих первых профориентационных служб основывалась на «трехфакторной модели» Ф. Парсонса, когда у претендента на те или иные профессии выявляли способности и психологические качества, соотносили их с требованиями профессий и, уже на основании этого, выдавали рекомендацию о пригодности или не пригодности человека к данной профессии. Такая работа впервые строилась на научной основе: использование самой идеи соотношения характеристик человека с профессией в качестве основного критерия появления профессиональной ориентации. Критерий появления профориентации связан с ростом и развитием крупной промышленности. С этой проблемой столкнулись не только люди, ищущие работу, но и сами работодатели. Особенностью нынешних задач профориентации стала реально возникшая перед значительными массами людей проблема свободы выбора. В связи со свободой выбора возникают некоторые этические проблемы профессионального консультирования. В профориентации этические проблемы можно рассматривать в двух взаимосвязанных плоскостях; с точки зрения готовности индивида к выбору и реализации определенной нравственной позиции и с точки зрения готовности профконсультанта оказать индивиду реальную помощь в таком самоопределении, без какого-либо нарушения основных этических норм взаимодействия психолога с клиентами. Хотелось бы коротко перечислить основные этические противоречия профессионального самоопределения.

1). Противоречия между правом человека на самоопределение и, как правило, неготовностью к этому, что создает основу для принятия консультантом решения за клиента или манипулирование клиентом.

2). Противоречие между интересами личности и интересами общества, которые не всегда совпадают.

3). Противоречие между мировоззрением психолога и клиента.

4). Противоречие между различными этическими системами и уровнем овладения ими разными людьми, то есть противоречие между различными этиками, среди которых сложно выбрать единственно правильную.

Как уже было сказано, профориентация построена на сопоставлении психологических качеств индивида с качествами, необходимыми для какой-либо профессии. Совокупность качеств, необходимых для профессии, лежит в основе профпригодности. Возникает вопрос: какой должна быть степень корреляции между нужными для профессии качествами и качествами, имеющимися у индивида? Должны ли они совпадать полностью, или нет?

Профессии – это явления общественные, возникающие и сменяющиеся друг друга достаточно быстро в отличие от свойств человека, которые обусловлены природой. В тех случаях, когда организм человека, его природные особенности имеют те или иные ограничения, люди создают внешние и внутренние средства деятельности для их преодоления. То есть помимо природных данных, люди пользуются орудиями труда, которые помогают им выполнять ту работу, которую сам человек не смог бы сделать. Например, для работы с невидимыми глазом объектами люди используют увеличительные стекла, лупы, микроскопы, телескопы, телевизионные установки и т.д. Все орудия, средства труда одновременно являются и средствами усиления способностей и возможностей человека, преодоления природных ограничений его деятельности. Однако упомянутые орудия и средства создаются годами, а профессию нужно выбирать сейчас. Поэтому ограничения в выборе профессий существуют, и их нужно знать.

Средства деятельности могут быть не только внешними, но и внутренними. Так, например, если человек не может выполнить какую-либо работу, это не значит, что он не пригоден к этой работе. Если вооружить его советом, как это делать, то человек сможет выполнять эту работу. То есть мнение о личных качествах человека как о чем-то закоренелом неверно.

Рассмотрим еще одну немаловажную особенность свойства – «пригодность», которое может относиться не только к человеку, но и к инструменту материалу. Например, круглый напильник не пригоден для заточки обычной пилы. Для этого нужен трехгранный. Однако из этого не следует, что круглому напильнику присуще свойство не-

пригодности. Здесь он непригоден, а в другом – незаменим. Свойство «пригодность» отличается тем, что может быть приписано лишь конкретной ситуации, включающей обязательно два компонента: данный человек и данная специальность. И обозначает это свойство не что иное, как взаимное соответствие. Нет одного из компонентов системы – теряет смысл вопрос о пригодности. Из этого следует, казалось бы, странный вывод: свойство «профпригодность», как бы мы не понимали его по существу, не присуще человеку как таковому. Он не является сам по себе носителем этого свойства. Правда, в нашей речи часто встречаются выражения типа «профпригодность человека», «определить профпригодность» и т.п., но это не более чем условность.

Итак, из сказанного ясно, что, хотя в нашей речи встречается выражение «профпригодность человека», на самом деле его надо понимать так: «взаимное соответствие данного человека в данной области приложения его сил в данное время».

В принципе, профессия как область приложения сил человека может быть «не приспособленной» и в этом смысле не пригодной для него. Причем взаимная непригодность профессии и человека может быть не только за счет технической, предметной, но и за счет социально-организационной стороны труда. Так как человек не может работать «вообще», он всегда оказывается в какой-то обстановке, как предметной, так и микросоциальной.

Из сказанного ясно, что вопрос профпригодности необходимо рассматривать индивидуально и конкретно.

На самом деле большая или меньшая профессиональная непригодность создана порой самими людьми, хотя, конечно же, нельзя не учитывать роль природных предпосылок, таких, как здоровье, свойства нервной системы и т.д.

Все люди отличаются один от другого по своим личным качествам. И среди этих качеств есть такие, которые называют профессионально ценными. Так, например, хирургу, электрогазосварщику, скрипачу важна высокая культура движений, животновод должен быть заботливым и дальновидным, чертежник – скрупулезно аккуратным и т.д. Если существует понятие «профессионально ценные качества человека», то можно составить список, где будут отдельно указаны ценные и неценные качества. Любое качество в одном случае является профессионально ценным, а в другом будет противо-

действовать успешной работе. Так, общительный человек испытывает неудовлетворенность работой сосредоточенности в «одиночку» и наоборот, если его работа связана с общением.

В вопросах профпригодности нужно разбираться конкретно, индивидуально еще и потому, что на одной и той же работе разные люди добиваются успеха за счет разных сочетаний своих личных качеств. Каждый хороший работник максимально использует свои сильные стороны и преодолевает, компенсирует разными средствами слабые. Народная мудрость гласит: «Всяк мастер на свой лад».

При анализе профессиональной пригодности отдельно взятого человека к конкретной профессии надо помнить, что профессионально ценные качества не рядоположены, а образуют нечто ценное – систему.

Е.А. Климов выделяет пять основных слагаемых данной системы:

1. Гражданские качества – моральный облик человека как члена общества.

2. Отношение к труду, профессии, интересы и склонности.

3. Дееспособность общая, не только физическая, но и умственная, включая интеллектуальные способности, гибкость психики, самоконтроль, инициативность, а также физические – состояние здоровья, силу, выносливость и т.д.

4. Единичные, частные, специальные способности – это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии.

5. Знания, умения, навыки, привычки.

Из сказанного ясно, что у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того, как он включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность.

По мнению того же Е.А. Климова, существуют разные степени профпригодности. Он выделяет четыре таких степени:

1. Непригодность (к данной профессии). Она может быть временной или практически непреодолимой. О непригодности стоит говорить, когда отклонения в здоровье не совместимы с данной профессией. Противопоказания могут также быть и педагогическими.

2. Годность (к той или иной профессии или группе таковых). Эта степень характеризуется тем, что нет противопоказаний. То есть есть реальный шанс, что человек будет хорошим специалистом в этой области.

3. Соответствие данного человека данной области деятельности. Характеризуется не только отсутствием противопоказаний, но и наличием личных качеств, которые годны для выбора данной профессии или группы профессий.

4. Призвание данного человека к данной области деятельности. Эта степень профпригодности характеризуется тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди равных себе по обучению и развитию.

Подводя итоги, хотелось бы сказать, что абсолютной профпригодности быть не может потому, что все люди разные, одни и те же качества у разных людей имеют разные оттенки, профессий тоже множество. В принципе, все в руках человека, так как при желании и усердии он может добиться всего. Задача профориентации – помочь человеку разобраться, какие качества ему потребуются для данной профессии, какие качества у него уже есть, а какие ему придется развить.

Л и т е р а т у р а

1. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: Воронеж, 1996.
2. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Воронеж, 1996.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ В ПОДРОСТКОВОЙ СРЕДЕ

Студентка А.А. Карп

Научный руководитель – преп. О.С. Андрончик

Ценностно-ориентационное единство – показатель групповой сплоченности. Ценностно-ориентационное единство в коллективе – это, прежде всего, сближение суждений и оценок в нравственной и деловой сферах, в подходе к целям, задачам и ценностям, связанным с содержанием совместной общественно ценной деятельности.

Ценностные ориентации – это идеологические, политические, моральные и эстетические основания оценок субъектом окружающей действительности и ориентации в ней.