МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО
от 2 февраля 2016 г. № ВК-163/07

О НАПРАВЛЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ

Получение инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) профессионального образования является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности.

Для эффективной профессиональной реабилитации указанной категории граждан необходима комплексная система профориентации, которая позволит формировать мотивацию к трудовой деятельности, социализации и внесению личного вклада в развитие общества.

В целях распространения методов и технологий обеспечения осознанного оптимального выбора будущей профессии указанной категории обучающихся Минобрнауки России направляет для использования в работе методические рекомендации по подготовке и организации профессионального ориентирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в инклюзивных школах, разработанные в рамках реализации межведомственного комплексного плана по вопросам организации инклюзивного образования и создания специальных условий для получения дошкольного и общего образования детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ на 2015 год (первоочередные меры), утвержденного Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Голодец О.Ю. 22 апреля 2015 г. № 2466п-П8.

В методических рекомендациях представлены теоретические основы подготовки и организации профессионального ориентирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; практика организации их профессионального и трудового ориентирования; дается целостное описание профориентационной работы как сотрудников инклюзивных школ, так и специалистов - профконсультантов на основе нового методологического подхода к организации профессионального консультирования и формирования у школьников с инвалидностью и ОВЗ целостной картины мира профессий.

Методические рекомендации предназначены для специалистов, занимающихся проблемой совершенствования профориентационной работы в инклюзивной школе.

Дополнительно сообщаем, что в рамках реализации указанного выше плана Минобрнауки России была проведена разработка и научно-методическое обоснование системы профориентационной работы и моделей социализации (сопровождаемого проживания) для обучающихся с ОВЗ со сложным дефектом, которая в ближайшее время будет направлена в органы государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования для использования в работе.

В настоящее время завершается разработка межведомственного плана по вопросу развития системы профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ОВЗ на 2016 - 2020 гг., который также будет направлен для разработки региональных дорожных карт и организации работы.

Заместитель Министра

В. Ш. КАГАНОВ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ И ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В ИНКЛЮЗИВНЫХ ШКОЛАХ

Методические рекомендации разработаны в рамках выполнения государственного задания Министерства образования и науки РФ (проект 3307).

В методических рекомендациях представлена целостная система профориентации для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в инклюзивных школах. В предлагаемом издании содержатся теоретические основы подготовки и организации профессионального ориентирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; представлена практика организации профессионального и трудового ориентирования в инклюзивных школах; дается целостное описание профориентационной работы как сотрудников инклюзивных школ, так и специалистов - профконсультантов на основе нового методологического подхода к организации профессионального консультирования и формирования у школьников с инвалидностью и ОВЗ целостной картины мира профессий.

Книга предназначена для специалистов, занимающихся проблемой совершенствования профориентационной работы в инклюзивной школе.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Проблема профориентации выпускников школ с ограниченными возможностями здоровья и трудоустройства молодых инвалидов для нашей страны была и остается высоко актуальной и трудно разрешимой, так как зачастую психофизические возможности подростка или юноши не соответствуют уровню их притязаний.

Проблематика особенностей профессионального самоопределения выпускников отечественных инклюзивных общеобразовательных школ находится только в первичной стадии своего научного осмысления, поскольку имеется недостаточное количество эмпирического материала, что обусловлено определенной новизной научного анализа жизнедеятельности таких школ в современной России.

На сегодняшний день в Российской Федерации идет становление и развитие системы инклюзивных школ, которые должны (призваны) обеспечить реализацию новых социально-педагогических и психологических подходов к процессу активизации адекватного профессионального самоопределения учащихся с ОВЗ и инвалидностью.

Успешность развития в России системы непрерывного инклюзивного образования, бесспорно, в значительной (если не в первостепенной) мере зависит от кадрового обеспечения образовательных организаций инклюзивного типа.

В связи с этим в рамках выполнения государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации были разработаны методические рекомендации, содержание которых отражает результаты проведенных исследований.

Настоящее пособие состоит из двух разделов.

В первом разделе представлены теоретические основы построения в инклюзивных школах системы профориентационной работы; во втором - практика организации такой работы.

Центральными в пособии являются третья и четвертая главы, в которых раскрываются основные направления, содержание, формы, средства, методы и технологии профессионального ориентирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в инклюзивных школах.

В третьей главе представлен материал, основанный на накопленном опыте работников

инклюзивных школ по профориентации обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. В четвертой главе содержится целостная технология профессионального и карьерного ориентирования обучающихся инклюзивных школ, разработанная на основе практического опыта специалиста-профконсультанта.

РАЗДЕЛ 1
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В ИНКЛЮЗИВНЫХ ШКОЛАХ

ВВЕДЕНИЕ

В современной России активно идет процесс гуманизации отношения государства и общества к лицам с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), расширяются аспекты их интеграции лиц в разные сферы социальной и экономической жизнедеятельности страны. Это побуждает ученых и специалистов-практиков создавать новые формы реализации социально-педагогической, психологической помощи этой категории населения в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Получение детьми-инвалидами и лицами с ОВЗ профессионального образования является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности. Однако реальное эффективное трудоустройство молодых инвалидов оказывается существенным образом затруднено по целому ряду объективных и субъективных причин.

К объективным причинам следует, в частности, отнести: недостаточное количество рабочих мест в доступных для инвалидов сферах профессиональной деятельности; отсутствие требуемых для лиц с ОВЗ условий труда; затруднения в транспортной системе, не оборудованные необходимыми устройствами здания; и др.

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

- 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 человека зависит от его физической полноценности;

- 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, отрыв от реальной ситуации в обществе и нежелание 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 закреплении на рабочем месте и др.

По данным ряда исследований <1>, одной из основных проблем у большинства молодых инвалидов (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 профориентации, профессиональному самоопределению учащихся инклюзивных школ.

<1> Ткаченко, В.С. Инвалиды России на рынке труда: монограф. - Ставрополь: Альфа-Принт, 2010; Савченко Д.В. Особенности профориентационной работы с подростками, страдающими детским церебральным параличом//Социальная политика и социология. - 2013. - Т. 2. - № 3 (95). - С. 227 - 233.

Для достижения обозначенных целей необходимо выстроить систему профориентационной работы в инклюзивной школе так, чтобы такая система, с одной стороны, основывалась на индивидуально-дифференцированном подходе к обучающимся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, а с другой стороны реализовывала бы саму идею инклюзивного образования, которое базируется на следующих принципах:

- Ценность человека не зависит от его способностей и достижений

- Каждый человек способен чувствовать и думать

- Каждый человек имеет право на общение и на то, чтобы быть услышанным

- Все люди нуждаются друг в друге

- Подлинное образование может осуществляться только в контексте реальных взаимоотношений

- Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников

- Для всех обучающихся достижение прогресса скорее в том, что они могут делать, чем в том, что не могут

- Разнообразие усиливает все стороны жизни человека.

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 в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости гражданина с учетом его потребностей, индивидуальных особенностей и возможностей, а также востребованности профессии (специальности) на рынке труда.

Глава 1
ВВЕДЕНИЕ В ИСТОРИЮ, ТЕОРИЮ И ПРАКТИКУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ

1.1. Исторические аспекты становления профориентационной помощи

Благодаря работам первых психотехников, как зарубежных, так и советских, стало возможным в проблеме профориентации выделить такие ее составляющие части, как профнаправленность, профпригодность и профессиональную успешность.

В соответствии с этим строились формы помощи индивиду осуществить рациональный выбор профессии.

Предполагалось, что формировать профессиональную направленность у подрастающего человека нужно через сообщение информации о мире профессий и выявлении способностей у него к тому или иному виду труда на специальных консультациях. Этой работой должны были заниматься педологи.

В 20-е годы казалось, что выявлять профессиональную пригодность можно путем диагностики наиболее важных психических особенностей у представителей профессий, а затем под их «профиль» подбирать кандидатов со сходными особенностями и направлять их в соответствующие учебные заведения. Данные проверки осуществлялись в психотехнических лабораториях Наркомата труда, которые имели «распределительные» функции. Высказывалось мнение, что такие процедуры, получившие название профотбора, будут способствовать становлению профуспешности. Распространение в психотехнике таких взглядов было обусловлено общепсихологическими воззрениями на развитие человека как некий линейный поступательный процесс, при котором способ ранней профессионализации индивида выступал залогом профпригодности и профуспешности (Профиль психотехника, 1932).

К началу 30-х годов в условиях нашей страны перед психотехниками ставились задачи не столько помочь индивиду, сколько помочь государству распределить трудовые ресурсы наиболее «рациональным» образом. Другими словами, педологам и психотехникам нужно было стараться убеждать и всячески содействовать притоку молодежи на «массовые», «дефицитные» профессии путем формирования общественно-политических мотивов выбора. Профпросвещение включало профинформацию, профпропаганду и профагитацию.

Профконсультация заключалась в проведении процедур обследования, фиксации действий консультанта и учащегося в профконсультационной карточке, осмысливании полученных данных и составлении заключения. При формулировании профзаключения был обязателен учет социального заказа. Старания устроить максимальное сопряжение профнаправленности и профпригодности подростков не увенчались успехами по многим причинам. Среди них можно отметить слабое использование программ тренировок для формирования профессиональной пригодности у кандидатов на различные профессии. Данные программы формулировались в противовес идеям жесткого профотбора, выполняемого на основании психотехнических испытаний как констатации имеющихся достижений индивида.

В работах К.М. Гуревича (1967) убедительно показано, что большинство тестов не предназначено для того, чтобы определить подлинную профессиональную пригодность, и поэтому те кандидаты, кто не справился с испытаниями, совсем не обязательно являются непригодными.

В то же время, как часто оказывается на практике, завершение профессиональной подготовки не может служить гарантией пригодности к работе. Диплом о квалификации не является свидетельством о профессиональной пригодности, поскольку реализация учебных знаний и умений происходит в особых условиях реальной деятельности, которые не были учтены при организации подготовки. Недоучет и незнание действительной профессиональной специфики абитуриентом, студентом, а затем и выпускником учебного заведения обуславливают возникновение чувства разочарования в избранной профессии и потребность поиска новой.

Статистические данные, собранные через 5 - 10 лет после окончания вузов, показывают, что по базовой квалификации в профессиях, строго требующих эквивалентности труда и варианта образования (медицина, летное дело, химические технологии и пр.), закрепляются только 15 - 17% выпускников, что заставляет говорить о кадровой политике государства как политике профориентационной (Пряжников, 2009).

В остальных случаях, где нет строгих требований к базовому образованию, «верность» ему сохраняют 3 - 5%. Остальные же молодые люди вынуждены осуществлять профессиональную реориентацию. Причем на стабильность этих количественных показателей мало влияет уровень престижности учебного заведения и профессии, а также наличие резервированных рабочих мест для «молодых специалистов» по распределению.

Индивидуальные концепции «пожизненных» или «краткосрочных» наймов на работу зарождаются и складываются у человека как субъекта труда достаточно бессознательно, поскольку рефлексия этих феноменов у него организуется в редких случаях. В результате стихийного становления состояний готовности к возможным переходам из одной профессии в другую формируется и отношение к профессии либо как к длительному пристанищу, либо как временному обиталищу. Что хорошо здесь, а что плохо, - найти ответы нужно каждому человеку самостоятельно.

Не является исключением и положение со становлением профессионального сознания у самих профконсультантов. Специальной подготовки в учебных заведениях по этому направлению у нас в стране не ведется, и на работу сплошь и рядом попадают люди, совершающие профессиональную реориентацию. Для облегчения своих должностных обязанностей они привносят в новую деятельность элементы работы из своего прежнего опыта, делая это достаточно осознанно. Адекватность таких решений требует специального изучения и обсуждения.

Формы проявления потребности в трудовой активности связаны с сознательным отношением человека к труду, что проявляется в трудовом его поведении. Оптимальное выполнение трудовых обязанностей осуществляется по закону свободной перемены труда, когда таковая человеку по душе и по плечу. Проявления чрезмерных трудовых усилий получили название «трудоголизма» (Короленко, Донских, 1990). В случаях, когда труд носит принудительный характер или человек трудится, в основном, из-за необходимости заработать на пропитание, имеют место отчуждение труда, феномен рестрикции труда (психологическая сущность которого проявляется в сознательном ограничении своего трудового участия) и феномен добровольного трудового абсентеизма, проявляющийся в уклонении от общественно значимого труда (Кузьминов, Набиулина, Радаев, Субботина, 1989).

Трудовой абсентеизм носит вынужденный характер в случаях потери работы по независящим от человека причинам, и известен по описаниям переживаний состояния вынужденной безработицы (Маурер, 1986).

Пространство и время жизнедеятельности личности вообще, роль и место труда в жизни человека связаны с принятием им таких ее форм, как «цивилизация труда» и «цивилизация досуга». Не случайно в странах, где имеет место высокий уровень продолжительности жизни, эти формы наполнены и конкретным содержанием. В последние годы в психологии труда разрабатывается подход функционального отдыха (Леонова, Кузнецова, 2007).

В нашей стране концепции профконсультирования начали складываться в 1960-е годы, и получили оформление индивидуальной работы к 1990-м годам (Индивидуальная психологическая профессиональная консультация, 1990).

К настоящему времени у нас в стране преобладающей методологией в практике психологической помощи, как в службах занятости, так и в центрах профориентации является

методология тестирования, и психотерапевтической поддержки (Теория и практика профориентации и профконсультирования, 1996 и др.).

Методология тестирования основывается на статистических моделях типологических черт личности, которым авторы тестов априорно приписывают, исходя из собственных наблюдений, или из соображений здравого смысла «подходящие» профессии. В этом случае оптант - как активный субъект профессионального выбора рассматривается как испытуемый или тестируемый, и собственно активность выбора полагается за тем, кто проводит обследование. Таким образом, он оказывается дважды «заложником», сначала теоретического плана - у автора тестовой типологии была своя картина мира труда и мира профессий, и потом, - практически, у специалиста, который ее использует и интерпретирует данные тестирования, которому также свойственны представления о мире труда. Вопросная логика в этом случае предполагает извлечение представлений испытуемого о труде и о мире профессий на базе соответствующих картин исследователей.

Методология психотерапевтической поддержки традиционно связана с описаниями кризисных ситуаций и вариантов их преодоления. Именно в этом ключе идет разрешение ситуаций поиска подходящей работы с помощью методик психотерапевтической поддержки, не подкрепленных процедурами формирования знаний о мире профессий, - кризисные симптомы снимаются поверхностно, а глубинная, неразрешенная содержательная проблема - «все-таки, какая работа мне подходит» - остается (Пряжникова Е.Ю., 2001).

Выбор методологии обусловлен профессиональной подготовкой специалистов. В соответствии с квалификационной характеристикой профконсультанта, а она представляет собой источник трудового права - нормативный документ, разработанный законодателем, им могут стать лица, имеющие высшее профессиональное образование педагога, психолога, социолога и социального работника.

Понятно, что в реальной деятельности взаимопонимание названных специалистов, правильная оценка ими возможностей и ограничений своей области приложения сил, координации усилий, адекватный поиск партнеров в целях обмена опытом, планирование своей деятельности на должном уровне, весьма проблематично. В настоящее время выпускники вузов, которые могут стать, и становятся психологами и профконсультантами, не обеспечены в должной мере сведениями о мире труда и о мире профессий, организованными специальным образом, и могущими стать их знаниями для целей профконсультирования.

1.2. Нормативно-правовая база профессионального ориентирования в инклюзивной школе

Правовое поле деятельности по профессиональному ориентированию в инклюзивной школе образуют основополагающие международные и отечественные документы, направляющие поиски вариантов равноценного воспитания трудоспособной личности, желающей и могущей активно включиться в профессиональную деятельность после завершения образования, несмотря на ограничения здоровья.

С 1993 г. в Конституции РФ определена свобода труда. Это определение дает юридическую возможность свободного выбора из объективно существующего сложного множества (47 тысяч специальностей), называемого миром профессий, - разнообразные описания этого мира составляют его современную картину (Назимов, 1998; Райс, 2000; Джуэлл, 2001; Пчелинова, 2011), в которой необходимо свободно ориентироваться. Другими словами, свободу труда, прежде всего, необходимо понимать как свободу ориентировки в целостном мире профессий и специальностей.

В послевоенные годы в нашей стране формулировался государственный заказ различным научным и практическим учреждениям на разработку и использование информации о профессиях, поскольку деятельность в области профориентации была обусловлена законодательно, - в соответствии со ст. 40 Конституции СССР (Актуальные вопросы повышения эффективности профориентации..., 1985). В то время в стране был открыт 41 центр профориентации, и складывалось возможное разделение труда специалистов - врач, профконсультант, психодиагност и профессиограф (Балашова, Безбородко, Коровина, Панкова, 1990).

Однако целостный банк информации о профессиях так и не был создан. Был накоплен положительный опыт профориентирования молодежи в условиях восприятия труда как права и обязанности (обязательность труда имела место во всех текстах конституций, начиная с 1918 г.). Тогда определение права на труд предполагало форму государственного обеспечения всеобщей занятости, был неприемлем подход от принципа свободы труда.

Идея свободы труда воспринималась как угроза всей социалистической системе хозяйствования с ее жестким государственным планированием и партийными рычагами обеспечения занятости.

Профориентация базировалась на разрозненных информационных материалах, хотя они назывались системными (Федоришин Б.А., Карпиловская С.Я., Ткаченко Е.М. и др., 1977). Государством даже не ставилась задача составления полномасштабного описания мира профессий для этих целей, поскольку на первый план выступала задача преодоления «дефицита» трудовых постов, начиная с 1917 г. До Великой отечественной войны это были рабочие профессии, а в 1950-е годы, - инженерные.

В конце 1970-х рабочие профессии снова становились дефицитными. В те годы культивировалась система длительного стажа работы на одном месте, во многом работодателям вменялось принимать на работу, удерживать и воспитывать в своем штате лиц, возможно, совершенно не подходящих для выполнения поставленных перед ними задач.

Человек, ищущий себя и способный к смене множества мест работы, квалифицировался как «летун», подвергался осмеянию. Право на труд наделяет человека возможностью так или иначе реализовывать свои способности к труду, а принцип свободы труда означает именно добровольность конкретной реализации таких способностей или же отказ от их использования в пользу другой сферы деятельности на фоне доступности информации обо всех видах труда как социально равноценных.

Поиски вариантов реализации важнейшей нравственной идеи природосообразного профессионального развития имели место на всех этапах развития общества. Возможность правового ее воплощения в странах - членах Международной Организации Труда (МОТ) возникает в период с 1932 г. - с начала действия Конвенции 29 об упразднении принудительного труда (Конвенции и рекомендации).

По этой причине базой для разработки концепции инклюзивной профориентации послужили не только психологические, но и юридические источники о понятии подходящей работы, его юридическое, экономическое и психологическое толкование.

В 1934 г. в Конвенции 44 о безработице появляется понятие «подходящее место» для ходатайствующего о помощи лица. В перечень характеристик, в соответствии с которыми место не может считаться подходящим, входит и такая: «... если ставка заработной платы ниже или другие условия труда менее благоприятны, чем условия, которые заинтересованное лицо имело бы основание ожидать, принимая в расчет заработную плату и другие условия труда, к которым оно привыкло в своей основной профессии и в районе, где оно обыкновенно работало, или которыми оно бы пользовалось, если бы продолжало так работать (в случаях, когда место предлагается в обычной профессии заинтересованного лица и в районе, где оно регулярно работало последнее

время и чем условия, обычно наблюдаемые в данное время в профессии и в районе, где ему предлагается место» (Конвенции и рекомендации..., С. 340).

Определение «и другие условия труда менее благоприятны» входит составной частью в понятие неподходящего места, и оно, конечно же, связано с психологическими аспектами понимания благоприятных условий взаимосоответствия человека и работы.

В Рекомендации 46, принятой в 1936 г., о постепенном упразднении вербовки говорится: «должно быть проведение необходимости и желательности политики, направленной на постепенное упразднение вербовки рабочей силы и на развитие ее свободного предложения» (там же, С. 392). Так, в документы, регулирующие трудовые правоотношения, входят психологические понятия, обусловливающие субъектную сторону развития человека в труде.

Впоследствии в 1944 г. Международной конференцией труда была принята новая концепция управления трудом не как противоборством пролетариата и капитала, а как их взаимодействия на базе основополагающего принципа - труд не является товаром, а есть условие развития и существования. Очень важно понимать, что свободный или достойный труд - это прежде всего, явление, понимаемое как не товар. В Рекомендации 71 об урегулировании вопросов занятости в период перехода от войны к миру (1944) уделяется «... особое и неотложное внимание развитию соответствующих методов и приемов профориентирования взрослых трудящихся... Компетентные власти в сотрудничестве с заинтересованными частными организациями должны развивать и поддерживать соответствующую систему обучения работников профессионального ориентирования» (Конвенции и рекомендации, С. 658).

В Конвенции 88 об организации службы занятости (1948 г.) говорится об обеспечении странами - членами МОТ содержания бесплатной государственной службы занятости, которая «... оказывает содействие трудящимся в подыскании подходящей работы...; в получении профессионального ориентирования, подготовки или переобучения...; направляет на вакантные должности кандидатов с подходящей квалификацией...; организует обмен списками ищущих работу и вакантных должностей между подразделениями службы, когда свободные должности не могут быть заполнены подходящими кандидатами...; облегчает перемену профессий для согласования предложения рабочей силы со спросом на нее в различных видах занятий...; в рамках служб занятости и профессионального ориентирования предпринимаются и разрабатываются специальные мероприятия для подростков» (Конвенции и рекомендации..., С. 867).

В Рекомендации 87 о профессиональном ориентировании (1949 г.) определен термин «профессиональное ориентирование», который означает:

1) оказание отдельным лицам помощи в разрешении вопросов, связанных с выбором профессии или продвижением по службе с учетом наклонностей заинтересованного лица и соотношения между ними и возможностями занятости;

2) основывается на свободном и добровольном выборе самого заинтересованного лица;

3) предоставление данному лицу всех возможностей для его развития и получения им полного удовлетворения от своей работы, с учетом наиболее эффективного использования имеющейся в стране рабочей силы;

4) является непрерывным процессом, основные принципы которого являются неизменными, независимо от возраста получающих советы лиц;

5) средства профессионального ориентирования должны отвечать потребностям каждой страны;

6) в максимально возможной степени они должны предоставляться всем нуждающимся в них лицам, как подросткам, включая школьников, так и совершеннолетним.

Рекомендуется в период общего образования в программу обучения включить профессиональное ориентирование предварительного характера, а с совершеннолетними - «Консультации по профессиональным вопросам». Необходимо вести подготовку должностных лиц и «... исследования по таким вопросам, как:

a) методы проведения личных бесед;

b) анализ способностей, требуемых для различных профессий;

c) предоставление информационного материала о различных отраслях промышленности и профессиях, подходящего для использования в целях профессионального ориентирования;

d) проведение испытаний способностей и других психологических тестов;

e) разработка типовых опросников для профессионального ориентирования;

f) определение эффективности профессионального ориентирования» (Конвенции и рекомендации..., С. 1009).

Как видим, программа профессионального ориентирования давно определена международным законодателем, и все ее пункты касаются деятельности специально подготовленных людей, однако их профессиональная подготовка в нашей стране не осуществляется. Настоящие методические рекомендации направлены на самоподготовку таких специалистов в условиях инклюзивной школы.

Несмотря на то, что с 1949 г. данная конвенция в России не была ратифицирована <2>, в 1996 году в Законе РФ «О занятости в РФ» появляются понятия «подходящей» и «неподходящей» работы, а понятие «трудоустройство» определяется как «процесс подыскания подходящей работы, подготовки к ней и устройства на эту работу».

<2> Конвенцию № 105 об упразднении принудительного труда от 25 июня 1957 г. Россия ратифицировала в марте 1998 г. - через 41 год со дня ее подписания. Конвенция запрещает принудительный или обязательный труд: в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве средства поддержания трудовой дисциплины в качестве средства наказания за участие в забастовках; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания. Примерами использования такого труда граждан являются - освоение целинных и залежных земель, привлечение инженерно-технического персонала предприятий, научно-технических работников учреждений, преподавателей и студентов вузов, учителей и школьников, военнослужащих к работе на овощных базах или уборке урожая и других местах.

Подготовкой к ратификации конвенций МОТ в Советском Союзе занимался Госкомтруд СССР. За 10 лет, с 1970 по 1979 гг. были подготовлены к ратификации и ратифицированы Президиумом Верховного Совета СССР три конвенции - № 138, № 142, № 149, за последующие девять лет, с 1980 по 1988 гг., - тоже три конвенции - № 134, № 148, № 159. Причем ратификация последних двух № 148 - о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах от 20 июля 1977 г., и № 159 - о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов от 20 июня 1983 г. несомненно, была ускорена настоятельными требованиями жизни. Медленно происходят изменения и в новом государстве - Российской Федерации. На 1 января 2007 г. всего было принято 188 конвенций, а Россия является участницей 61 ратифицированных конвенции и протокола, а действуют 50,

поскольку исключены конвенции №№ 10, 15, 32, 58, 59, 60, 112, 123 как утратившие силу. За время существования РФ были ратифицированы всего девять конвенций. Если такими темпами будет идти эта работа, то на ратификацию оставшихся конвенций МОТ потребуется не один десяток лет. Ратификация конвенций так называемыми развитыми странами мира превышает успехи России в два - три раза. (Киселев, 2005).

В соответствии со ст. 4 этого закона подходящей считается такая работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места, определенной органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в той или иной местности.

В трудовом праве выявляется основной признак подходящей работы - ее соответствие профессиональной пригодности работника, при этом учитываются уровень профессиональной подготовки, прежняя работа, состояние здоровья, транспортная доступность рабочего места. «По смыслу закона предлагаемая работа признается подходящей, если безработный гражданин с учетом его возраста, состояния здоровья и других особенностей способен ее выполнить, и поэтому не должен отказываться от этого предложения» (Пашков, 1994, С. 102.).

Вот здесь-то, по-видимому, и коренится ключевой вопрос: как определить на какую работу «способен» гражданин и как ему помочь определиться в этом самостоятельно. В Трудовом Кодексе РФ, положения которого регулируют деятельность занятых, т. е. работающих граждан, понятие подходящая работа не употребляется. А как же тогда быть с правом «свободно распоряжаться своими способностями к труду»?

В ст. 37 Конституции РФ декларируется: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию», однако это право не предполагает обязанность государства обеспечить получение работы по избранной профессии, роду деятельности и не гарантирует гражданину право на занятие конкретной должности.

В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется в договорном характере труда и находит отражение в отраслевом принципе трудового права - принципе свободы трудового договора, который реализуется его сторонами в рамках, установленных законодателем как в интересах работника, так и в интересах работодателя.

Свобода труда обеспечивается не только запрещением принудительного или обязательного труда, но и соблюдением конституционного принципа равенства (ч. 1, 2 ст. 19 Конституции). С принципом равенства тесно связан принцип запрещения дискриминации труда.

В 1999 г. Конституционный Суд РФ заявил: «... свобода труда предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду». Применение принципа равенства исключает возможность предъявления разных требований к лицам, выполняющим одинаковые по своему содержанию трудовые обязанности (Постановление Конституционного Суда от 27 декабря 1999 г. № 19-П//СЗ РФ. 2000. № 3. Ст. 354).

Все работники должны наделяться равными правами. Не допускается установление в каких бы то ни было источниках трудового права (ст. 5, 7 - 9 ТК) преимуществ или ограничений в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, характером и содержанием труда выполняемого труда и условиями его выполнения (Комментарий к Конституции Российской Федерации, 2009. С. 220).

В случаях наличия членства гражданина в рядах действительных профессиональных союзов

как деятельных ассоциаций конкретных специалистов, производственной и непроизводственной сфер, регулирующих различные их отношения в обществе и государстве, - эта помощь человеку должна оказываться там. В других случаях, когда гражданин-трудящийся оказывается оторванным от своей профессиональной общности в силу различных причин, эта помощь оказывается в службе занятости.

В настоящее время государственная политика в области профориентационной работы с лицами с инвалидностью и ОВЗ обусловливается необходимостью системного подхода и учета их психофизических возможностей и состояния здоровья, а для инвалидов рекомендаций федерального учреждения медико-социальной экспертизы в индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида, содержащих рекомендации в части профессиональной реабилитации или абилитации, в том числе профессиональной ориентации, содействия в трудоустройстве и рекомендуемых видах и условиях труда.

Основными направлениями профессиональной ориентации (комплекса специальных мер в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости гражданина с учетом его потребностей, индивидуальных особенностей и возможностей, а также востребованности профессии (специальности) на рынке труда) являются:

профессиональная информация - ознакомление различных групп населения с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями хозяйственного комплекса в квалифицированных кадрах, содержанием и перспективами развития рынка профессий, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности;

профессиональная консультация - оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом его психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества;

профессиональный подбор - предоставление рекомендаций человеку о возможных направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;

профессиональный отбор - определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями;

профессиональная, производственная и социальная адаптация - система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма.

Основанием для организации в инклюзивных школах системы профессионального ориентирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ являются следующие нормативные правовые акты:

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

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

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в

Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями);

Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (редакция от 29 декабря 2015 г.) «О занятости населения в Российской Федерации», статья 12 которого гарантирует гражданам Российской Федерации свободу выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда; защиту от безработицы; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости; информирование о положении на рынке труда. Безработным гражданам гарантируются: социальная поддержка; осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости; бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования;

Постановление Минтруда России от 27 сентября 1996 г. № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации»;

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

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;

Приказ Минтруда России 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», устанавливающий перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности;

Подпункт «в» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012 - 2015 гг. (распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 г. № 1921-р), содержащий мероприятия по современному научно-методическому обеспечению профориентации детей-инвалидов в общеобразовательных учреждениях и инвалидов, не занятых трудовой деятельностью;

План мероприятий по формированию условий доступности для обучения инвалидов в образовательных учреждениях на 2012 - 2015 гг. (приказ Минобрнауки России от 28 ноября 2012 г. № 996), предусматривающий разработку и внедрение современного научно-методического обеспечения профориентации детей-инвалидов, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, а также инвалидов и лиц с ОВЗ, не занятых трудовой деятельностью с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей;

Межведомственный комплексный план по вопросам организации инклюзивного дошкольного и общего образования и создания специальных условий для получения образования детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ на 2015 год (первоочередные меры), утвержденный Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Голодец О.Ю. 22 апреля 2015 г. № 2466п-П8, на основании которого были разработаны данные методические рекомендации. Межведомственный план на 2016 - 2017 гг. включает мероприятия, продолжающие реализацию в том числе направления профессиональной ориентации;

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.;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон об образовании), частью 3 статьи 66 которой регламентируется, что содержание среднего общего образования профессионально ориентировано и направлено в том числе на подготовку обучающегося к самостоятельному жизненному выбору и началу профессиональной деятельности;

Статья 42 Закона об образовании делегирует оказание помощи обучающимся в профориентации, получении профессии и социальной адаптации центрам психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемым органами местного самоуправления;

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. № 1155, одной из образовательных областей которого является социально-коммуникативное развитие, направленное в том числе на формирование позитивных установок к различным видам труда;

Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 6 октября 2009 г. № 373, регламентирует на предмете «Технология» давать обучающимся первоначальные представления о созидательном и нравственном значении труда в жизни человека и общества; о мире профессий и важности правильного выбора профессии;

Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 17 декабря 2010 г. № 1897, ориентирован на становление личностных характеристик выпускника, одной из которых является ориентирование в мире профессий, понимание значения профессиональной деятельности для человека в интересах устойчивого развития общества и природы. В рамках предметной области «Технология» обеспечивается формирование представлений о мире профессий, связанных с изучаемыми технологиями, их востребованности на рынке труда.

Предусмотренная ФГОС программа воспитания и социализации обучающихся при получении основного общего образования направлена в том числе на формирование готовности обучающихся к выбору направления своей профессиональной деятельности в соответствии с личными интересами, индивидуальными особенностями и способностями, с учетом потребностей

рынка труда.

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.

Глава 2
ПРИНЦИПЫ И УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Инклюзивное образование: история и современность

Обзор мировой практики показывает, что можно выделить несколько форматов обучения детей со специальными образовательными потребностями:

а) специализированное учреждение для детей с конкретным видом нозологии;

б) выделение в рамках общеобразовательного учреждения отдельных классов для детей с особыми потребностями, которые обучаются по специальным программам;

в) комбинированное обучение, при котором ученик часть программы осваивает вместе с одноклассниками, но помимо этого получает дополнительную образовательную поддержку, например логопедическую, психологическую и др.; ряд предметов школьник может изучать и по другим программам;

г) обучение, при котором школьник полностью включен в обычную школьную среду.

А ведь еще в 30-е годы XX века Л.С. Выготский говорил и писал о необходимости создать такую педагогическую систему, в которой бы органично соединялись специальное и общее образование с целью создания условий для преодоления у «особых, нетипичных» детей социальных последствий генетических, биологических дефектов развития («социальных вывихов») и социальной компенсации имеющегося у ребенка физического дефекта.

Инклюзивное (включающее) образование нам представляется как система мероприятий (механизмов), обеспечивающих реализацию права детей-инвалидов и лиц с ОВЗ на образование. Совместное обучение детей с особыми образовательными потребностями с нормативно развивающимися сверстниками позволяет обеспечить действительное (а не формальное) равенство прав детей при получении образовательных услуг и в равной мере доступное образование для любых граждан независимо от их состояния здоровья и иных субъективных характеристик.

Уже к концу XX века в практике образования многих европейских стран мира реализуется принцип интегрированного подхода - обучение детей с особыми образовательными потребностями вместе с нормативно развивающимися сверстниками при создании специальных условий для получения образования. Направление детей с ОВЗ в СКОУ является крайней мерой лишь в случае, когда все другие возможности использованы и не дали желаемого результата.

В это время в СССР существует широко развитая сеть СКОУ. К середине 80-х гг. насчитывается 8 типов специальных (коррекционных) образовательных учреждений (для каждой нозологической группы нарушенного развития), в которые помещаются дети с особыми

образовательными потребностями, что приводит к их сегрегации.

Указанный подход относится к медицинской модели, которая определяет инвалидность как нарушение здоровья и минимизацию нарушений видит через медицинское вмешательство.

Согласно «медицинской» модели понимания инвалидности люди с инвалидностью - пассивные получатели минимума услуг, удовлетворяющих их базовые потребности.

Определение инвалидности, которое до сих пор используются в современной юридической практике, сводит понимание инвалидности к медицинскому подходу:

Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Признание лица инвалидом осуществляется Государственной службой медико-социальной экспертизы (МСЭ).

Инвалидность - нарушение здоровья человека со стойким расстройством функций организма, приводящее к полной или частичной потере профессиональной трудоспособности или существенным затруднениям в жизни. В зависимости от их степени выделяются три группы инвалидности. Инвалидность, ее группа, причина, а при необходимости и время наступления определяются врачебно-трудовыми экспертными комиссиями (ВТЭК). При наступлении инвалидности назначаются пенсии или ежемесячные пособия, предоставляются другие виды социального обеспечения и обслуживания.

Постепенно в мировом сообществе повсеместно происходит переход к признанию инвалидов лицами, обладающими равными со всеми остальными гражданами правами.

Принцип доступности образования для всех категорий граждан вне зависимости от каких-либо обстоятельств закреплен в основных международных актах по правам человека: Всемирной декларации об образовании для всех (март 1990 г., Джомтьен (Таиланд), Стандартных правилах обеспечения равных возможностей для инвалидов, принятых Генеральной Ассамблеей ООН (декабрь 1993 г.), Саламанкской декларации «О принципах, политике и практической деятельности в сфере образования лиц с особыми потребностями» (июнь 1994 г.).

Первым не рекомендательным, а строго регламентирующим актом, обязательным для исполнения, является Конвенция ООН о правах инвалидов, одобренная 13 декабря 2006 г. Генеральной Ассамблеей ООН [59].

Конвенция вступила в силу 3 мая 2008 г. Российская Федерация подписала Конвенцию 24 сентября 2008 г., 3 мая 2012 г. Президентом Российской Федерации был подписан Федеральный закон № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов».

Основным законом Российской Федерации является Конституция, разработанная в соответствии с международными нормами и принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., признающая и гарантирующая права и свободы каждого человека и гражданина на общедоступное и бесплатное образование.

В соответствии со статьей 15 Конституции Российской Федерации указанная Конвенция является составной частью правовой системы государства.

Подтверждает и разъясняет Конституцию Закон об образовании.

Принятие указанных международных актов «идеологически» закрепило переход от «медицинской» модели к формированию «социальной» модели понимания инвалидности.

Социальная модель определяет причину инвалидности не в самом заболевании как таковом, а в существующих в обществе физических, организационных или «отношенческих» барьерах,

стереотипах и предрассудках.

Несмотря на изменение отношения к инвалидности в мире и России в частности отличительной чертой западной педагогики является расширенная направленность инклюзивного обучения по отношению к различным категориям нетипичных детей.

Для России свойственна суженная направленность инклюзивного обучения с преимущественным акцентом на детях с особенностями психофизического развития; отсутствие четкой преемственности между инклюзией в образовании и дальнейшей жизнью инвалида и лица с ОВЗ; недостаточно широкий спектр и не всегда выраженная взаимосвязь между педагогическими условиями, необходимыми для инклюзивного обучения; признание значимости средовых модификаций с меньшей ориентацией на индивидуальные особенности нетипичного ребенка; сфокусированность на директивном стиле управления инклюзивным образовательным процессом, в рамках которого отсутствуют элементы ярко выраженной гражданской позиции личности; инициативы по совершенствованию тактик инклюзивного обучения всех детей имеют четкую вертикальную систему построения; привлекаемые для решения конкретной проблематики нетипичного ребенка общинные ресурсы незначительны и отличаются низким количественным и качественным содержанием.

И все же инвалидность - эволюционирующее понятие, являющееся результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими.

Социальная интеграция особого ребенка или его социальное принятие и включение на всех этапах жизни в общество все чаще обозначается термином «инклюзия», который в социологических исследованиях противопоставляется понятию «эксклюзия» (исключение из общества).

По мнению А. Хинца - современного представителя педагогики интеграции особых детей в общество, интеграция базируется на принятии двух разных дифференцированных путей образования - для нормативно развивающихся и детей с особыми образовательными потребностями. Эта дифференциация касается как содержания, так и технологий сопровождения, оценивания продвижения детей по их образовательным маршрутам и исходит из позиции общей и специальной педагогик.

Инклюзия же основывается на идеях единого образовательного пространства, в котором имеются разные образовательные маршруты для тех или иных участников. Совместность детей находит свое наибольшее отражение в процессах рефлексии, планирования, организации определенных видов деятельности в условиях их сопровождения педагогами и дефектологами.

Для успешного протекания интеграционных и инклюзивных процессов и становления инклюзивной модели образования лиц с ОВЗ и инвалидностью необходимо помимо наличия следующих условий: правовое, кадровое, финансово-экономическое, материально-техническое и информационное обеспечение инклюзивного образования в рамках современных образовательных моделей и технологий, изменение всей философии образования.

Правила инклюзивной образовательной организации:

обеспечение архитектурной доступности образовательной организации для всех категорий обучающихся;

равенство всех учеников вне зависимости от каких-либо обстоятельств;

персонализация процесса обучения в соответствии с индивидуальными потребностями, способностями и целями обучения каждого обучающегося;

ожидание успешности от каждого ученика в соответствии с особенностями его психофизического развития, индивидуальными возможностями и состоянием здоровья;

командный стиль работы педагогических работников и различных специалистов для тщательного планирования организации процесса обучения и осуществления его наиболее эффективным способом;

сетевая форма реализации образовательных программ - привлечение государственных и общественных организаций как источника расширения школьного сообщества и привлечения дополнительных ресурсов в деятельность образовательной организации;

активное участие родителей (законных представителей) обучающихся в процессе образования их детей - «работа на троих»;

разделение, поддержка ценностей инклюзии и готовность всех сотрудников образовательной организации в части стратегии и педагогических технологий осуществления инклюзивного образовательного процесса.

Инклюзивная школа способствует социальному развитию общества посредством поддержания философии принятия каждого ребенка и гибкости в подходах к обучению. Инклюзивная школа способствует формированию общества, в котором будет оценена индивидуальность каждого его члена, и в котором каждый член может получить помощь и поддержку.

Организационно-правовые аспекты реализации инклюзивного образования.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в редакции от 21 июля 2014 г., с изменениями от 6 апреля 2015 г.) определяет государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, целью которой в том числе является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами прав на получение образования и гарантия создания необходимых условий для его получения.

Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и образовательные организации совместно с органами социальной защиты населения и органами здравоохранения обеспечивают получение инвалидами общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования и среднего профессионального образования, а также бесплатного высшего образования.

Основополагающим законодательным актом, регулирующим процесс образования детей с ОВЗ, является Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон), вступивший в силу с 1 сентября 2013 г., который регламентирует право детей с ОВЗ и инвалидов на образование в течение всей жизни, а также обязывает федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления создавать необходимые условия для получения без дискриминации качественного образования лицами названной категории, для коррекции нарушений развития и социальной адаптации, оказания ранней коррекционной помощи на основе специальных педагогических подходов, и условия, в максимальной степени способствующие получению образования определенного уровня и определенной направленности, а также социальному развитию обучающихся с ОВЗ, в том числе через организацию системы инклюзивного образования.

Частью 27 статьи 2 Закона впервые определено понятие «инклюзивное образование» как обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Таким образом, образование детей с ОВЗ и инвалидностью - один из приоритетов в деятельности Минобрнауки России. Получение названной категорией обучающихся качественного доступного общего, а затем и профессионального образования является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности.

Процесс становления и развития в условиях современной России системы непрерывного инклюзивного образования, безусловно, предполагает интенсификацию труда педагогов, овладение ими основами кондуктивной педагогики (в широком смысле, от лат. conductor - сопровождающий, проводник; и в узком - специальная педагогика, созданная в 50-е годы XX века А. Пете, изучающая процессы обучения, воспитания, реабилитации и адаптации детей с ДЦП). Действительно, идеи и методика венгерского врача, педагога А. Пете (1893 - 1967), разработанные и внедренные им в практику работы с детьми с ДЦП, могут быть успешно применены в практике непрерывного инклюзивного образования.

В широком смысле суть кондуктивной педагогики состоит в гармоничном социально-психолого-педагогическом дополнении медицинского патронирования личностного развития ребенка с ОВЗ. Педагоги в системе инклюзивного образования сопровождают ребенка (обучающегося) по мере его развития, создают условия для активизации процесса его саморазвития. Известные слова Пете («Как бы ни была хороша терапия, но она не поможет, если не будет вписана в саму жизнь») могут стать девизом профессиональной деятельности специалистов, работающих в системе непрерывного инклюзивного образования.

Анализ работ Пете и его ученицы, коллеги профессора Марии Харри позволяет нам утверждать, что понимание ими целей, задач, сущности, принципов кондуктивной педагогики во многом созвучны (а, порой, и прямо совпадают) с целями, задачами инклюзивного образования, которые зафиксированы в трудах отечественных и зарубежных ученых в сфере инклюзии. Так, например, основными принципами кондуктивной педагогики являются:

- принцип разнообразия социкультурной среды развития и воспитания ребенка (ребенок с ОВЗ должен видеть вокруг себя не только «нетипичных», особенных детей, но и здоровых;

- принцип развития адаптивности как свойства личности (в процессе обучения и воспитания необходимо постепенно, поэтапно и вариативно приспосабливать ребенка с ОВЗ к реальным условиям жизни в современном социуме, формируя и развивая необходимые умения, навыки в сфере коммуникаций, социального взаимодействия и др.);

- принцип пропедевтики (необходимо систематически и целенаправленно вести работу по профилактике и устранению комплекса неполноценности);

- принцип коррекционно-развивающего преодоления (важно каждодневно формировать у обучающего умения, навыки в сфере преодоления тех или иных трудностей);

- принцип интеграции (синергентическое единство при работе с ребенком с ОВЗ психолого-педагогического, лечебного и социального воздействия);

- принцип прогностичности (следует целенаправленно, систематически, методически грамотно обсуждать с обучающимся его жизненные, профессиональные перспективы).

Важным условием перехода к инклюзивной форме образования и его успешности является система сопровождения и поддержки детей с ОВЗ. За рубежом педагоги, оказывающие подобную поддержку, называются тьюторами (от англ. tutor - наставник, опекун; лат. tueor - наблюдение и забота). Интересно, что сама профессия тьютора появилась еще в XIV веке в классических университетах - Оксфорде, а чуть позже и в Кембридже. Тогда задачей тьютора было своего рода посредничество между студентом и профессором. Именно посредническая составляющая, а также

ориентация на индивидуальные потребности учащегося и составляют основу современного тьюторства.

Сегодня тьютор - это лицо, которое организует условия для реализации индивидуальной образовательной траектории учащегося, и именно эта функция является главной для тьюторства в отношении детей с ограниченными возможностями здоровья.

Институт тьюторства с недавнего времени появился и в России. Так, должность «тьютор» официально закреплена в числе должностей работников общего, высшего и дополнительного профессионального образования (приказы Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н и 217н, зарегистрированные в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. под № 11731 и № 11725 соответственно). Специальность «тьютор» внесена в «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих», в раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (приказ № 761н Миздравсоцразвития от 26.08.2010, зарегистрирован в Минюсте РФ 6 октября 2010 г. № 18638).

В инклюзивном образовании тьютор выступает в роли проводника ребенка в образовательное пространство школы, помогая ребенку, контролируя его состояние, поддерживая его как в образовательном процессе, так и коммуникативном плане.

Таким образом, в инклюзивном образовании тьютор выступает в качестве специалиста, который организует условия для успешной адаптации ребенка с ОВЗ, его эффективной включенности в образовательную и социальную среду образовательного учреждения.

Быстрое развитие тьюторства в России подтверждает и формирование определенной институциональной среды. В 2013 г. была образована Тьюторская ассоциация, помогающая наладить диалог между представителями этой пока еще относительно редкой профессии, организуя семинары, обучение, публикуя материалы, помогающие специалистам лучше наладить свою работу.

На сегодняшний день уже появились исследования по проблеме тьюторства в российских инклюзивных школах. По мнению И.В. Карпенковой, один из путей успешного развития школьной инклюзии - это введение в учебный процесс тьютора для ученика с особенностями развития. Тьютор - это специалист, который организует условия для успешной интеграции учащегося с особенностями развития в образовательную и социальную среду школы. Однако принципиально важен тот факт, что не все учителя готовы к появлению на своих уроках другого специалиста. Учитель испытывает повышенную эмоциональную напряженность. Учитель пока не очень точно представляет, в чем суть работы тьютора. Многие учителя считают, что тьютор должен возить коляску (если ребенок перемещается в коляске) или везде водить ребенка за руку. Учителя не используют профессиональную подготовку тьютора как образовательный ресурс для ребенка с особенностями развития. В других случаях учитель обращается к тьютору, предполагая, что тьютор объяснит подопечному, что необходимо сделать на уроке. При этом учитель не контактирует с учеником непосредственно, лишая его своего внимания. В идеале учитель разделяет ответственность с тьютором за качество образовательного процесса, чувствует себя более уверенно, тьютор облегчает методическую нагрузку учителя.

Таким образом, в образовательных организациях инклюзивного типа необходимо создавать, с одной стороны, особую социально-психолого-педагогическую среду функционирования учебно-воспитательного процесса, в которой бы (т.е. в среде) создавались бы оптимальные условия для личностного развития каждого «нетипичного» обучающегося с учетом специфики его нозологии. С другой стороны, в такого рода образовательных организациях необходимо создать такую атмосферу, в которой бы учащиеся с нормальным развитием (как писали ранее в медицинских справках «практически здоровые») научились бы понимать, принимать «нетипичных» учащихся, сотрудничать и взаимодействовать с ними по достаточно широкому

спектру различных видов деятельности (учебной, досуговой, социокультурной, исследовательской, творческой, изобретательской, физкультурно-оздоровительной и др.). Конечно же, важную роль в создании в образовательных организациях инклюзивного типа особой адаптивно-интегративной социально-психолого-педагогической среды должны играть квалифицированные специалисты службы психолого-медико-педагогического сопровождения (психологи, социальные педагоги, медицинские работники, педагоги-дефектологи).

В круг функциональных обязанностей данных специалистов должна входить работа (в вариативных формах: индивидуальные беседы, тренинги, семинары, и т.д.) по социально-психологической (в некоторых случаях и по специально-методической) поддержке педагогов, учителей, членов семей учащихся с ОВЗ; предоставление субъектам инклюзивного образовательного процесса необходимой ситуативной консультативной помощи социально-психологического, методического, социально-медицинского, социально-педагогического характера.

Субъектно-деятельностный и аксиологически-креативный подходы в инклюзивном образовании позволяют создавать педагогические и социально-психологические условия для социокультурного становления и развития личности обучающегося с ОВЗ, а главное - создать необходимые условия для самореализации его творческих способностей в различных формах и видах образовательной (учебно-познавательной, проектной, учебно-исследовательской) и самообразовательной деятельности.

Сегодня постепенно начинает входить в школьный возраст поколение детей, родившихся во второй половине нулевых, когда в стране начался бум рождаемости, и уже сегодня государство ставит достаточно амбициозные задачи по строительству новых школ и реконструкции действующих, готовых принять на обучение резко увеличившееся количество школьников. Можно с уверенностью предположить, что новые школы будут готовы принимать на обучение детей с самыми разными образовательными потребностями. Для них будет создана безбарьерная среда, кабинеты логопедии, зоны отдыха и лечебной физкультуры. Но к этому моменту должно быть готово и педагогическое сообщество, поэтому задача подготовки специалистов (педагогов, психологов, тьюторов и др.), готовых работать в инклюзивной среде, является сегодня одной из первоочередных.

Всем педагогам, специалистам школ, образовательных организаций СПО и вузов инклюзивного профиля необходимо отчетливо понимать, что категория «обучающиеся с инвалидностью» обозначает по своему составу очень разнородную группу лиц (в том числе и несовершеннолетних), которых в эту группу объединило законодательно закрепленное отношением к ним со стороны государства, гарантирующее им соблюдение требований ратифицированной РФ «Конвенции ООН о правах инвалидов», а также оказание им всесторонней социальной поддержки, разнообразные виды социальных услуги помощи. В данную категорию лиц включены сограждане, которые по своим индивидуально-личностным характеристикам, свойствам, своеобразным способам коммуникации, поведенческим моделям обладают максимальным разбросом в сфере из вариативности, разнообразия, самобытности. Поэтому в научной литературе, когда приводятся данные социологических (или других) исследований, связанных с проблематикой различных сторон жизнедеятельности инвалидов, употребляются словосочетания «во многих случаях», «нередко», «в большинстве своем», «чаще всего», которые подчеркивают, с одной стороны, выявленные те или иные тенденции, а с другой - «напоминают» о неопределенности количественных и качественных характеристик, которые были выявлены в отношении группы лиц с инвалидностью.

Таким образом, в последние годы в России значительно вырос интерес к интеграции детей с отклоняющимся развитием в общеобразовательную среду. Очевидно, что в скором времени произойдет переход от единичных случаев удачной интеграции к все более широкому

применению такого подхода в обучении и воспитании детей. Профессиональное сообщество педагогов, психологов, дефектологов, логопедов должно гибко приспосабливаться к изменениям в запросе общества на инклюзивное образования для всех.

2.2. Сущность инклюзивного подхода к организации профессионального ориентирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в инклюзивных школах

Профессиональное ориентирование играет ключевую роль в обеспечении успешности в будущей профессии, так как именно оно дает возможность выбрать такую профессию, в которой мотивация и способности будут максимально сочетаться с востребованностью. Однако, несмотря на то, что ни для кого из специалистов не секрет, что профориентация людей с ограниченными возможностями здоровья, в особенности - учащихся в школах, является необходимым элементом инклюзии, но почти все те организации, которые ею занимаются, не ставят перед собой задачи сделать инклюзивной само профессиональное ориентирование.

То есть строить профориентационную работу в инклюзивных учебных заведениях не обычной, а ориентированной на максимальное задействование возможностей инклюзивной среды для достижения профориентационных целей и в итоге - для обеспечения в будущем профессиональной самореализации всех учащихся как имеющих ограниченные возможности здоровья, так и не имеющих.

Важно также не перестараться с созданием профориентационных концепций, предназначенных исключительно для учащихся с ограниченными возможностями здоровья, тем более привязанных к нозологическим группам, что при своей трудоемкости, не выполняет главного - не способствует социальной адаптации учащихся с ограниченными возможностями здоровья, без которой успешная профессионализация и карьера просто невозможны. Поэтому следует составлять программы профориентационной работы для школьников с ограниченными возможностями здоровья, не сегрегированные от общей профориентационной работы с другими школьниками, но таким образом, чтобы в ходе их реализации учитывались особые потребности каждого из них.

Для того, чтобы оценить каждое конкретное учебное заведение на уровень соответствия современному инклюзивному подходу к образованию, можно привести индекс инклюзии, составленный британским Центром изучения инклюзивного образования (Рис. 1).

Рис. 1. Индекс инклюзии

Если учащийся с инвалидностью не может полноценно участвовать в профориентации вместе с остальными своими сверстниками, а сегрегирован в отдельную группу с такими же нозологиями, то он подвергнут дискриминации, и причина ее - не в его инвалидности, а в том, что специалисты, ответственные за профориентацию, не умеют или не хотят работать с инклюзивными группами и вместо того, чтобы строить программу профориентации, учитывающую особенности каждого участника и в то же время полезную для всех, предпочитают подстраивать состав участников профориентационных мероприятий под свои стереотипные и негибкие программы.

По данным статистики, в России инвалидами признаны лишь 9,1% населения страны, причем большинство из них - пенсионеры, а в трудоспособном возрасте находится меньшинство - примерно 2,4% от всего населения России, поэтому в реальности люди с ограниченными возможностями здоровья живут в социуме условно здоровых людей и должны адаптироваться именно к нему (для обозначения людей без ограниченных возможностей здоровья мы прибегаем к термину «условно здоровые», так как если понимать здоровье в определении ВОЗ, которое предполагает полное физическое, социальное и психологическое благополучие, то абсолютно здоровых людей практически не существует.

Учитывая расплывчатую границу между «неинвалидами» и «инвалидами», которая во многих случаях определяется лишь юридическим статусом, введен термин «люди с ограниченными возможностями здоровья».

Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

В зависимости от степени расстройства функций организма лицам, признанным инвалидами, устанавливается группа инвалидности, а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория

«ребенок-инвалид» (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Частью 16 статьи 2 Закона впервые в российской законодательной практике закреплено понятие «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья», которым определяется физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией (далее - ПМПК) и препятствующие получению образования без создания специальных условий.

В связи с тем, что в настоящее время отсутствует исчерпывающий перечень заболеваний, при наличии которых обучающиеся признаются лицами с ОВЗ, Минобрнауки России считает целесообразным рекомендовать ПМПК принимать решения по выдаче заключений самостоятельно с учетом особых образовательных потребностей обучающихся и индивидуальной ситуации развития.

Таким образом, категория «обучающийся с ОВЗ» определена не с точки зрения собственно ограничений по здоровью, а с точки зрения необходимости создания специальных условий получения образования, исходя из решения коллегиального органа - ПМПК.

Если на этапе профессионального ориентирования учащиеся с ОВЗ не успели соотнести свои планы, самооценку, способности, компетенции, личностные качества с таковыми у своих же сверстников без инвалидности, не получили «обратную связь» не только от других людей с ограниченными возможностями здоровья и специалистов, с ними работающих, но и от других школьников, порой самых разнообразных по своим характеристикам и отношению к людям с ограниченными возможностями здоровья, в том числе иногда и нелицеприятным, то это может привести к столкновению со всем тем же самым, но уже не в дружественной и регулируемой психологом тренинговой группе, и не на этапе планирования будущей профессиональной перспективы, а в условиях жесткой конкуренции на рынке труда и несбывшихся планов, или склонностей к схожим типам профессий), педагогов, психологов, специалистов, родителей и прочих представителей его окружения.

2.3. Принципы и особенности организации профессионального ориентирования в инклюзивных школах

В общих чертах данные принципы сформулированы в нижеследующей таблице, в дальнейшем же тексте они раскрыты подробно и снабжены пояснениями, примерами и рекомендациями.

Таблица 1

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В ИНКЛЮЗИВНЫХ ШКОЛАХ

1	учет индивидуальных особенностей здоровья учащихся, а не только наличия или отсутствия у них инвалидности
2	опережающая профориентационная инициатива взрослых
3	преодоление недоверия и пассивности учащихся в отношении профориентации
4	выработка оптимального баланса между добровольностью и обязательностью участия в профориентации
5	высокий уровень требований к учащимся с ОВЗ в сочетании с созданием для них условий для выполнения этих требований
6	учет особенностей и потребностей каждого конкретного учащегося и группы, в которую он включен
7	группирование учеников не по критерию наличия или отсутствия инвалидности, ОВЗ или той или иной конкретной нозологии, а работа с инклюзивным учебным классом (без сегрегации кого-либо из учащихся), либо формирование профориентационных групп по критерию общности интересов и склонностей к тому или иному типу профессий
8	четкость и однозначность профориентационных целей и задач для учащихся с ОВЗ и постоянный контроль их выполнения
9	равноправное вовлечение учащихся с ограниченными возможностями здоровья в организацию профориентационной работы
10	преодоление последствий гиперопеки путем развития субъектности
11	учет и преодоление фактора социальной стигматизации путем получения позитивного социального опыта
12	преодоление феномена «выученной беспомощности» и формирование «мотивации достижения»
13	информирование о профессиях, соотнесенное со способностями и склонностями

	учащихся
14	учет объективных возможностей профессиональной подготовки и наличия (либо создания) рабочих мест, доступных и имеющих специальные условия для людей с ограниченными возможностями здоровья
15	многовариантность стратегического планирования профессиональной перспективы
16	формирование психологической готовности к выбору профессии
17	необходимость как можно более ранней профориентационной работы по выявлению ключевых профессиональных интересов, ресурсов и возможностей освоения профессий
18	развитие профессиональной идентификации
19	коррекция компенсаторных фантазий, подменяющих собой реальное профессиональное самоопределение, либо вызывающих к нему негативизм
20	опора не на элитарность, престижность и высокооплачиваемость профессий, а на их перспективность для конкретного учащегося
21	психологическая подготовка к своевременному переходу от учебной деятельности к профессиональной
22	помощь в социализации
23	междисциплинарность, выход за границы узкого понимания профориентационных методов и возможность привлечения внешних специалистов
24	расширенное понимание профориентации за пределами утилитарного подбора будущей профессии, распространяющееся на альтернативные виды самореализации, включая искусство, спорт, волонтерство, ведение домашнего или сельского хозяйства, предпринимательство и другие виды деятельности
25	учет специфических характеристик каждой из нозологических групп

Прежде всего отметим, что одна из наиболее значимых особенностей профориентации учащихся с ОВЗ – это учет индивидуальных особенностей здоровья учащихся, а не только наличия или отсутствия у них инвалидности.

В организации профессионального ориентирования учащихся инклюзивных школ необходимо учитывать самооценку здоровья, активности, настроения и социального положения учащихся в группе сверстников, а формальное наличие или отсутствие инвалидности должны быть скорее второстепенными факторами.

Опережающая профориентационная инициатива взрослых: в большинстве случаев старшеклассники с ограниченными возможностями здоровья самостоятельно не ставят перед собой задачи профессионального самоопределения - напротив, их ставят перед ними родители, педагоги, психологи и другие представители «взрослого мира». Не следует ждать, когда учащийся самостоятельно «созреет» для профессионального самоопределения, чтобы только тогда начать профориентацию - напротив, цель профориентации как раз в том и состоит, чтобы подготовить учащегося к такому «профессиональному созреванию». Именно подготовить учащегося к самостоятельному зрелому и компетентному, ответственному и решительному самоопределению,

а не принять все решения за него, оправдывая это тем, что «он на такие темы еще не задумывается».

Необходимо предостеречь, однако, родителей и специалистов от искушения, исходящего из более активной позиции взрослых, взять в свои руки не только постановку, но и решение этих задач, авторитарно руководя ребенком в отношении его будущего профессионального пути и ставя его перед фактом сделанного за него выбора, либо настойчиво убеждая его согласиться с заранее заготовленным решением.

В данном случае стоит отметить, что родители детей с ОВЗ должны помнить, что учиться или работать по выбранной специальности - все-таки самим детям, поэтому необходимо учитывать их собственные вкусы, предпочтения и способности, а главное - способствовать их развитию, проявлению и выходу на уровень профориентации (то есть с детства заботиться о том, чтобы у ребенка появлялись устойчивые увлечения, которые затем могут стать основой для овладения соответствующими профессиями и, главное, - это сформированный комплекс трудолюбия).

Во-вторых, как правило, люди склонны последовательно исполнять только те решения, которые приняты ими самими и исходят из их личных склонностей, а если те или иные профориентационные решения приняты не ими самими, а другими людьми - пусть даже самыми авторитетными, любимыми, уважаемыми и компетентными, то контроль, поддержку и мотивацию выполнения этих решений придется всегда осуществлять этим людям, так как стоит только их влиянию в какой-то момент ослабнуть, как и исполнение их решений скорее всего остановится. Поэтому если родители, родственники, специалисты и другие люди, помогающие учащимся с ОВЗ, не планируют контролировать и опекать до конца их жизни, им следует предоставлять жизнеопределяющий выбор самим учащимся.

Безусловно, это не значит, что нужно поощрять незрелый выбор, напротив - желательно учитывать рекомендации специалистов и мнение членов семьи и создавать профориентационную среду, в которой принятые учащимися с ОВЗ решения по профориентации были в итоге максимально ответственными, реалистичными и исполнимыми, а также способствовать развитию у них личностных качеств, прежде всего - волевых и морально-нравственных, которые будут способствовать исполнению этих решений.

Преодоление недоверия и пассивности учащихся в отношении профориентации: специалистам, ответственным за профориентационную деятельность, необходимо для установления контакта с учащимися, имеющими ОВЗ, прежде всего, развеивать возможные страхи и недоверие к психологии и психологам, подозрения, что психолог будет манипулировать и, по выражению одного школьника, «копаться в моей голове», а если обнаружит психологические нарушения - это может помешать дальнейшей жизни, усугубить и без того существующие ограничения, или даже воспрепятствовать трудоустройству в будущем.

Здесь необходимо отметить, и об этом должны знать как специалисты, родители, так и сами учащиеся, что существует масса псевдопсихологических услуг, которые завлекают клиентов «волшебными» результатами - начиная с сект и «парапсихологов» (которые по сути тоже являются по сути главами харизматических мини-сект), и заканчивая псевдонаучным определением профессиональных способностей по отпечаткам пальцев, непрофессиональными тренингами и т.п.

Как правило, подобные явления имеют манипулятивные цели, т.к. извлечение выгоды, не считаясь с нанесением ущерба клиенту, причем выгода может быть денежной (в случае дорогостоящих, но неэффективных или вредоносных услуг), либо какой-либо иной (к примеру, использование неплатежеспособных клиентов в качестве бесплатной рабочей силы и промоутеров - в случае вовлечения их в секты).

Целесообразно вести профориентационную работу в учебных заведениях, а не создавать отдельные профориентационные организации и центры, ожидая, что туда самостоятельно явятся желающие получить услуги, а также настойчиво и активно приглашать и вовлекать в нее всех школьников, и особенно - с ограниченными возможностями здоровья, вместо того, чтобы, к примеру, просто повесить в школе объявление о том, где и когда состоятся профориентационные мероприятия для желающих.

Также при организации профориентационной работы в инклюзивных школах необходимо вырабатывать по согласованию с руководством школы оптимальный баланс между добровольностью и обязательностью участия в профориентации: к примеру, добровольность активного участия в мероприятиях (прохождения диагностики, самораскрытия перед психологом и группой, посещения выездных мероприятий и т.п.), может сочетаться с обязательностью посещений с учетом прогулов, а также баланс между предоставлением учащимся возможности организовывать собственную профориентационную работу и возможностью перехода к авторитарному управлению ей со стороны психолога в том случае, если учащиеся не проявляют достаточной активности, что грозит стагнацией профориентационному процессу.

Другим важным аспектом профориентации учащихся с ОВЗ является сочетание психологической и педагогической поддержки с требовательностью: высокий уровень требований к учащимся с ОВЗ должен сочетаться с созданием для них условий для выполнения этих требований.

Безусловно, что по оценкам многих учащихся, «идеальным педагогом» является тот, кто ничего не требует и готов поставить хорошую оценку только потому, что ему неудобно расстроить учащегося с инвалидностью. А «идеальным психологом» - тот, кто заигрывает перед клиентами, блистает перед ними необычными методами, льстит им, хвалит и скорее развлекает, чем побуждает к серьезной работе над собой и развитию, которые далеко не всегда приятны и бывают сопряжены с психологической нагрузкой, тревогой, переоценкой себя и окружающего мира. Однако такая «доброта» нетребовательных специалистов отнюдь не способствует подлинному развитию учащихся с ОВЗ, а лишь создает его иллюзию.

Показателем подлинной доброты и тем более - подлинного профессионализма специалистов является не то, понравился или не понравился учащимся процесс работы с ними, а то, достигнуты ли цели работы.

В профориентационной деятельности это, прежде всего, профессиональное самоопределение, которое включает понимание содержания профессии, условий овладения ей и трудоустройства, знание того, как данная профессия соотносится с собственными способностями, интересами, ценностями и возможностями и как она (и именно она) максимально способна обеспечить их реализацию и развитие, понимание возможных трудностей, профессиональных вредностей и противопоказаний, законодательного регулирования обучения и работы по данной профессии, нюансов, связанных с образом жизни, субкультурой и особенностями построения карьеры, наличие стратегического плана самореализации в рамках данной профессии и резервных «запасных» вариантов на случай возникновения сложностей с данным планом, а также целенаправленное и эмоционально-насыщенное следование выбранному профессиональному пути, желание, готовность и интерес к освоению профессии, общение с другими людьми по интересам, чтение литературы, изучение СМИ в данном направлении, практические шаги по овладению профессией, получению опыта работы и включению в профессиональное сообщество.

В основе каждой конкретной профориентационной программы должен быть учет особенностей и потребностей каждого конкретного учащегося и группы, в которую он включен.

Целесообразно начинать с предварительной, «пилотной» профдиагностики различными методами - от беседы, фокус-группы и социометрии - до стандартизированных и проективных

тестов, а затем на этой планировать остальную профориентационную работу, не забывая привлекать к планированию и исполнению планов и самих участников профориентации.

Для того чтобы удобнее было учитывать особенности и потребности учащихся и их групп, стоит обратить внимание на критерии формирования групп.

С учетом принципа инклюзии как основного принципа организации профессионального ориентирования в инклюзивных школах, рекомендуется либо работа с инклюзивным учебным классом (без сегрегации кого-либо из учащихся), либо формирование профориентационных групп по критерию общности интересов и склонностей к тому или иному типу профессий.

На наш взгляд, группирование учащихся на основании психодиагностики профессиональных склонностей и предпочтений может оказаться наиболее продуктивно, так как позволит более упорядоченно планировать экскурсии на предприятия, работающие в данной профессиональной области, встречи с будущими работодателями и успешными представителями профессий, а также, что не менее важно - расширить круг общения школьников за пределы своего класса и помочь найти друзей по интересам, а не по случайности.

Поскольку у школьников с ОВЗ распространены такие особенности, как психоастения, трудности переработки информации, снижение внимания, памяти и мотивации, то для обеспечения доступности профориентации для всех, т.е. ее инклюзивности, профориентационные цели и задачи для учащихся с ОВЗ должны быть четкими и однозначными, а их выполнение - постоянно контролироваться. Необходимо проверять и стимулировать исполнение заданий и принятых решений, организовывать, мотивировать и побуждать школьников с ОВЗ к профориентации. Желательно согласовать с ними либо даже разработать совместно критерии, которые будут применяться для оценки их успехов в профессиональном самоопределении, и как можно чаще предоставлять им «обратную связь» по этим критериям, ставя оценки и баллы, поощряя активность позитивным подкреплением: грамотами, дипломами, билетами на мероприятия, подарками, экскурсиями, похвалой перед группой, назначением наставниками для других учащихся и т.п.

Следующая важная особенность профориентации учащихся с ОВЗ - равноправное вовлечение в организацию профориентационной работы для формирования у них субъектности и активной жизненной позиции. Учитывая, что многим учащимся с ОВЗ свойственны слабая мотивация на труд и самостоятельность, личностная инфантильность, социальная пассивность как следствие воспитания по типу гиперопеки, то в профориентационной работе следует стимулировать проявления самоорганизации учащихся и их собственную активность.

Профессиональное ориентирование должно давать возможности и информацию для того, чтобы они сами думали, выбирали, в том числе - методы и особенности ведения профориентации, организовывали мероприятия, воплощали в жизнь решения. Роль психологов и педагогов должна быть помогающей, а управление - демократическим, но не авторитарным (учащиеся должны быть в курсе методов и планов работы, их необходимо вовлекать в процесс планирования и организации, давать право голоса и возможность моделировать профориентацию по собственным запросам). Даже если они не готовы к тому, чтобы брать на себя ответственность за процесс и результат профориентации и вкладывать усилия в ее организацию, то следует стимулировать их к этому, постепенно делегируя им полномочия и обязанности.

Из учащихся с ОВЗ, получивших опыт организаторской деятельности, можно впоследствии готовить наставников по профориентации других школьников - к примеру, младших школьников, а также привлекать к проведению у них мероприятий (к примеру, школьники 8 класса, поучаствовав в планировании, организации и проведении профориентации у самих себя, перейдя в 9 класс, не только могут продолжить участвовать в собственной профориентации, но и принимать участие в профориентации восьмиклассников, делясь с ними своим опытом; перейдя в 10 класс,

они становятся наставниками 9-классников, а с 8-классниками будут работать уже их подопечные, и т.д.)

Вовлечение учащихся в организаторскую активность по профориентации позволяет также обеспечить преодоление последствий гиперопеки. Симбиотическая система отношений подобна чувству «Мы», которое характерно для психологии младенчества - когда ни ребенок психологически не отделяет себя от мамы, ни мама - себя от ребенка, и с гордостью говорит: «У нас сегодня прорезался зубик». По мере взросления ребенка происходит постепенное психологическое отделение и обособление его как личности и индивидуальности, но у детей с инвалидностью и их родителей гораздо чаще, чем у остальных, этот процесс может затягиваться, а иногда - и вовсе не завершаться. При этом то, что нормально и необходимо для младенцев, становится тормозом для социализации и развития личности взрослеющего человека и мешает эффективной профориентации.

Кроме того, со стороны одноклассников гиперопека учащегося с ОВЗ может в младшем школьном возрасте вызывать зависть («почему моя мама ушла, а у него мама - всегда с ним»), а начиная с подросткового возраста - насмешки и презрение, воспринимаясь как признак недееспособности. В связи с этим преодоление родительской гиперпротекции является одним из важных условий успешности профессионального ориентирования учащихся с инвалидностью и ОВЗ.

Помимо гиперопеки, в профориентации учащихся с ОВЗ необходимо учитывать и преодолевать фактор социальной стигматизации.

Он взаимосвязан с гиперопекой (являясь одной из ее причин) и представляет собой широкий спектр социальных и психологических факторов, которые заключаются в предвзятом отношении к людям с ограниченными возможностями здоровья, преувеличении их трудностей и приписывании в дополнение к ним целого ряда дополнительных вымышленных «дефектов», занижении их возможностей, представлениями о них как о беспрерывно нуждающихся, зависимых, требующих постоянной опеки.

Нельзя сказать, что это - однозначно плохо, так как в целом такие стереотипы некоторым образом стимулируют общество оказывать поддержку людям с ограниченными возможностями здоровья, но любые стереотипы обычно характеризуются своей неизбирательностью и негибкостью, а также тенденцией «подстраивать» людей под себя. Поэтому данный стереотип может оказаться полезен для тех людей с ограниченными возможностями здоровья, которые действительно нуждаются в повышенной опеке, но при этом может серьезно помешать тем из них, кто способен и стремится к самостоятельности, но из-за стигматизации встречает со стороны окружающих людей назойливую опеку, тревожность, сокрушенные вздохи и жалостливые взгляды, а также принижение своих возможностей и неадекватное восхваление малейших своих заслуг, которое лишь подчеркивает, что ни на что хорошее от него не рассчитывали. Например, знакомая автора пользуется креслом-коляской, а по дороге на работу ей постоянно подают мелочь добрые прохожие. Их не останавливает ни ее отказ, ни то, что зимой на ней обычно надета норковая шуба. Лично ей это кажется унизительным, однако причина этого - не в ней и не в прохожих, а все в том же социальном стереотипе.

Необходимо отметить, что социальная стигматизация активно интериоризируется самими людьми с ограниченными возможностями здоровья, вследствие чего они оказываются в плену своей социальной роли.

Приведем пример из нашей практики: во время занятий с инклюзивной группой по формированию мотивации на здоровый образ жизни, был задан вопрос всем участникам тренинга о том, какие элементы здорового образа жизни они применяют. Участница с ОВЗ, пользующаяся креслом-коляской для передвижения, была озадачена: «Какой может быть здоровый образ жизни у

инвалидов?» - спросила она. Выход из парадигмы болезни и лечения и переключение на парадигму здоровья был для нее чем-то странным, и она была удивлена тем, что для людей с ограниченными возможностями здоровья так же, как и для остальных, существуют оздоровительная, а не только лечебная физкультура, закаливание, правильное питание, психопрофилактика и т.п., Для нее оказалось приятным и новым опытом обратить внимание на свое здоровье, вместо фиксации внимания на болезни, но то, что до этого она воспринимала себя как «тотально больного» человека, есть не что иное, как интериоризация социального стереотипа.

Следующим важным фактором профориентации учащихся с ОВЗ является преодоление феномена «выученной беспомощности».

Этот феномен дает эффект синергии с воздействием социальной стигматизации, и представляет собой уменьшение мотивации к преодолению трудностей вследствие наличия опыта безуспешных попыток. В отличие от стигматизации, его источник - не в социальных, а в индивидуальных психологических явлениях. Лучшей иллюстрацией его является эксперимент, благодаря которому данный феномен и был открыт: в нем одна часть подопытных животных подвергались неприятным ударам электрическим током, а другая - нет, причем из тех, которые получали удары током, часть могла, нажав носом на специальную панель, отключать их самостоятельно, а вторая - не могла. После этого всех животных перемещали в клетки, где они все не только получали удары током, но и могли легко могли выпрыгнуть из своих «тюремных камер». Конечно же, большинство так и делали. Но не те животные, которые до этого побывали в клетках, в которых нельзя было спастись от ударов током: даже попав в новые условия, позволяющие легко избежать неприятностей, такие подопытные не пытались убежать, а вместо этого ложились на пол и терпели удары током, даже если они усиливались.

Похожий эффект наблюдается и у людей, которые имеют продолжительный негативный опыт, когда их усилия долго не приводили к позитивному результату. С другой стороны - возможность и практический опыт контроля над своей жизнью и успешной самостоятельной активности оказывают положительный эффект не только на мотивацию дальнейшей активности, но и на самочувствие и здоровье в целом.

Независимо от возраста эффект выученной беспомощности вызывает тревогу и снижает результативность действий, а возможность контроля ситуации напротив, повышает результативность. Например, в другом исследовании люди выполняли задания, подвергаясь одновременно сильному шуму, и при этом гораздо лучше его выполняли те из них, кому исследователи объяснили, как его можно выключить, но убедительно просили терпеть и не выключать в целях проведения эксперимента.

Таким образом, применительно к профориентации людей с ограниченными возможностями здоровья, следует учитывать что значение профориентации в преодолении феномена «выученной беспомощности» может оказаться даже шире, чем просто помощь в поиске подходящей профессии и формировании мотивации к ней. Профориентация - это еще и раскрытие перед ними широкого спектра возможностей управлять своей жизнью, осуществлять выбор, достигать полной или частичной самостоятельности и независимости, находить возможности быть активным, полезным и деятельным, а все это условие формирования вместо «выученной беспомощности» обратного качества - «мотивации достижения», которая основывается на опыте плодотворности усилий, «привычке к успеху» и выражается в готовности прилагать усилия с надеждой на успех в деятельности.

С содержательной стороны, ведущей особенностью профориентации учащихся с ОВЗ должен стать акцент на информирование о профессиях, соотнесенное со способностями и склонностями учащихся. Необходимо способствовать расширению кругозора учащихся и их знаний о разнообразии существующих профессий и их содержании, уровне оплаты труда, путях освоения

этих профессий и о том, каким образом должны строиться профессиональные планы и карьера современного человека как в общих чертах, так и в рамках конкретных интересующих учащегося профессий.

Следующая значимая особенность профориентации учащихся с ограниченными возможностями здоровья - это учет объективных возможностей профессиональной подготовки и наличия (либо создания) рабочих мест, доступных и имеющих специальные условия для людей с ограниченными возможностями здоровья, и конкретно - той или иной нозологии.

Следующая особенность профориентации учащихся с ограниченными возможностями здоровья - это многовариантность стратегического планирования профессиональной перспективы. Обычно к отсутствию ясного планирования может приводить чувство социальной незащищенности, негарантированности своего существования. Действительно, в условиях зависимости многих из людей с ограниченными возможностями здоровья от постоянно меняющегося законодательства и социальной поддержки, им особенно сложно бывает уверенно смотреть в будущее и строить однозначные жизненные планы.

В качестве технологии, позволяющей помочь учащимся с ограниченными возможностями здоровья справиться с тревогой по поводу своего будущего и не столько построить конкретные планы, сколько развить стратегическое мышление, многовариантность планирования, умение видеть жизненную перспективу и строить логические последовательности возможных жизненных шагов и их причинно-следственных взаимосвязей, желательно в их профориентацию включать построение схем и алгоритмов различных вариантов жизненных путей и профессионального развития по принципу «если не вариант А, то вариант Б».

Необходима также коррекция компенсаторных фантазий, подменяющих реальное профессиональное самоопределение, либо вызывающих к нему негативизм по принципу: «если я не смогу стать кем хочу, к примеру - генералом, а мне предлагают работать оператором телефонной линии, что я считаю ниже своего достоинства, то уж лучше вообще не работать, а мама с папой прокормят».

В итоге завышенный уровень притязаний в сочетании с неадекватной самооценкой (либо заниженной («на малое не согласен, а многого недостоин»), либо компенсаторно завышенной самооценкой («я лучше других и хочу, достоин многого»)), становится «синдромом непризнанного гения», который из способа психологической защиты превращается в тормоз для мотивации профессионального самоопределения, учебной и трудовой деятельности.

Профориентация учащихся с ограниченными возможностями здоровья должна опираться не на элитарность, престижность и высокооплачиваемость профессий, а на их перспективность для конкретного учащегося.

Элитарная ориентация, которую часто могут демонстрировать учащиеся с ограниченными возможностями здоровья и их родители (причем чаще ее источник - именно родители, а уже вслед за ними ее начинает разделять и сам учащийся), нуждается в последовательной коррекции, так как она может приводить к сужению выбора профессий до узкого круга популярных направлений профессиональной подготовки, мало учитывая способности и возможности самого учащегося, что, с одной стороны, мешает ему выбрать профессию, в которой он действительно может достичь успехов, а с другой стороны - даже в случае успешного овладения популярной профессией, ставит в условия чрезмерной конкуренции.

Следующая особенность профориентации учащихся с ограниченными возможностями здоровья - это значимое место, которое должна занимать психологическая подготовка к своевременному переходу от учебной деятельности - к профессиональной.

Распространена такая психологическая «картина»: до тех пор, пока человек с ограниченными

возможностями здоровья учится в школе, колледже, вузе, магистратуре, аспирантуре, докторантуре, получает второе, третье и четвертое образование, и т.д., он и его родители находятся в стабильном психологическом состоянии. Несмотря на то, что он не работает, перед ними стоят ясные цели и учебная деятельность, которая стоит в центре их жизни, уже давно стала знакомой, понятной и освоенной, приносит успехи и моральное удовлетворение, а также дает возможности для широкого круга общения.

Однако стоит только закончить учебу и перейти к тому, что должно стать ее закономерным результатом - к трудоустройству, то в случае, если изначально профориентация была построена нереалистично и не привела к созданию адекватных и главное - выполнимых профессиональных планов, выпускник сталкивается с рядом трудноразрешимых проблем и рискует обнаружить, что все усилия, которые он затратил на учебу, оказались недостаточны для того, чтобы устроиться на работу и удержаться на ней, стать востребованным на рынке труда.

Это может приводить к значительному стрессу, дезориентации в социальных отношениях, депрессивным состояниям, даже к суицидальным настроениям даже у тех, кто в процессе своего обучения не проявлял к ним никакой склонности. Вероятно, именно для того, чтобы защититься от фрустрации, связанной с потенциальной трудовой неконкурентособностью, и одновременно - чтобы все же наполнять свою жизнь пусть не трудовой, но все же осмысленной и в каком-то смысле созидательной активностью, они и затягивают процесс обучения, как и «вечная студентка» из нашего примера с ее оригинальной жизненной стратегией.

Одну из важнейших основ профессиональной ориентации учащихся с ОВЗ должна составлять помощь в социализации.

У детей с ОВЗ социализация нередко бывает затруднена по причине того, что условие полноценной социализации - совместная деятельность с другими членами общества, особенно со сверстниками, а возможности для совместной деятельности могут быть ограничены состоянием здоровья. Несмотря на то, что в инклюзивных и интегрированных учебных заведениях большинство детей охотно помогают своим сверстникам с ограниченными возможностями здоровья и также взаимодействуют по поводу учебной деятельности, они все же редко завязывают близкую дружбу и вместе проводят досуг.

Учет обозначенных особенностей организации в инклюзивной школе профориентационной работы с учащимися-инвалидами является основным условием их успешного профессионального самоопределения.

Необходимо отметить также, что профессиональное самоопределение, под которым традиционно понимается внешняя и внутренняя активизация представлений человека о себе как субъекте труда и развитие у него способностей и умений самостоятельно определять и осуществлять жизненные профессиональные планы, обусловлено факторами, образующими ситуацию выбора профессии.

Основными функциями профориентационной работы в инклюзивной школе выступают:

- информационно-просветительская функция (стимулирование и активизация осознанной ориентации учащихся в современном мире профессий, расширение кругозора оптанта в сфере профессиографических требований к конкретному специалисту и др.);

- активизационно-развивающая функция (участие оптанта в профориентационной работе предполагает развитие у него логического, критического, системного, прогностического мышления; активизация процессов самопознания, самодиагностики, а также процесса самообразования в сфере интересующих видов трудовой деятельности; создание условий для развития и саморазвития основных социально значимых и профессионально важных качеств личности и др.);

- процессуально-формирующая функция (обеспечение адекватной соотнесенности индивидуальных возможностей, способностей ученика и требований выбранной профессии; формирование и развитие умений и навыков в области построения и реализации индивидуализированных планов своего профессионального будущего и др.).

Основными принципами, на которых базируется реализация методической программы «Твой путь в мире профессий или Твоя успешная карьера», являются:

- принцип систематичности и преемственности профориентационной работы с первого по выпускной класс;

- принцип природосообразности, который определяет проектирование процесса психолого-педагогического сопровождения личностного и профессионального саморазвития учащихся с ОВЗ в согласии с природой человека, в единстве его биологического, психологического и социального начал;

- принцип субъект-субъектного характера взаимодействия (взаимоотношений) в системе «профконсультант (психолог, социальный педагог, учитель, тьютор и др.) - оптант» (взаимодействие специалистов инклюзивной школы с каждым из учащихся как с субъектом жизнедеятельности, который имеет способность к самопознанию, рефлексии, саморазвитию;

- принцип индивидуального подхода и учета индивидуального варианта социальной и трудовой адаптации молодого инвалида;

- принцип развития адаптивности как свойства личности обучающихся (в процессе обучения и воспитания необходимо постепенно, поэтапно и вариативно приспосабливать ребенка с ОВЗ к реальным условиям жизни в современном социуме, формируя и развивая необходимые умения, навыки в сфере коммуникаций, социального взаимодействия и др.);

- принцип вариативности и комплексности форм, методов, средств психолого-педагогического сопровождения личностного и профессионального самоопределения учащихся инклюзивной школы;

- принцип оптимального сочетания индивидуальных, групповых, коллективно-массовых форм профориентационной работы с учащимися и членами их семей;

- принцип учета особенностей и специфики субъектно-личностного жизненного опыта будущего выпускника инклюзивной школы;

- принцип расширения в процессе профориентационной работы социального партнерства инклюзивной школы с различными общественными организациями, учреждениями профобразования, культуры, спорта, здравоохранения, социальной защиты населения и др. для обогащения жизненного опыта молодых инвалидов;

- принцип коррекционно-развивающего преодоления (важно каждодневно формировать у обучающего с ОВЗ умения, навыки в сфере преодоления тех или иных трудностей);

- принцип интеграции (синергентическое единство при работе с ребенком с ОВЗ психолого-педагогического, лечебного и социальное воздействия);

- принцип признания за ребенком права на пробу и ошибку в выборе, права на пересмотр возможностей в самоопределении;

- принцип связи профориентационной работы с реалиями социально-экономической ситуации на современном рынке труда с учетом его региональных особенностей;

- принцип прогностичности (следует целенаправленно, систематически, методически грамотно обсуждать с обучающимся его жизненные, профессиональные перспективы).

Основные условия, обеспечивающие эффективность профориентационной работы в инклюзивной школе:

- специально-профессиональная подготовленность и личностная готовность психолога, медицинского работника, социального педагога, классных руководителей, учителей-предметников, педагогов дополнительного образования, тьюторов, других специалистов школы к реализации задач социально-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся с ОВЗ;

- специалисты школы, осуществляющие профориентационную работу с учащимися с ОВЗ, хорошо знают нормативно-правовую базу получения выпускниками инклюзивной школы профобразования (в различных его формах: очной, заочной, очно-заочной), имеют соответствующую базу данных о колледжах и ВУЗах, которые осуществляют профподготовку лиц с инвалидностью; имеют материалы о выпускниках с ОВЗ, которые получили профессиональное образование и успешно трудоустроились по специальности;

- вариативность в процессе профориентационной работы форм, методов взаимодействия, социального партнерства школы с различными учреждениями профобразования, здравоохранения, культуры, спорта, социальной защиты населения, общественными организациями (особенно, с общественными организациями инвалидов) и др. для обогащения жизненного опыта молодых инвалидов;

- специалисты школы, осуществляющие профориентационную работу с учащимися с ОВЗ, хорошо знают нормативно-правовую базу трудоустройства инвалидов в РФ; имеют базу данных об организациях, предприятиях, в которых успешно трудятся инвалиды, имеют базу данных о предпринимателях-инвалидах;

- специалисты, осуществляющие профориентационную работу с учащимися с ОВЗ, владеют вариативными методиками проведения профориентационных занятий как с гетерогенными (в их разновозрастной состав могут входить учащиеся с инвалидностью и без, члены семей обучающихся, волонтеры), так и с гомогенными группами (микрогрупами);

- привлечение родителей, попечительского совета школы к процессу социально-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся инклюзивной школы;

- системный мониторинг сформированности основ профессионально-личностной «Я-концепции» будущего выпускника школы;

- специалисты, осуществляющие профориентационную работу с учащимися с ОВЗ, прилагают максимальные усилия для установления важных социальных связей школы с организациями профобразования, центрами профориентации и трудовой занятости, социальными службами, общественными организациями инвалидов, волонтерскими объединениями, союзами работодателей, профессиональными сообществами и др.;

- специалисты, осуществляющие профориентационную работу с учащимися с ОВЗ, стремятся привлечь к данной работе членов семей такого ребенка;

- специалисты, осуществляющие профориентационную работу с учащимися с ОВЗ, компетентны в вопросах реализации в педагогической практике рекомендаций по работе с детьми-инвалидами из таких научных отраслей, как дефектология, специальная педагогика, психология труда, социальная педагогика;

- специалисты, осуществляющие профориентационную работу с учащимися с ОВЗ в инклюзивных школах, сотрудничают со специализированными центрами, в которых учащиеся с инвалидностью могут пройти профессиональные пробы <3>, которые представляет собой

практическое испытание, моделирующее элементы определенного вида профдеятельности, имеет завершенный вид, подразумевает в процессе ее (пробы) осуществления получение конкретного результата, способствующего осознанной адекватной самооценке профессионально важных качеств, собственных профвозможностей и обоснованному профвыбору.

<3> Гордиевская Е.О. Профессиональная проба в процессе профессиональной ориентации лиц с ограниченными возможностями здоровья как средство их профессионального самоопределения: Дис.... канд. пед. наук. - СПб, 2009.

РАЗДЕЛ 2
ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В ИНКЛЮЗИВНЫХ ШКОЛАХ

ВВЕДЕНИЕ

В настоящем разделе представлены практические рекомендации к организации в современных инклюзивных школах эффективной профориентации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

При этом профориентация обучающихся с инвалидностью и ОВЗ может быть рассмотрена в узком и широком смысле слова.

Профориентация учащихся с ОВЗ (в узком смысле данного понятия) представляет собой комплекс специализированных (медицинских, психологических, социально-педагогических, юридических, эргономических и др.) мер, направленных на содействие и создание условий для активизации процессов личностного и профессионального самопознания, самоопределения несовершеннолетнего, выбора оптимального вида трудовой занятости с учетом нозологических показаний, индивидуально-значимых профессиональных интересов и потребностей, региональных особенностей социально-экономической ситуации на рынке труда.

Профориентация учащихся с ОВЗ (в широком, обобщенном, смысле данного понятия) представляет собой один из компонентов общечеловеческой культуры и одну их характеристик гуманистически-ориентированной цивилизации, которые проявляются в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения с особенностями развития, поддержки и развития природных дарований обучающихся с ОВЗ.

Основными направлениями профориентационной работы в условиях инклюзивной школы являются:

- трудовое инклюзивное воспитание учащихся разных возрастных групп (в различных видах деятельности, с посильным привлечением по нозологическим показаниям учащихся с ОВЗ);

- профориентационное информирование, профориентационное просвещение;

- комплексная профориентационная диагностика (при строгом соблюдении всех требуемых юридических, этических норм);

- комплексная профориентационная консультация (при участии медицинских работников, психологов, тьюторов, членов семьи учащегося с ОВЗ, социальных педагогов, профконсультанта, представителей образовательных организаций профобразования и др.) <4>;

<4> В процессе профессионального консультирования обучающихся с ОВЗ важно постепенно развивать у них осознание необходимости принять ответственность за свое профессиональное будущее. Можно наблюдать границы ответственности у подростков с ОВЗ от высокой активности, когда школьник стремится самостоятельно искать выход из затруднительной ситуации, до высокой инфантильности и зависимости от других. В данном случае инфантильность, как правило, преобладает у подростков с ЗПР, или является следствием не совсем верного семейного воспитания обучающегося с ОВЗ, поэтому в ходе профессионального консультирования необходимо предпринимать специальные действия для побуждения собственной активности и ответственности будущего выпускника инклюзивной школы за свое профессиональное будущее.

- индивидуальное и групповое психологическое консультирование, целью которых является актуализация и содействие перспективному развитию личностных (индивидуально-профессиональных) ресурсов (потенциала) учащегося с ОВЗ, создание психолого-педагогических условий для развития различных аспектов его жизнеспособности и жизнестойкости, без которых вовлеченность в трудовую жизнь инвалидов затруднена.

При разработке данных методических рекомендаций и, в частности, рекомендаций практико-ориентированной направленности ее составители учитывали тот факт, что проектировать на 100% реальную деятельность учащихся с ОВЗ на профориентационных занятиях практически невозможно.

По мнению В.П. Зинченко, «... все живое, личностное упорно сопротивляется не только концептуализации и схематизации, но и проектированию. Деятельность... как органическая система отвергает все искусственное, когда последнее противоречит ее органике, ее внутренней форме» <5>.

<5> Зинченко В.П. Деятельность. Знание. Духовность//Высшее образование в России. - 2003. - № 5. - С. 26 - 28.

В связи с этой позицией выдающегося отечественного ученого мы подчеркивает идею: формализованные, искусственные формы профориентационной работы с учащимися с ОВЗ будут неэффективными, если специалисты, осуществляющие профориентационную работу, не будут проявлять творческий (вариативный) подход на основе учета множества факторов, определяющих конкретную ситуацию личностного развития ребенка с ОВЗ.

Профориентационная работа в инклюзивной школе должна иметь индивидуализированный характер, помогать обучающемуся с ОВЗ, кроме правильного определения его трудового потенциала и перспектив профобразования и трудоустройства, справиться с психологическими, коммуникативными, эмоциональными трудностями, которые обусловлены субъективными особенностями его жизненной ситуации.

Школа инклюзивного типа как один из важнейших социальных институтов должна оказывать учащимся помощь в адаптации к новым производственным отношениям за счет создания условий для личностного психологического роста и повышения уровня информированности о различных аспектах мира современного труда.

Каждая инклюзивная школа имеет свои особенности, которые так или иначе оказывают влияние на личностное развитие и социализацию учащихся с ОВЗ. Но перед всеми школами

данного типа стоит основная задача: на основе учета психофизических возможностей ребенка с ОВЗ создать условия для развития его личностного и профессионального потенциала, оказать содействие в профессиональном самоопределении молодого инвалида.

Многие учащиеся с ОВЗ живут только в настоящем, у них отсутствуют четкие представления о своем будущем, мотивы отдаленной перспективы оказываются практически не выраженными. Задача профориентационной работы в инклюзивной школе - помочь таким детям найти себя в мире профессий в сложных рыночных условиях.

Теоретико-методологической основой процессов проектирования и реализации данных методических рекомендаций по профориентационной работе в инклюзивных школах выступают:

- концепции развития системы непрерывного инклюзивного образования;

- концептуальные взгляды на личность как высшую ценность целостного педагогического процесса;

- личностно-ориентированный, субъектно-деятельностный, антропологический, системный подходы к изучению проблемы профессионального самоопределения и профессионального выбора учащихся с ОВЗ;

- теории дистанционного обучения лиц с ОВЗ;

- концепции информатизации общества и образования.

Глава 3
СИСТЕМА ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ИНКЛЮЗИВНОЙ ШКОЛЕ
(из опыта работы сотрудников школ, не имеющих соответствующего образования и ответственных за профориентационную работу)

3.1. Дорожная карта профориентационной работы в инклюзивной школе

В целях повышения эффективности профориентационной работы в инклюзивной школе следует придерживаться составленной дорожной карты, в которой системно представлены этапы профориентационной работы, основные ее цели на каждой ступени инклюзивного образования, формы, средства, методы профориентации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в инклюзивных школах.

Особое внимание следует уделить системности как основного принципа разработки конкретных мероприятий по совершенствованию профессионального ориентирования.

Профессиональное и трудовое ориентирование учащихся с инвалидностью и ОВЗ осуществляется поэтапно, и в нем принимают участие практически все сотрудники школы: заместитель директора по воспитательной работе, социальный педагог, педагог-психолог, классный руководитель, учителя-предметники, родительский комитет.

Целесообразно, чтобы в каждой школе было создано учебно-методическое объединение по профориентации, где, помимо разработки и реализации профориентационных целевых программ и осуществления мониторинга успешности профориентационной деятельности в каждом классе, планировались и мероприятия по взаимодействию с различными центрами - Центрами занятости, профориентирования, а также центрами реабилитации инвалидов и лиц с ОВЗ.

Такое взаимодействие может осуществляться в форме запланированных групповых встреч, а также с помощью специально составленного графика посещения специалистов для

профессионального ориентирования и прохождения профессиональных проб в той или иной трудовой деятельности.

Особое внимание уделено критериям и показателям эффективности функционирования системы профориентационной работы в инклюзивной школе и способам ее оценки.

	Этапы профориентационной работы с учащимися разных возрастных групп в инклюзивной школе					
	Задачно-целевой блок этапа	Нормативные возрастные ориентиры школьников в сфере профориентации	Содержательно-методический базис профориентационной работы/взаимодействие с семьей	Формы, средства, в том числе дистанционные технологии	Дескрипторы достижения целей	Субъекты реализации
	Начальное общее инклюзивное образование (1 - 4 классы)					
	формирование (воспитание) устойчивого и живого интереса к миру труда и профессий; позитивного и уважительного отношения к трудовой деятельности; элементарных представлений о многообразии профессий; организация специальных условия для получения младшими школьниками (в том числе и с ОВЗ) информации о мире профессий через игровую	наличие желания (в отдельных случаях умений) собирать, накапливать информацию о мире профессий; малодифференцированные представления о мире профессий (многим детям ряд профессий известен лишь по названиям, некоторым внешним признакам, например, по форме одежды, манере поведения, оценкам окружающих людей); - допустимо отсутствие выраженных интересов и	Профориентационные занятия (во внеурочное время, в системе дополнительного образования детей) направлены на создание у младших школьников (в том числе и с ОВЗ) конкретно-наглядных представлений о мире профессий, которые впоследствии создают психологическую основу для дальнейшего развития профессионального самосознания. При планировании занятия учитываются интересы детей этого возраста, а им интересно: играть, обсуждать сказки, рисовать «свою жизнь», рассказывать о себе, фантазировать, решать кроссворды и ребусы, разыгрывать сценки, угадывать секреты, им нравится получать лично-конкретную похвалу за свои успехи и многое другое. Знакомство младших школьников с теми профессиями, которые есть в рамках инклюзивной школы. Каждый сотрудник школы	Использование потенциала профессионального просвещения на учебных предметах, классных часах и т. д. Методы: формирования сознания (объяснение, разъяснение, внушение, беседа, диспут, метод примера), методы организации деятельности формирования позитивного социального опыта оптанта (приучение, упражнение,	Развитая сеть договорных отношений о сотрудничестве школы с социальными партнерами в сфере инклюзивного образования (в частности, с Центрами социальной помощи семье и детям, детскими медико-социально-реабилитационными центрами, общественными организациями инвалидов, благотворительными и волонтерскими организациями;	Учителя начальных классов; воспитатели групп продленного дня, тьюторы, педагог-психолог, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, медицинские работники, заместитель директора школы по воспитательной работе, родительский комитет школы и класса

	деятельность; - создание условий для формирования конкретно-наглядных представлений о существенных сторонах тех или иных профессий; - формирование первичных (элементарно-базовых) умений объективно оценивать свои собственные силы, возможности, способности, выделять и опираться на позитивные качества личности	склонностей к конкретному виду профессиональной деятельности; - наличие желания выбирать соответствующие «профессиональные» роли в игровой деятельности	раскрывает особенности и преимущества своей профессии, какую пользу его дело приносит людям, в чем радость и трудности его труда. Общее знакомство с миром профессионального труда. Вовлечение младших школьников в деятельность кружков, творческих объединений, секций различной профильной направленности в системе дополнительного образования детей. Участие младших школьников в разнообразной коллективной творческой деятельности школы. Организация профориентационных экскурсий на предприятия микрорайона, города. Проведение в занимательной форме встреч с людьми - профессионалами в различных сферах труда. Посильная работа на территории пришкольного участка. Формирование элементарных навыков уборки игровых уголков. Творческие конкурсы практической профориентационной Проведение Недели профориентации.	требование, создание воспитывающих ситуаций); методы стимулирования и мотивации деятельности (эмоциональное воздействие, поощрение, наказание, игровые методы и т.д.); методы контроля эффективности профориентационного процесса (методы диагностики, анализ результатов деятельности оптантов, социально-педагогической мониторинг, методы самоанализа и т.д.). Средства: образование, трудовая	организациями дополнительного образования детей; с Центром занятости населения и др.)	

			Активизация и использование профориентационной направленности (профориентационного потенциала) системы дополнительного образования детей в условиях инклюзивной школы	деятельность, занятия спортом, туризмом, краеведением, досуг, общественная работа, благотворительная деятельность		
	5 - 7 классы					
	- формирование и развитие умений осознанно и самостоятельно ставить перед собой достижимые цели, выбирать оптимальный путь их достижения, - содействовать осознанию подростком своей индивидуальности, становлению и развитию положительной «Я-концепции» подростка, - сформировать конкретные представления о	В подростковом возрасте закладываются основы нравственного отношения к разным видам труда, происходит формирование системы личностных ценностей, которые определяют избирательность отношения подростков к разным профессиям. На этом этапе подросток уже вполне реально формулирует для себя задачу выбора будущей сферы	Использование профориентационного потенциала различных учебных предметов. Циклы интерактивных профориентационных мини-лекций, тематических экскурсий, расширяющих диапазон информированности о различных видах профессиональной деятельности. Использование вариативных методик работы с сетью социальных контактов подростка (с членами семьи, референтной группой ровесников и др.). Система практико-ориентированных проектов, реализуемых во внеклассной деятельности. Творческие конкурсы практической профориентационной направленности.	Методы проведения профориентационных занятий: словесные (рассказ, беседа, дискуссии, мини-лекция и др.); наглядные (демонстрация видеоматериалов, наглядных пособий, таблиц, выставки научно-популярной, справочной литературы и др.); анкетирование; тестирование; наблюдение;	Развитая сеть договорных отношений о сотрудничестве школы с социальными партнерами в сфере инклюзивного образования (в частности, с Центрами социальной помощи семье и детям, детскими медико-социально-реабилитационными и центрами, общественными организациями инвалидов, благотворительными и	Заместитель директора школы по воспитательной работе, Классный руководитель, Учителя-предметники, Учителя технологии, Социальный педагог, Педагог-психолог, Медицинский работник. Создание методического объединения по профориентации, взаимодействующ

	некоторых профессиях, которые требуются на современном рынке труда; - содействовать формированию у подростков волевых черт характера, востребованных в профессиональном мире (ответственности, дисциплинированности, самостоятельность, инициативности и др.), - формирование и развитие чувства уверенности в своих силах применительно к самореализации в будущей профессии. - определить максимально полный круг объективно показанных	деятельности с учетом имеющегося психологического и психофизиологического ресурсов. Именно в этот период подросток, как правило, всерьез задумывается над тем, насколько готов он к намеченной для себя профессии	Цикл тренингов по формированию психологической готовности к принятию решений в сфере личностного саморазвития, профессионального самоопределения. Цикл тренингов по развитию умений, навыков, которые могут быть успешно реализованы в ходе различных видов профессиональной деятельности. Тренинговые игровые формы профориентационной работы довольно привлекательны для младших подростков. Темы тренинговых занятий включают беседы о развитии личности, ее интересах, склонностях, способностях, знаниях, умениях, навыках, профессиональных намерениях; особое внимание уделяется состоянию здоровья, медицинским противопоказаниям при выборе профессии, сведениям о содержании профессии, специфике работы специалистов. Профориентационные викторины, игры, кроссворды, дискуссии.	практические задания (например, составление и решение профориентационных кроссвордов); профориентационные игры: «Профессия на букву», «Цепочка профессий», «Угадай профессию» и др.;	волонтерскими организациями; организациями дополнительного образования детей; с Центром занятости населения и др.)	ий с внешними (сторонними) организациями и с ресурсным центром по профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ОВЗ

	подростку видов профессиональной деятельности; из данного круга профессий выделить те, которые в наибольшей мере соответствуют его склонностям, интересам и установкам; - ознакомить со спецификой профессиональной деятельности и новыми формами организации труда в условиях рыночных отношений и конкуренции; - формирование успешного опыта создания полезных продуктов в результате практической деятельности и на этой основе мотива стремления к успеху в		Предварительная диагностика интересов и склонностей детей в профессиональной сфере. Диагностическая работа. Активизация и использование профориентационной направленности (профориентационного потенциала) системы дополнительного образования детей в условиях инклюзивной школы. Привлечение к педагогической работе в системе дополнительного образования специалистов, увлеченных своей профессиональной деятельностью. Система индивидуальных и групповых консультаций. Проведение Недели профориентации. Встреча с выпускниками школы и представителями различных учебных заведений профобразования. Ознакомление учащихся, родителей и учителей школы с интернет-порталами, где размещается профориентационная информация. Повышение уровня осведомленности педагогов о мире современных профессий и потребностях рынка труда, постижение ими			

	деятельности; - оказать подросткам помощь в соотнесении их интересов, склонностей и способностей с требованиями профессиональной деятельности; - развитие коммуникативных навыков, умений в сфере командной работы; - развитие умений анализировать результаты своей деятельности, извлекать уроки из неудач и брать на себя ответственность за свои поступки; оказание помощи подросткам в преодолении трудностей, возникающих у них в процессе профессионального		теоретических основ профессиональной ориентации. Развитие дистанционных форм профориентационной работы в рамках дополнительного образования детей с ОВЗ (например, специалистами РГСУ в течение ряда лет для учащихся с ОВЗ были организованы очные и дистанционно-заочные «Школа юного правоведа», «Школа юного журналиста», «Школа юного эколога», «Школа юного математика», «Школа юного информатика», «Школа юного дизайнера», «Школа юного шахматиста», «Школа юного психолога» и др.)			

	самоопределения					
	8 - 9 классы					
	- психолого-педагогическое сопровождение процесса формирования учащимися собственной жизненной позиции на этапе первичного профессионального выбора и проектирования успешной карьеры; - оказание помощи в определении степени соответствия объективно показанных и субъективно приемлемых видов профессиональной деятельности; - оказание помощи в оценке	- преимущественная ориентация на процесс общения; - переживания, связанные с «чувством взрослости», и несформированность (в большинстве случаев) механизмов социального контроля в поведении, социальная ригидность, обусловленная негативизмом и агрессивным поведением в данном возрасте; - интенсивное развитие абстрактного мышления, изменение его способов, его социализация; - активное формирование	Предпрофильные элективные мини-курсы профессиональной направленности и профессиональные пробы. Специально организованная ориентационная работа с учащимися и их родителями (диагностика, профессиональное и образовательное консультирование, работа с предпрофильным портфолио, тематические конференции и телеконференции). Информационная работа с семьями, включая составление профессионально-образовательной карты города, района. Знакомство с опытом успешных профессионалов в различных трудовых отраслях. Творческие конкурсы практической направленности. Активизация и использование профориентационной направленности (профориентационного потенциала) системы дополнительного образования детей в условиях инклюзивной школы. Привлечение к педагогической работе в системе	Сущность организации занятий заключена в организации совместной деятельности учителя и учеников с позиций сотрудничества и кооперации, поэтому занятия проводятся по типу творческих лабораторий, практикумов самопознания с активным использованием таких методов обучения, как: - игровое моделирование - тренинг; - анализ конкретных ситуаций и решение психологических задач;	Выпускники 9 класса должны знать: сущность понятий «профессиональная подготовка», «профессиональная пригодность», «среднее профессиональное образование», «высшее образование», «компенсация способностей», «профессиограмма»; возможные пути получения профессионального образования; возможности рынка образовательных услуг региона; сущность процесса проектирования профессионального жизненного пути; особенности приема и обучения	Заместитель директора школы по воспитательной работе, Классный руководитель, Учителя-предметники, Учителя технологии, Социальный педагог, Педагог-психолог, Медицинский работник. Создание методического объединения по профориентации, взаимодействующий с внешними (сторонними) организациями и с ресурсным центром по профессиональному ориентированию лиц с

	психофизических, социальных, социально-экономических факторов, которые препятствуют (или способствуют) овладению подростком показанных видов профессиональной деятельности; - психолого-педагогическое сопровождение процесса построения учащимся личной профессиональной перспективы (включая альтернативные варианты построения образовательной и профессиональной траектории); - создать условия для осознанного профессионального самоопределения	самосознания и рефлексии; - ярко выраженная реакция эмансипации и самоактуализации; - переживания, связанные с половой идентификацией, а также с самопринятием и формированием образа «Я». Выраженная эгоцентрическая позиция подростков с инвалидностью и ОВЗ Обострение личностного эгоцентризма и его противопоставление социоцентризму. Часто отсутствие базового чувства доверия к миру	дополнительного образования специалистов, увлеченных своей профессиональной деятельностью. Основные теоретические сведения. Стратегия принятия решений. Способы аналитического решения в ситуации профессионального самоопределения. Практическая работа. Упражнения, ориентированные на обучение учащихся способам аналитического решения в ситуации профессионального самоопределения. Основными темами для составления профориентационных программ могут стать: - различия между непродуманным выбором профиля обучения и обоснованным его выбором; - знания о своих задатках, способностях, потребностях страны и региона в конкретном типе профессий, семейных традициях,	- групповые дискуссии; психодиагностические процедуры; - семинары-практикумы; - мини-лекции; психотехнические игры и упражнения; психологические опыты; - экскурсии; - деловые игры; самонаблюдение; - учебное исследование. Одним из эффективных методов	в организациях профессионального образования; психологические особенности личности; рынок труда; уметь: выявлять свои способности и профессиональные интересы; раскрывать психологические особенности своей личности; определять соответствие выбранной профессии своим способностям, личностным особенностям и запросам рынка труда; работать с	инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. Педагоги и педагогические работники учреждений дополнительного образования Профконсультанты в центрах занятости и профориентационных центрах Реабилитологии и психологи центров реабилитации и психологических служб региона

	учащихся в соответствии со способностями склонностями, личностными особенностями с потребностями общества, региона в кадрах; сформировать способности к социально-профессиональной адаптации в обществе; - формирование знаний о системе организаций профессионального образования, их требованиях к выпускникам школы; - знакомство с «азбукой» трудоустройства и основами трудового права; - развитие коммуникативных навыков, умений в сфере командной работы; формирование		моде, престижности, выгодности той или иной специальности как основания обоснованного выбора профиля обучения. - Какие умения необходимы, чтобы подтвердить свою готовность получить желаемое профильное обучение? - Способы поиска нужной информации о потребностях рынка в газетах, специальных изданиях, в Интернете. - Методы получения необходимой информации о перспективах рынках труда: контент-анализ информации в газетах, специальных изданиях, опрос родителей, представителей местных властей, предприятий, организаций, учебных заведений, находящихся на территории, где учится школьник - Какое профессиональное образование хотелось бы получить и в каком учебном заведении, если учитывать образовательные ресурсы региона? - Представления о возможном профессиональном росте, занимаемых должностях, об уровне заработной платы, условиях труда. - Способы согласования притязаний и требований к человеку со стороны учреждения профессионального	профориентационной деятельности является мониторинг индивидуального развития личности обучающегося с инвалидностью и ОВЗ. Такой мониторинг позволяет отслеживать индивидуальную траекторию личностного и профессионального самоопределения обучающихся с инвалидностью и ОВЗ и учитывать их индивидуальные особенности развития. Мониторинг осуществляется по следующим направлениям: умение использовать приемы самоанализа и саморазвития в учебной и	профессиограммами; составлять личный профессиональный план; ориентироваться в типах и подтипах профессий; находить алгоритм оптимального пути получения профессии; определять уровень образования, который они могут получить в конкретном образовательном учреждении. Информационная готовность включает информированность школьников: о способах получения желаемого профиля образования; о наличии собственной готовности и способности для получения	

	готовности к непрерывному образованию и труду; сформулировать профессиональные рекомендации для выпускников 9 класса школы, оценить адекватность профессиональных планов подростка в целом и реальные возможности осуществления этих планов		образования, работодателя, профессии в целом. - Стоит ли планировать профессиональный успех? - Какие требования к физическому и психическому здоровью работника предъявляют различные типы профессий? - Источники получения информации о требованиях к психофизическому здоровью специалистов интересующей подростка профессии.	трудовой деятельности; составлять личный профессиональный план и корректировать его; быть	избранного образования; о профессиях, которыми можно овладеть, благодаря получаемому образованию. Практическая готовность включает: умение выбрать профиль образования; наличие знаний и умений, необходимых для	
			- Знакомство с рекомендуемыми видами профессий для определенных нозологических групп (в индивидуальных консультациях или без ссылок на определенных лиц)	способным к саморегуляции, сотрудничеству и взаимодействию; устанавливать контакт в личных и деловых взаимоотношениях, активизировать свое стремление к личностному росту; пользоваться сведениями о путях получения	продолжения образования. Мотивационно-ценностная (психологическая) готовность предполагает: сформированность адекватной самооценки; наличие ценностных ориентаций и индивидуально выраженных	

				профессионального образования; самостоятельно и обоснованно выбирать будущее профессиональное образование и профессиональный маршрут	целей, связанных с дальнейшим способом получения образования	
	10 - 11 классы					
	- 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	В этом возрасте у старших подростков с ОВЗ, как и у других подростков, намечается устойчивая тенденция к самостоятельности, самоутверждению и самореализации. Вместе с тем у старшеклассников с инвалидностью и ОВЗ отмечается гипертрофированное стремление к самоутверждению, что может приводить к конфликтам в ученическом коллективе и к	Основные теоретические сведения. Способы изучения рынка труда и профессий: конъюнктура рынка труда и профессий, спрос и предложения работодателей на различные виды профессионального труда, средства получения информации о рынке труда и путях профессионального образования. Виды и формы получения профессионального образования. Региональный рынок образовательных услуг. Центры профконсультационной помощи. Методы поиска источников информации о рынке образовательных услуг. Практическая работа. Изучение регионального рынка труда и профессий и профессионального образования.	Практическая работа. Работа с таблицами «Стадии профессионального становления» Е.А. Климова и Т.В. Кудрявцевой, «Возрастные этапы развития карьеры», «модель профессионального развития Д. Сьюпера». Выполнение поискового задания «Классификация профессий». Тестирование учащихся	знать: источники получения информации о путях получения профессионального образования и трудоустройства; сущность понятий «профессиональная подготовка», «профессиональная пригодность», «среднее профессиональное образование», «высшее образование», «компенсация способностей», «профессиограмма»; способы	Заместитель директора школы по воспитательной работе, Классный руководитель, Учителя-предметники, Учителя технологии, Социальный педагог, Педагог-психолог, Медицинский работник. Создание методического объединения по профориентации, взаимодействующ

	специальностей и направлений подготовки; - развитие коммуникативных навыков, умений в сфере командной работы; формирование готовности к непрерывному образованию и труду; формирование ценности самообразования и саморазвития в профессионально-предпочитаемой сфере; - постепенное формирование у старшеклассника умений прогнозировать развитие современных выбираемых профессий в ближайшей перспективе, - развитие умений	противопоставлению себя и своей самости другим обучающимся в инклюзивных школах. Повышается роль общественно направленной социально активной добровольческой деятельности. Усиливается стремление быть полезным и завоевать определенный авторитет в социальной группе. Определяющая роль такой деятельности в социальном развитии на этой ступени онтогенеза обусловливается потребностью активно участвовать в жизни общества, в утверждении себя как социально выраженной личности. Такая деятельность	Знакомство с центрами профконсультационной помощи. - профориентационная психодиагностика с представлением учащимся ее результатов; - изучение и составление профессиограмм; - анализ газет и Интернет-сайтов, публикующих вакансии на предмет перечня обязанностей и требований к кандидатам, анализ опубликованных резюме и пробное составление собственных, которые должны научить школьников анализировать свои реальные шансы на получение тех или иных желаемых в будущем должностей; - просмотр документальных и художественных кинофильмов и мультфильмов, изучение справочных и специализированных профинформационных материалов; - посещение экскурсий на предприятия, включая специальные предприятия для работников с инвалидностью определенных нозологических групп (незрячих, имеющих нарушения слуха,	методикой «Опросник профессиональной готовности школьников» Л.И. Кабардовой. Мониторинг индивидуальной траектории личностного и профессионального самоопределения старшеклассников с инвалидностью и ОВЗ	организации труда, индивидуальной и коллективной работы; возможные пути получения профессионального образования; возможности рынка образовательных услуг региона; сущность процесса проектирования профессионального жизненного пути; особенности приема и обучения в организациях профессионального образования; психологические особенности личности; рынок труда; уметь: ориентироваться в мире профессий; уточнять и	ий с внешними (сторонними) организациями и с ресурсным центром по профессиональному ориентированию лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. Педагоги и педагогические работники учреждений дополнительного образования Профконсультанты в центрах занятости и профориентационных центрах Реабилитологи и психологи центров реабилитации и психологических служб региона

	в случае необходимости осуществлять так называемый компромиссный выбор профессии	создает особое психологическое состояние, обеспечивая формирование соответствующего мотива. Развитие самосознания неотделимо от самонаблюдения в разных формах - в форме самоанализа, самоотчета, самокритики, самопроверки, самоконтроля. Многие старшеклассники склонны отдавать себе отчет в своих поступках и считают, что самоанализ помогает им. Ведущей деятельностью в старшем школьном возрасте становится учебно-профессиональная деятельность, требующая целенаправленного формирования. Представляется	соматические заболевания и т. п.), а также предприятия, создающие специальные условия труда для отдельных сотрудников; - встречи с прямыми работодателями и органами занятости, кадровыми агентствами и службами персонала организаций и предприятий на предмет выяснения структуры и закономерностей рынка труда и условий конкурентоспособности в профессиональной среде; - встречи с успешными профессионалами, в том числе - имеющими ограниченные возможности здоровья; - профессиональные пробы и стажировки для старшеклассников, желательно - на договорной основе с оплатой труда, пусть даже «символической»; - изучение трудового законодательства, а также законов и нормативно-правовых актов, регламентирующих труд людей с ограниченными возможностями здоровья; - работа с профессиональными учебными заведениями: посещение дней открытых дверей средних специальных и высших профессиональных учебных заведений;		корректировать профессиональные намерения; выявлять свои способности и профессиональные интересы; раскрывать психологические особенности своей личности; определять соответствие выбранной профессии своим способностям, личностным особенностям и запросам рынка труда; работать с профессиограммами; составлять личный профессиональный план; ориентироваться в типах и подтипах профессий; находить алгоритм оптимального пути получения профессии; определять уровень образования, который они могут	

		необходимым прежде всего исследовать учебные интересы юношей и девушек. Старший школьный возраст характеризуется активным формированием, так называемого чувства взрослости, которое является показателем определенного уровня самосознания и играет важную роль в формировании ценностных ориентаций старшеклассников	- изучение сферы дополнительного образования и курсов, на которых можно получить навыки, необходимые для успешной работы по профессиям, или дающие в них конкурентные преимущества		получить в конкретном образовательном учреждении; самостоятельно осуществлять анализ рынка профессионально-образовательных услуг и профессиональной деятельности; определять стратегии и тактики своего рационального поведения на рынке труда; составлять резюме. получения образования	

Методы профессионального просвещения обучающихся

Повышенные требования к профессиональному информированию и профпросвещению обусловлены тем, что в большом числе случаев эти знания и рефлексию должна осуществлять профориентация.

Собственные возможности освоения у учащихся с ограниченными возможностями здоровья знания о профессиях поверхностны и не соотнесены с рефлексией своих способностей и склонностей, поэтому могут либо чрезмерно занижаться, либо напротив - состоять из завышенных претензий на успех, фантазий о будущем богатстве, влиятельности и карьерном росте без понимания, каким образом все это достигается и готовности прилагать такие усилия, которые в реальности могут это обеспечить.

Также учащиеся с ограниченными возможностями здоровья часто бывают недостаточно компетентны не только в области содержания профессиональной деятельности различных видов, но и мало знакомы с вредными производственными факторами, особенностями производственного микроклимата, повышенной физической нагрузки и т.п., что также может способствовать стремлению к тем профессиям, которые вероятнее всего не в состоянии будут выполнять.

В качестве методов профессионального информирования и профпросвещения, помимо разработанных методов составления индивидуальной формулы профессиональных предпочтений, можно использовать следующие формы работы:

- профориентационная психодиагностика с представлением учащимся результатов, исходя из которых они могли бы лучше узнать, как соотносятся требования профессий и их собственные особенности, в том числе, с применением активизирующих профориентационных тестов (целью которых является не столько диагностика, сколько вовлечение учащихся в анализ профессий, их требований к человеку и соответствия их со своими собственными способностями);

- изучение и составление профессиограмм;

- анализ газет и Интернет-сайтов, публикующих вакансии на предмет перечня обязанностей и требований к кандидатам, анализ опубликованных резюме и пробное составление собственных, которые должны научить школьников анализировать свои реальные шансы на получение тех или иных желаемых в будущем должностей;

- просмотр документальных и художественных кинофильмов и мультфильмов, изучение справочных и специализированных профинформационных материалов, где раскрывается содержание профессий, к примеру – таких как «Атлас новых профессий», «Навигатум» (профориентационные мультфильмы и игры), и т. п.;

посещение экскурсий на предприятия, включая специальные предприятия для работников с инвалидностью определенных нозологических групп (незрячих, имеющих нарушения слуха, соматические заболевания и т. п.), а также предприятия, создающие специальные условия труда для отдельных сотрудников;

- встречи с прямыми работодателями и органами занятости, кадровыми агентствами и службами персонала организаций и предприятий на предмет выяснения структуры и закономерностей рынка труда и условий конкурентоспособности в профессиональной среде;

- встречи с успешными профессионалами, в том числе - имеющими ограниченные возможности здоровья;

- профориентационные игры на базе учебных заведений или профориентационных развлекательных центров, таких как «Кидбург» и т. п. (для учащихся младших классов);

- профессиональные пробы и стажировки для старшеклассников, желательно - на договорной основе с оплатой труда, пусть даже «символической»;

- изучение трудового законодательства, а также законов и нормативно-правовых актов, регламентирующих труд людей с ограниченными возможностями здоровья;

- работа с профессиональными учебными заведениями: посещение дней открытых дверей средних специальных и высших профессиональных учебных заведений, приглашение их представителей для организации встреч со школьниками; знакомство с их структурой, факультетами, кафедрами, списком профессий и возможностями поступления, а также преимуществами и недостатками различных форм обучения на них: дневной, вечерней, заочной, дистанционной, возможностями бюджетного и контрактного обучения и т.п. Особое внимание при работе со школьниками с ограниченными возможностями здоровья стоит уделить изучению профессиональных учебных заведений, предоставляющих доступную для них образовательную среду, и их специальностей;

- изучение сферы дополнительного образования и курсов, на которых можно получить навыки, необходимые для успешной работы по профессиям, или дающие в них конкурентные преимущества.

Тренинг понимания инвалидности

Наиболее эффективный, на наш взгляд, метод, позволяющий избежать трудностей с получением знаний, умений и навыков взаимодействия между людьми с ограниченными возможностями здоровья и без, а также с их включением в профориентацию, может стать тренинг понимания инвалидности, в процессе которого школьники изучают различные концепции инвалидности, по очереди «примеряют на себя» различные социальные роли и ограничения: людей без инвалидности и людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья различных нозологических групп, обсуждают социальные стереотипы о людях с ограниченными возможностями здоровья, стереотипы людей с ограниченными возможностями здоровья относительно общества и того, как общество их воспринимает, формулируют рекомендации как для общества, так и для людей с ограниченными возможностями здоровья - «как лучше взаимодействовать», узнают о концепции безбарьерной среды, особых потребностях, равных возможностях, а также о том, какими бывают успешные истории жизни людей с ограниченными возможностями здоровья, что дали человечеству наиболее знаменитые и гениальные из них, кто из них пользуется большим почетом и уважением (как знаменитостей прошлого в самых различных областях - даже столь несхожих между собой, как Бетховен и святая блаженная Матрона, Гомер и Григорий Журавлев, и многих других, весьма разных и самобытных, но объединенных тем, что они имели ограниченные возможности здоровья, так и современных известных деятелей с ограниченными возможностями здоровья - зарубежных, таких, как Стивен Шор и Ник Вуйчич, российские паралимпийцы, депутат Олег Смолин и многие другие.

Интересным ресурсом, который позволяет почерпнуть много вдохновляющих историй, является раздел «Маленькие истории о людях с большой буквы» <6> Интернет-портала «Равные возможности образования», созданного в рамках Проекта «Знаем-Можем» Национальным советом молодежных детских объединений России и Коммуникационным агентством АГТ при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации.

<6> http://znaem-mozhem.ru/node/554.

Важно при этом не делать из известности мерила самореализации (чтобы не формировать у учащихся завышенных притязаний, которые могут обернуться чувством неполноценности в случае собственного им несоответствия), а также приводить истории тех, кто не стал

знаменитостью и при этом смог найти свое простое человеческое счастье и стать хорошим и полезным человеком.

Подробное описание методики тренинга понимания инвалидности «Уроки доброты» для учащихся младших классов разработано и опубликовано РООИ «Перспектива»: на его основе можно почерпнуть идеи не только по работе с учениками младших классов, но и, поняв общий принцип проведения таких тренингов, разработать свои собственные мероприятия для более старших ребят <7>, также можно воспользоваться пособием «Разные возможности - равные права» <8>, или любыми другими, комбинируя и совершенствуя их идеи в зависимости от конкретных потребностей практики.

<7> http://perspektiva-inva.ru/userfiles/education/publication/posobie-uroqi-dobroty.pdf.

<8> http://www.unicef.org/protection/U№ICEF_A4_3105.pdf.

В ходе тренингов понимания инвалидности в рамках инклюзивной профориентации все участники должны изучить и освоить, закрепить на практике правила и навыки взаимодействия с людьми, имеющими ограниченные возможности здоровья различных нозологических групп.

Особое внимание следует уделить тем нозологиям, которыми обладают участники тренинга, но не стоит ими ограничиваться: напротив, весьма ценно, если и сами школьники с ограниченными возможностями здоровья поупражняются в навыках взаимодействия с представителями других нозологических групп.

Например, школьники с нарушениями опорно-двигательного аппарата побудут в роли «волонтеров» и получат задание, к примеру, провести одноклассников с завязанными глазами, которым выпала роль слепых или людей с нарушениями зрения, из класса до школьной библиотеки и обратно, а затем - то же, но поменявшись ролями. Такие упражнения помогут каждому понять, что сложности, которые бывают у других людей, разнообразны, и нужно быть внимательными к ним, а также что, по сути, все люди без исключения нуждаются в той или иной помощи и поддержке.

Приветствуется показ мультимедийных материалов: к примеру, в Москве регулярно проходит кинофестиваль «Кино без барьеров», посвященный теме инклюзии людей с ограниченными возможностями здоровья, и в том числе - немало режиссерами уделяется сюжетам о профессионализации в условиях инвалидности, поэтому можно почерпнуть из списков фильмов и мультфильмов фестиваля названия кино и найти те из них, которые находятся в открытом доступе. Существуют и полнометражные художественные фильмы о людях с ограниченными возможностями здоровья, но в большинстве своем они имеют возрастные ограничения. К примеру, если х/ф «Повесть о настоящем человеке» можно демонстрировать школьникам любых возрастов, то некоторые другие известные фильмы можно демонстрировать только старшеклассникам, и то не полностью, так как иногда они могут содержать непедагогичные элементы. Тем не менее, можно их перечислить, чтобы если кто-то из специалистов, желающих обогатить создание инклюзивной среды, без которой профориентация в школе была бы неполной, захочет сделать кинопоказы, то выбрал бы на свой вкус, предварительно просмотрел и решил, что показывать, а что - перемотать и не демонстрировать ученикам (благо, сомнительных сцен в этих фильмах немного, и их пропуск никак не помешает воспринять общее содержание).

Наиболее известные современные фильмы о людях с инвалидностью, которые помогают лучше узнать о них - это «1 + 1», «Запах женщины», «Человек дождя», «Игры разума», «Дура», «Шапито-шоу» (1 серия, новелла «Дружба»), «Жутко громко и запредельно близко», «Страна глухих», «А в душе я танцую», «Снежный пирог», «Скафандр и бабочка», и другие.

Можно продолжать этот список и дальше, но лучше оставить это самому читателю.

Если проводить показы фильмов в рамках профориентационных занятий или тренингов понимания инвалидности в их составе, то короткометражные фильмы и мультфильмы можно использовать в самом начале, для «разогрева» аудитории, в ходе тренинга, если они позволяют раскрыть тему и оживить мероприятие, а также в конце, а полнометражные фильмы хороши для показа в конце, но при этом после них лучше не заканчивать мероприятие резко, а предложить участникам отдохнуть после его окончания за чаем и обсудить впечатления в неформальной обстановке.

Частью тренинга понимания инвалидности в рамках профориентации со школьниками 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 в коллективах, где участниками являются люди с инвалидностью. К примеру, кейс может включать ситуацию, в которой кто-то из участников играет «соискателя с инвалидностью», кто-то - «кадровика», а другой - «потенциального руководителя», где один из них (на выбор) стремиться убедить других взять на работу соискателя, аргументировав свое мнение, а кто-то другой - напротив, стремится аргументировано отказать. Или ситуацию, в которой часть школьников играет членов рабочего коллектива, у которых есть инвалидность, а также которые оказались в ситуации социального отвержения со стороны остальных сотрудников (ведь именно это - один из самых распространенных страхов, связанных с трудоустройством людей с ограниченными возможностями здоровья), другие - их коллег без инвалидности, а третьи - их руководителей, причем кого-то из трех сторон данная ситуация не устраивает, другая сторона настроена пассивно, не желая что-либо менять и оправдывая это принципом «не мы такие, жизнь такая», а третья сторона - как раз и является активным источником социального отвержения, т.е., имеет какие-то предубеждения и аргументы против коллег, имеющих инвалидность. При этом все стороны должны максимально аргументировать свою позицию и постараться убедить в ней остальных. Такие проблемные ситуации («кейсы»), которые могут использоваться как сюжет для деловой игры в рамках тренинга, могут формулироваться произвольно как психологом, так и участниками тренинга, проигрываться по одному разу, или несколько раз одна и та же, но с условием обмена ролями так, чтобы каждый участник побывал в каждой из ролей. Часть проблемных ситуаций профориентатору целесообразно заготовить заранее, а часть - сформулировать по ходу тренинга, исходя из особенностей группы и высказанных ею опасений, стереотипов и убеждений, нуждающихся в проработке, коррекции, или напротив - закреплении и усилении.

Учет особенностей профессионального ориентирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в инклюзивных школах в зависимости от конкретных нозологических групп

Психологические особенности профориентации учащихся с нарушениями слуха:

- необходимо преодолевать повышенную конформность, желание быть «как все», страх перед высказыванием своих идей открыто и развивать самостоятельность и смелость в социальном взаимодействии, индивидуальность и способности к ее выражению;

- создавать условия для безоценочного и благожелательного принятия друг друга и взаимной психологической поддержки членами группы, т.к. учащимся с нарушениями слуха свойственно избегание оценок и осуждения окружающими своих планов, особенностей и действий, что может заблокировать их активность в профориентационной деятельности;

- в связи со склонностью выбирать для общения представителей своей нозологической

группы, общающихся при помощи жестового языка, при осуществлении профориентации в инклюзивной школе желательно включать в нее элементы командообразования и социально-психологического тренинга, способствующие расширению контактов между учащимися, а также совместную деятельность, объединяющую и стимулирующую общение всех учащихся, независимо от инвалидности;

- тревожность и боязнь неудач, которые порождают психологическую защиту, связанную с их избеганием, могут ограничивать активность и креативность (по принципу, «если не делать ничего нового, то хотя ничего нового не приобретешь, но зато ничего и не потеряешь»): исходя из этого, необходимо развивать уверенность в себе и предоставлять возможности для получения опыта успешной деятельности, в т.ч., давать сложные, но посильные задания, поощрять и подбадривать за успехи;

- для преодоления стереотипности мышления и поведения (когда один раз возникший способ решения задач применяется снова и снова, даже если в новых задачах он оказывается нерезультативным) рекомендуется применять в профориентации упражнения и методы, развивающие спонтанность и креативность;

- в связи с тем, что учащимся с нарушением слуха свойственно избегание конфронтации и конфликтов, следует развивать у них навыки ассертивного (уверенного и настойчивого) поведения для того, чтобы неконфликтность была достоинством, а не слабохарактерностью, не приводя к подчиненному и пассивному социальному поведению;

- в связи со снижением способности к абстрактному мышлению, в профориентации следует опираться на наглядные и образные материалы, примеры из жизни, конкретные советы и рекомендации, одновременно стремясь к развитию способности мыслить абстрактно и понятийно, а также включая подробный анализ ценностей, мотивов, идеалов, нравственных и моральных категорий, чтобы компенсировать возможный недостаток собственных размышлений учащихся на тему «вечных вопросов», не забывая закладывать на это больше времени, чем при работе с другими группами, так как могут потребоваться более длительные объяснения, приведение примеров и т.п.

В целом, из вышеперечисленных особенностей следует, что в профориентационной работе со школьниками, имеющими нарушения слуха, необходимо уделять особое внимание снятию у них тревожности и эмоционального напряжения, развитию способностям к общению и уверенному поведению, выработке позитивной личностной и профессиональной перспективы, развитию личностных качеств, необходимых для успехов в выбранной профессии, содействию социальной адаптации, активизации самостоятельной деятельности по самоорганизации и самоопределению, а также критичности и логического мышления. Желательно, чтобы сами учащиеся с нарушениями слуха развивали у себя навыки чтения по губам и использования технических средств, учились скоропечатанию на клавиатуре, чтобы быстрее и активнее общаться с другими людьми, используя социальные сети, текстовые сообщения и т.п., а также сами стремились идти на контакт с другими учащимися, применяя альтернативные устному общению способы коммуникации, например - набирая текст на компьютере или планшете, и т.п.

Психологические особенности профориентации учащихся с нарушениями зрения:

- необходимость включать в профориентацию элементы социально-психологической работы, восполняющей недостаток коммуникативных умений и навыков и формирующей коммуникативную компетентность, социальный и эмоциональный интеллект;

- трудности и барьеры в налаживании взаимоотношений и дружбе со зрячими одноклассниками (не столько на учебном, сколько на личностном уровне, в сфере увлечений и проведения досуга) могут обусловить ограниченный опыт общения со зрячими сверстниками, недостаточный для разносторонней социализации, поэтому профориентации данной категории

учащихся должно предшествовать или сопутствовать командообразование в качестве подготовительной работы и организация совместной деятельности между учащимися, а также профориентационное наставничество между зрячими и незрячими либо слабовидящими учащимися (причем в данном случае безразлично, кто из них будет наставником: главное - само общение);

- необходимо преодолевать боязнь взаимодействия и подозрительность по отношению к зрячим, ожидание с их стороны негативного к себе отношения. Во многом такая тревога небезосновательна, а складывается на основе отрицательного опыта, полученного в детстве, когда сверстники могли как-либо обижать ребенка с нарушениями зрения, подшучивать над ним, и т.п. Поэтому и преодолевать ее необходимо путем обеспечения возможностей для получения положительного опыта общения со сверстниками;

- необходимо учитывать сложности в восприятии информации, обмене ею, а также в предоставлении информации от собственного лица, причем желательно как можно шире компенсировать затруднения в работе с информацией путем компьютерных технологий;

- желательно включать в профориентационную работу с инклюзивной группой, куда входят учащиеся с ограниченными возможностями зрения, тренинга особенностей взаимодействия с людьми, имеющими ОВЗ, включающего правила поведения с незрячими людьми: как лучше общаться, здороваться, сопровождать, вместе ходить куда-либо, и т.п.

Из вышеперечисленных особенностей следует, что в профориентационной работе со школьниками, имеющими нарушения зрения, желательно посвятить дополнительное время развитию коммуникабельности и позитивного восприятия себя как дееспособных людей, которые могут и хотят жить полноценно, учиться и работать (все это можно включить в работу со всей инклюзивной группой, т.к. ничто из этого не может быть лишним и для любого другого школьника), а также сплочению коллектива, в котором они находятся, развитию в нем положительных взаимоотношений и дружбы - как во время, так и за пределами занятий, которые обязательно бы помогали включать учащихся с ограниченными возможностями здоровья в компанию сверстников. Также следует уделить внимание занятиям по пониманию инвалидности и формированию адекватного и толерантного восприятия возможностей и ограничений каждого человека как самими учащимися с ограниченными возможностями здоровья, так и другими участниками их профориентационной группы. Также, если школьник с нарушениями зрения учится в инклюзивной, а не в специальной школе, то ему следует самостоятельно посещать занятия, облегчающие процесс его адаптации к окружающему миру, которые обычно включены в программу специальных, но отсутствуют в программе инклюзивных школ: такие, как обучение письму и чтению по системе Брайля; пользованию компьютером и специальными программами для людей с нарушениями зрения, навыкам ориентирования в пространстве и т.п.

Психологические особенности профориентации учащихся с последствиями детского церебрального паралича:

- наиболее распространенные особенности учащихся, имеющих последствия ДЦП - это различные уровни нарушения опорно-двигательного аппарата, задержки психического и речевого развития и т.н. дефицитарный путь развития личности. Они могут широко варьироваться в зависимости от формы заболевания, поэтому многие из больных ДЦП способны к успешной социальной и трудовой адаптации, особенно - в случае, когда инклюзивная среда учебного заведения стимулирует становление интеллекта и личности учащегося, создавая «зону опережающего развития»;

- характерные вегетососудистые и психосоматические нарушения могут усиливаться в условиях учебных и трудовых нагрузок, снижая трудоспособность, поэтому нуждаются в профилактике путем разгрузочно-восстановительных мероприятий, которые можно включить как

здоровьесберегающий элемент в профориентационные занятия, заодно пользуясь этим случаем для того, чтобы и все остальные участники также познакомились с методами сохранения и восстановления трудоспособности в процессе деятельности (к примеру, с производственной гимнастикой, релаксацией, элементами лечебной физкультуры), из которых для проведения работы с группой, в которой есть участник с ДЦП, выбирать следует наиболее общеупотребимые;

- характерны эмоциональная неуравновешенность и подверженность дистрессу, которые необходимо преодолевать путем развития навыков эмоционального самоконтроля и аутотренинга;

- неразвитость коммуникативных способностей и навыков, приводящая к неудачам в общении, и в результате - к избеганию отношений с людьми, психопатизации, иждивенческим настроениям, должна преодолеваться развитием навыков общения и уверенного поведения, разрешения конфликтов, умения строить доверительные и теплые взаимоотношения с окружающими;

- большое число учащихся с ДЦП и другими формами нарушений опорно-двигательного аппарата в результате противоречия между своей социальной невостребованностью и одновременно повышенной потребностью в других людях, обладает нарциссическим типом личности. Это выражается в неадекватной самооценке, идентифицируется не реальным «Я», а с идеальным «Я», которое оценивается завышено. В результате психологической защиты они ожидают к себе отношения и воспринимают себя так, будто бы они уже стали теми, кем хотели бы быть. С одной стороны, такой тип личности помогает сохранять высокую мотивацию достижения и социальную активность, не давать проявиться чувству неполноценности, но с другой стороны - может осложнять социализацию, вызывать акцентуации и патологии характера, закреплять социальную инфантильность, эгоизм, зависимость от опеки в сочетании с иждивенческими настроениями и неразвитостью творческих способностей и высших духовных чувств, в т.ч. - нравственных.

Нарциссизм может и должен корректироваться в условиях профориентационной работы и психолого-педагогической поддержки путем развития рефлексии, поиска и нахождения реалистичных путей самореализации, развития субъектных качеств личности, включающих самостоятельность, волевую саморегуляцию, ответственность и социальную активность, которые делают ненужной иллюзорную нарциссическую переоценку себя, приближая реальное «Я» к идеальному, а также путем развития нравственных и эстетических чувств, альтруизма, любви к познанию, морально-волевых норм поведения, предоставления адекватной «обратной связи» по результатам профориентационной работы и социально-психологических тренингов. Однако нужно учесть, что в силу продолжительности и мощности психологической защиты, которая приводит к развитию нарциссического типа личности, его коррекция обычно имеет невысокую эффективность, поэтому чтобы добиться результатов, ей следует уделять существенное время и внимание;

- при выборе профессий сохранность нервных и психических функций, прежде всего - уровень развития образного мышления и межполушарного взаимодействия головного мозга, а также отсутствие медицинских противопоказаний имеют более высокую значимость, чем наличие или недостаток общих или специальных способностей (т.к. при наличии вышеперечисленного, способности могут быть развиты, если есть достаточная мотивация, хотя наилучшим вариантом является сочетание способностей и объективных возможностей);

- несмотря на эмоциональные и интеллектуальные особенности, а также социально-духовную незрелость, распространенные у людей с ДЦП, они могут обладать высокой степенью профессиональной эрудиции и хорошо учиться. Опираясь на сохранные психические функции, задатки и способности и выполняя условия, перечисленные выше, в т.ч., развивая творческую самостоятельность и деловую активность, духовность и коммуникабельность, можно достигнуть

успешности профессионального самоопределения, сгладить последствия дефицитарного формирования личности и помочь учащимся с ДЦП самоопределиться в профессии, в т.ч., найти, спланировать и обеспечить освоение подходящего для них вида труда, поиск рабочих мест, адаптацию в профессии и профессиональном сообществе, построение отношений с коллективом.

Психологические особенности профориентации учащихся с соматическими заболеваниями и нарушениями физического развития:

- медленнее и труднее воспринимают и осваивают новую информацию вследствие инертности мышления - отсюда исходят такие требования к подаче информации в профориентационной работе, как поэтапность, простота, дозированность информации, ее наглядная демонстрация, а также закладывание дополнительного времени на обсуждение и ответы на вопросы учащихся; также инертность мышления следует учитывать при выборе профессии, которая не должна содержать высоких требований к переработке большого количества разнообразной информации;

- слабость и истощаемость нервной системы, астенизация, склонность к неврастении обуславливают необходимость создания спокойной, поддерживающей психологической атмосферы, а также здоровьесберегающих элементов в профориентационной работе; при выборе профессий вследствие этих качеств следует отдавать приоритет к видам деятельности, связанных со спокойной и уединенной работой без большого количества контактов с людьми, однако не требующей чрезмерной самостоятельности и самоорганизации (к примеру, с осторожностью стоит относиться к профессиям, предполагающим фриланс, самостоятельный поиск заказов, либо создание проектов, управленческую деятельность и т.п.), т.к. нервная астения обуславливает необходимость внешнего контроля и планирования со стороны руководства;

- снижение работоспособности и волевых качеств из-за физической и нервной утомляемости, дополнительную мотивацию и контроль деятельности, в том числе, извне - следовательно, в профориентации следует, с одной стороны, планировать саму работу с учащимися так, чтобы она не была перегружена деятельностью, занимала относительно небольшое количество времени и при этом была спланирована с наличием больших перерывов между занятиями, времени на перекусы и обед, и т.п., включала методы восстановления работоспособности с элементами аутотренинга, релаксации и гимнастики; а с другой стороны - оказывать при выборе профессий предпочтение тем, которые позволяют работать в спокойной и размеренной обстановке, не требуя высокого психического или физического напряжения;

- учитывать, что у учащихся с соматическими заболеваниями и нарушениями физического развития возможны проявления агрессии: как косвенной - в форме подозрительности, придирчивости, язвительности в отношении окружающих, так и прямой - в форме раздражительности, вспышек гнева с криками, бранью, разбиванием предметов, попавшихся под руку, вплоть до физического насилия по отношению к объекту агрессии; при этом агрессия носит защитный характер (человеку кажется, что он таким образом не дает себя в обиду), но в силу того, что реальная угроза, от которой как бы защищается человек, может либо не существовать, либо быть чрезмерно преувеличена, то агрессивные действия по защите от нее могут выглядеть в глазах окружающих людей немотивированными; поэтому следует в профориентационной работе применять элементы психологической поддержки и развития таких профессионально-важных качеств для большинства видов деятельности, как способность к саморегуляции, адекватность поведения в конфликтах (с предпочтением стратегий сотрудничества или компромисса), эффективные копинг-стратегии и ассертивное поведение;

- психологическая скованность, заниженная самооценка - обуславливают необходимость развития уверенного поведения и коммуникативных компетенций, развития коллектива учащихся таким образом, чтобы каждый из них смог почувствовать там себя свободно и психологически

комфортно;

- высокая степень развития компенсаторных возможностей преодоления физических ограничений, опора на которые позволяет уменьшить трудности: начиная от компенсации собственно физических функций (например, способность надолго задерживать дыхание, позволяющая переждать время астматического приступа, и т.п.), и заканчивая возможностью развития выдающих общих или специальных способностей (известно, что многие выдающиеся и гениальные люди, оказавшие большое влияние на культуру и науку человечества, обладали тяжелыми заболеваниями, в т.ч., физическими, которые, по некоторым теориям, могли выступать стимулом для компенсаторного формирования таланта и гениальности);

- в связи с тем, что ряд физических нарушений не видны внешне, однако вызывают дискомфорт и болезненные ощущения у их обладателя, частыми проблемами являются непонимание окружающими и преуменьшение трудностей больного, восприятие его как «лентяя» или «симулянта», предъявление к нему таких же высоких требований, как и к остальным учащимся, порицаниями вместо помощи в случае, если он не смог справиться с заданием. Это способствует формированию чувства неполноценности, обиды и даже озлобленности на окружающих людей, которые кажутся ему враждебными или равнодушными, так как не замечают совершенно очевидных для него самого трудностей, что воспринимается им как несправедливость, придирчивость, равнодушие. Поэтому в профориентации и профконсультировании таких учащихся следует уделять особое внимание достижению теплых, понимающих отношений, командного духа, индивидуального подхода и уважения к индивидуальным различиям, желательно - с применением клиент-центрированного подхода.

Сведения о некоторых сайтах сети «Интернет» по вопросам обучения детей с ОВЗ и инвалидов

Минобрнауки России - http://минобрнауки.рф/

Список базовых федеральных образовательных порталов www.edu.ru/db/portal/sites/portal_page.htm

Федеральный портал «Российское образование» - www.edu.ru

Институт проблем интегративного (инклюзивного) образования МГППУ. Цель деятельности института - научно-методическое обеспечение инклюзивного образования, поддержка образовательных учреждений, реализующих инклюзивный подход, подготовка и переподготовка специалистов в области инклюзивного образования. Институт ведет прикладные научные исследования по основным проблемам инклюзивной образовательной практики, разрабатывает программы подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, работающих с детьми с ОВЗ в системе интегративного и инклюзивного образования, создает технологии психолого-педагогического сопровождения инклюзивного образования в дошкольном, школьном, дополнительном и высшем профессиональном образовании. Режим доступа: www.inclusive-edu.ru

Все для поступающих (сайт Научно-технического центра «Университетский») www.edunews.ru

Центры дистанционного образования в России.

www.edunews.ru/cgi/mainpage.cgi?unit=dist&part=abitur&add=adv

Интернет-проект о детях с особенностями развития www.specialneeds.ru

Интернет-проект ИВРОР (Инвалиды в России - откровенный разговор): Образование для инвалидов dialogenew.narod.ru/education.htm

I№VAK.I№FO: Информационное агентство - портал инвалидов invak.info

Инициатива «Право общественных интересов» (на русском и английском языках) www.pili.org/2005rur

ЮНИСЕФ: дети с инвалидностью (на русском и английском языках),

www.unicef.org/ceecis/media_3021.html

Институт коррекционной педагогики РАО, ресурсный центр страны ise.edu.mhost.ru

Справочная информация о образовательных учреждениях для глухих и слабослышащих по всей России www.deafnet.ru/dn/index.phtml?c=46

Сайт для родителей, желающих узнать больше о развитии своего ребенка www.defectolog.ru

Компьютерные технологии для незрячих и слабовидящих www.tiflocomp.ru

«Интеграция» (сайт клуба незрячих пользователей компьютерной техники) integr.org

i-Школа: школа дистанционной поддержки образования детей-инвалидов и детей, не посещающих образовательные учреждения по состоянию здоровья home-edu.ru

Министерство образования и науки РФ: Федеральное агентство по образованию www.ed.gov.ru

Приоритетный национальный проект «Образование»

www.rost.ru/projects/education/education_main.shtml

Федерация Интернет-образования fio.ru

Электронный научно-практический журнал «Вопросы Интернет-образования» vio.fio.ru

«Детские домики» - забота о детях с особыми нуждами (проект Благотворительного фонда помощи детям-сиротам «Здесь и сейчас!») www.hereandnow.ru/?act=sp&object=subpart&id=45

Баннерообменная сеть «Детские Домики» (Задача сети - продвижение сайтов помощи детям. К обмену приглашаются сайты организаций, проектов, частных лиц, которые в своей деятельности, так или иначе, оказывают помощь детям с особыми нуждами.) bn.detskiedomiki.ru

Благотворительный фонд ОИП «Праздник жизни». (Объединение усилий семей с больными детьми, представителей власти, медицинских работников и сочувствующих людей в решении вопросов по организации лечения, реабилитации и социальной адаптации семей с больными детьми.) www.holilife.ru/blago/

Российский общеобразовательный портал school.edu.ru

Информационная медицинская сеть www.neuro.net.ru

Электронная библиотека «Особый ребенок» www.webcenter.ru/~scdl

Полезные книги (книжный раздел сайта «Особое детство») www.osoboedetsrvo.ru/books.htm

Сайт «Детская психология для родителей» www.psyparents.ru

Сайт «Детский Психолог» www.childpsy.ru

Информационная сеть российской психологии www.psi-net.ru

Каталог некоммерческих организаций России www.nco.yandex.ru

Каталог издательства «Теревинф» (Литература по лечебной педагогике - книги для родителей и специалистов) www.terevinf.ru

3.2. Содержание и основные направления профориентационной работы в начальной общей инклюзивной школе

Заданно-целевой блок профориентационной работы с младшими школьниками:

- формирование (воспитание) устойчивого и «живого» интереса к миру труда и профессий; позитивного и уважительного отношения к трудовой деятельности; элементарных представлений о многообразии профессий;

- организация специальных условий для получения младшими школьниками (в том числе и с ОВЗ) информации о мире профессий через игровую деятельность;

создание условий для формирования конкретно-наглядных представлений о существенных сторонах тех или иных профессий;

- формирование первичных (элементарно-базовых) умений объективно оценивать свои собственные силы, возможности, способности, выделять и опираться на позитивные качества личности.

Нормативные возрастные ориентиры младших школьников в сфере профориентации:

- наличие желания (в отдельных случаях умений) собирать, накапливать информацию о мире профессий;

- малодифференцированные представления о мире профессий (многим детям ряд профессий известен лишь по названиям, некоторым внешним признакам, например, по форме одежды, манере поведения, оценкам окружающих людей);

- допустимо отсутствие выраженных интересов и склонностей к конкретному виду профессиональной деятельности;

- наличие желания выбирать соответствующие «профессиональные» роли в игровой деятельности.

Критерии эффективности	Качественные показатели эффективности	Способы оценки качественных показателей	Количественные показатели
Когнитивный критерий	Достаточный уровень знания об основных видах профессий	Педагогическое тестирование (варианты теста)	% учащихся с ОВЗ, набравших от 75 баллов в тестировании
Социально-психологический	Достаточный уровень развития коммуникабельности и организованности	Динамика развития (психолог) Соц. статус ребенка в классе	% учащихся с ОВЗ, посещающих занятия в организациях ДОДУ, кружки и факультативы школы Количество договоров о сотрудничестве с другими организациями
Мотивационно-ценностный	Мотивация достижения успеха, ценность труда, удовлетворенность трудовой деятельностью	Динамика развития мотивации успеха и ценности труда	
Деятельностный критерий	Активное участие в общественно значимой деятельности, самостоятельность и инициативность	Опрос обучающихся и их родителей	

Основной целью ранней профориентационной работы в начальной общей инклюзивной школе является формирование трудолюбия, самостоятельности, ценности труда. Здесь необходимо отметить, что комплекс трудолюбия, рассматриваемый нами как основа успешности всего процесса профессионального и трудового ориентирования учащихся инклюзивных школ, включает в себя:

- представление о труде как о жизненно важной ценности (то есть формирование потребности в труде, здоровые мотивы трудовой деятельности, понимание полезности труда для себя и для общества);

- формирование элементарных трудовых навыков и самостоятельности в их осуществлении (формирование навыков социально-бытовой ориентировки; организационных умений в труде; санитарно-гигиенических, трудовых навыков, и навыков самообслуживания; обучение простейшим трудовым умениям и навыкам; трудовым навыкам с учетом индивидуальных особенностей, личностных качеств, задатков и способностей).

При организации труда ребенка с ОВЗ и ребенка-инвалида необходимо учитывать ряд факторов.

Во-первых, это фактор социализации: ребенок с ОВЗ и ребенок-инвалид нуждается в том, чтобы ему создали условия для успешного преодоления трудностей социализации и подготовки к самостоятельной жизни.

При организации труда необходимо руководствоваться специальными программами трудового обучения, с учетом характера и степени нарушений основных функций организма

ребенка. Выполняемый ребенком труд должен быть посильным и ни в коем случае принудительного характера.

Знакомство с миром профессий осуществляется как через игровую деятельность во внеурочное время, так и в процессе изучения основных школьных предметов.

Анализ методической литературы показывает, что в формировании представлений о мире труда и профессий у младших школьников в воспитательно-образовательном процессе имеются богатые возможности, которые находят свое воплощение в работе педагогов начальной школы.

На уроках по развитию речи, например, Е.Н. Землянская предлагает давать школьникам игру-сочинение «Начинающий журналист». Готовя материал для сочинения, школьник выступает в роли журналиста, готовит вопросы и интервьюирует взрослого (кого-нибудь из родителей, соседей): чем тот занимается на своей работе, в каких условиях он трудится, что производит, как получил свою профессию.

Значительным профориентационным потенциалом, по мнению Е.Н. Землянской, обладают ролевые игры, такие как «Магазин» (на уроке математики), «Библиотека» (урок чтения), «Экскурсовод» (урок краеведения). В таких играх, как правило, дидактическая задача урока интегрирована с профориентационной. Например, в игре «Магазин» ученикам предлагается исполнить роли кассира, продавцов различных отделов, администратора, но при этом в процессе игры решается и дидактическая задача (закрепление навыков устного счета), и воспитательная (культура общения).

К профориентационным играм, которые предлагаются школьникам как во время уроков, так и во внеурочное время, можно отнести целый класс игр, объединенных названием «Угадай профессию». Это: «Профессия на букву...», «Кто использует в работе?» (назвать профессии, которые используют заданный инструмент или материал, например, зеркало или иглу), «Ассоциация» (угадать задуманную профессию с помощью ассоциативных вопросов типа «Какой запах (цвет) у профессии?», «Связана ли работа с общением с людьми?»).

В игре «Отдел кадров» учитель объясняет детям, что наилучших результатов добиваются люди (существа), чьи индивидуальные качества наилучшим образом соответствуют требованиям профессии. В этой игре школьникам предлагается подобрать профессию для инопланетян, посетивших нашу планету, а также придумать и рассказать об образе жизни этих существ. (Вариант задания: он выглядит как человек, но может изменять свою форму, почти как пластилин. Он способен читать мысли и любит, когда его хвалят. Варианты ответа: манекен; полицейский; дрессировщик; воспитатель, проходчик в узких тоннелях; разведчик, актер в мультфильмах или ужастиках.)

Профориентационная игра «О, счастливчик!» содержит вопросы относительно содержания профессий, условий и предметов труда, а также о труде и качествах профессионалов.

С.В. Яковлева делится опытом формирования представлений младших школьников о мире труда и профессий на уроках чтения. Учитель использует в своей работе неоконченные фразы, которые должны продолжить учащиеся, а в итоге получается стихотворение. Например:

Трактор водит....

Электричку -....

Стены выкрасил....

Доску выстругал....

В доме свет провел....

В шахте трудится....

В жаркой кузнице -....

Кто все знает -....

На уроках русского языка С.В. Яковлева предлагает детям придумать 10 профессий, например на букву П (плотник, пекарь, продавец, писатель, повар, почтальон и т.д.). Также на уроках русского языка учитель выдает детям карточки с различными названиями профессий, а учащиеся должны написать в своих тетрадях 5 - 7 предметов труда данного профессионала (например, врач: бинт, таблетки, вата, йод, грелка, зеленка и т.д.).

Т.В. Тамбовкина предлагает в начальной школе проводить классные часы, посвященные формированию представлений учащихся о мире труда и профессий, например такие, как «Кем я хочу быть» (цель - формировать у детей первоначальный интерес к какой-либо профессии), «Профессии родителей» (цель - расширить представления детей о профессиях), «Новые профессии» (цель - познакомить детей с новыми профессиями) и другие.

Наибольшей эффективностью, на наш взгляд, обладают такие игровые упражнения и задания, которые основываются на популяризации положительного героя - человека с инвалидностью, имеющего успешный опыт профессиональной деятельности.

Таким образом,

Содержательно-методический базис профориентационной работы с младшими школьниками включает в себя следующее:

Профориентационные занятия (во внеурочное время, в системе дополнительного образования детей) направлены на создание у младших школьников (в том числе и с ОВЗ) конкретно-наглядных представлений о мире профессий, которые впоследствии создают психологическую основу для дальнейшего развития профессионального самосознания.

При планировании занятия учитываются интересы детей этого возраста, а им интересно: играть, обсуждать сказки, рисовать «свою жизнь», рассказывать о себе, фантазировать, решать кроссворды и ребусы, разыгрывать сценки, угадывать секреты, им нравится получать лично-конкретную похвалу за свои успехи и многое другое.

Знакомство младших школьников с теми профессиями, которые есть в рамках инклюзивной школы (например, конкурс: «Лучший «журналист», который взял интервью об особенностях профессии «учитель начальных классов», «медсестра», «библиотекарь» у сотрудников школы» и др.). Каждый сотрудник школы раскрывает особенности и преимущества своей профессии, какую пользу его дело приносит людям, в чем радость и трудности его труда.

Общее знакомство с миром профессионального труда (в частности, рассказы родителей самих учеников на специализированных классных часах о профессиях; встречи в занимательной интерактивной форме со специалистами-профессионалами, в том числе и ОВЗ; экскурсии на предприятия микрорайона, района, города, в трудовых коллективах которых есть лица с ОВЗ).

Вовлечение младших школьников в деятельность кружков, творческих объединений, секций различной профильной направленности в системе дополнительного образования детей.

Участие младших школьников в разнообразной коллективной творческой деятельности школы.

Организация профориентационных экскурсий на предприятия микрорайона, города.

Проведение в занимательной форме встреч с людьми - профессионалами в различных сферах труда.

Посильная работа на территории пришкольного участка (вскапывание клумб, посадка цветов совместно с взрослыми и др.).

Формирование элементарных навыков уборки игровых уголков.

Разработка в микрогруппах и защита проектов «Я и мои друзья - профессионалы будущего».

Творческие конкурсы практической профориентационной направленности (например, «Мы - архитекторы домов для героев мультсериала «Смешарики»).

Проведение Недели профориентации.

Активизация и использование профориентационной направленности (профориентационного потенциала) системы дополнительного образования детей в условиях инклюзивной школы (4 сентября 2014 г. распоряжением Правительства Российской Федерации от № 1726-р была утверждена Концепция развития дополнительного образования детей (см. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://минобрнауки.рф/документы/ajax/4429)).

Поскольку формирование личности обучающихся с инвалидностью и ОВЗ имеет свою специфику, одним из важных вопросов организации профессионального ориентирования в инклюзивной школе является вопрос об оценке его результатов.

Разработка критериев и показателей эффективности профориентационной работы в начальной инклюзивной школе и конкретных контрольно-измерительных материалов осуществляется на основе учета закономерностей психического развития детей и подростков с инвалидностью и ОВЗ.

Целесообразно, в рамках индивидуальной образовательной программы, разработать индивидуальную программу профессионального ориентирования обучающегося с ОВЗ в инклюзивной школе, в которой содержатся сведения об индивидуальных потребностях ребенка и о рекомендуемых ему видах труда и специальностях.

Здесь необходимо подчеркнуть, что в любой инклюзивной школе ребенок с инвалидностью и ОВЗ неизбежно будет сталкиваться со своей некомпетентностью. Ощущение своей некомпетентности может стать источником развития компенсаторных фантазий и нереальных планов на будущее. В связи с этим одной из важных задач организации профориентационной работы в начальной инклюзивной школе является задача научения ребенка с инвалидностью восприятия своей некомпетентности как повода для своего совершенствования, а не как свой дефект и свою ущербность. Для решения такой задачи и учитель начальных классов, и воспитатель групп продленного дня, и социальный педагог, и педагог-психолог реализуют в рамках специфики своей профессиональной деятельности целенаправленные программы, ориентированные на создание условий для развития социально-психологической компетентности учащихся с инвалидностью и ОВЗ.

При разработке контрольно-измерительных материалов, обеспечивающих полное и объективное оценивание успешности профориентационной работы в начальной инклюзивной школе, необходимо помнить, во-первых, то, что младшие школьники в целом, и особенно школьники, имеющие инвалидность и ОВЗ, как правило, оценивают свою деятельность не по результату, который в итоге получился, а по количеству приложенных для этого результата усилий. Учет данной особенности обусловливает целесообразность индивидуально-дифференцированного подхода к процедуре оценивания, предполагающего оценку скорее динамики изменений, чем конкретных знаний, умений, навыков и уровня сформированности универсальных компетенций.

Во-вторых, необходимо помнить, что основное внимание на ранних стадиях профориентационной работы должно быть уделено развитию личностного потенциала младших школьников, преодолению синдрома «инвалидности» и компенсаторного высокого уровня притязаний.

Одним из центральных задач начального этапа профориентационной работы является задача развития адекватной самооценки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, и здесь необходимо помнить, что у младших школьников сначала формируются критерии оценки других, а затем уже себя. Такие оценки могут касаться только тех качеств личности и тех ее характеристик, которые наблюдаются в конкретном поведении. Только к четвертому классу младшие школьники овладевают навыками оценивания тех качеств личности, которые необходимы для осуществления трудовой деятельности.

Помимо этого, рекомендуется проводить мониторинг успешности начального этапа профориентирования в конце четвертого класса, к моменту перехода обучающегося в среднюю школу.

Ниже в таблице приведены критерии и показатели эффективности профориентационной деятельности в начальной инклюзивной школе.

Таблица 3

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В НАЧАЛЬНОЙ ИНКЛЮЗИВНОЙ ШКОЛЕ

1-й класс		
Критерии	Показатели	Способы оценки
Когнитивный	Знания о правилах поведения при организации учебной и трудовой деятельности	Структурированное наблюдение
Социально-психологический	Общительность и коммуникабельность	Социометрия Наблюдение
Мотивационный	Мотивация достижения успеха, а не избегание неудач Потребность довести работу до конца Мотивация доставить удовольствие другим Потребность быть полезным для общего дела (класса, группы)	Структурированное наблюдение Экспертная оценка
Деятельностный	Умение следовать правилам выполнения работы (учебной, трудовой), не пренебрегать ими Умение доводить начатое до конца	Структурированное наблюдение
2-й класс		
Когнитивный	Общие знания о труде и субъектах труда Знание о необходимости трудовой деятельности Знания о своих качествах личности и о своих возможностях	Анкетирование Тестирование Выполнение специально разработанных игровых упражнений

Социально-психологический	Способность взаимодействовать в группе, оказывать и принимать помощь в процессе выполнения работы (учебной и трудовой) Адекватная самооценка и самопринятие Социально-психологическая адаптированность Коммуникабельность и организованность	Структурированное наблюдение Тестирование Проективные методы Экспертное оценивание
Мотивационный	Мотивация успеха Адекватный уровень притязания	Тестирование
Деятельностный	Умение преодолевать трудности в выполнении работы Умение взаимодействовать в группе при выполнении коллективной работы Навыки самообслуживания и аккуратности, бережливости	Структурированное наблюдение Экспертное оценивание
3-й класс		
Когнитивный	Знания основных видов профессий Адекватное представление о содержании профессий Осознание пользы общественного труда Осознание себя, своих способностей, наклонностей и возможностей	Тестовые задания Анализ результатов деятельности (по учебным предметам)
Социально-психологический	Наличие положительных эмоциональных переживаний от участия в коллективной деятельности	Структурированное наблюдение Анкетирование
Мотивационный	Желание самостоятельно выполнять ответственные задания Потребность в улучшении результатов своей деятельности Мотивация успеха Стремление к овладению умениями и навыками в интересующей деятельности	Наблюдение Тестирование
Деятельностный	Умение добросовестно работать в коллективе Умение ставить цели и находить способы ее достижения Умение преодолевать трудности Навыки выполнения элементарных трудовых и учебных действий	Наблюдение Анализ динамики результатов деятельности
4-й класс		

Когнитивный	Достаточный уровень знания об основных видах профессий	Тестирование (педагогическое)
Социально-психологический	Достаточный уровень развития коммуникабельности и организованности	Тестирование (психологическое)
Мотивационный	Мотивация достижения успеха, ценность труда, удовлетворенность трудовой деятельностью	Тестирование (психологическое)
Деятельностный	Активное участие в общественно значимой деятельности, самостоятельность и инициативность	Экспертное оценивание Составление портфолио

3.3. Модель профориентационной работы для обучающихся 5 - 7 классов с инвалидностью и ОВЗ

Заданно-целевой блок профориентационной работы с младшими подростками:

- формирование и развитие умений осознанно и самостоятельно ставить перед собой достижимые цели, выбирать оптимальный путь их достижения,

- содействовать осознанию подростком своей индивидуальности, становлению и развитию положительной «Я-концепции» подростка,

- сформировать конкретные представления о некоторых профессиях, которые требуются на современном рынке труда;

- содействовать формированию у подростков волевых черт характера, востребованных в профессиональном мире (ответственности, дисциплинированности, самостоятельности, инициативности и др.),

- формирование и развитие чувства уверенности в своих силах применительно к самореализации в будущей профессии.

- определить максимально полный круг объективно показанных подростку видов профессиональной деятельности; из данного круга профессий выделить те, которые в наибольшей мере соответствуют его склонностям, интересам и установкам;

- ознакомить со спецификой профессиональной деятельности и новыми формами организации труда в условиях рыночных отношений и конкуренции;

- формирование успешного опыта создания полезных продуктов в результате практической деятельности и на этой основе мотива стремления к успеху в деятельности;

- оказать подросткам помощь в соотнесении их интересов, склонностей и способностей с требованиями профессиональной деятельности;

- развитие коммуникативных навыков, умений в сфере командной работы;

- развитие умений анализировать результаты своей деятельности, извлекать уроки из неудач и брать на себя ответственность за свои поступки; оказание помощи подросткам в преодолении трудностей, возникающих у них в процессе профессионального самоопределения.

Нормативные возрастные ориентиры школьников в сфере профориентации:

В подростковом возрасте закладываются основы нравственного отношения к разным видам труда, происходит формирование системы личностных ценностей, которые определяют избирательность отношения подростков к разным профессиям. На этом этапе подросток уже вполне реально формулирует для себя задачу выбора будущей сферы деятельности с учетом имеющегося психологического и психофизиологического ресурсов. Именно в этот период подросток, как правило, всерьез задумывается над тем, насколько готов он к намеченной для себя профессии.

Содержательно-методический базис профориентационной работы в 5 - 7 классах:

Использование профориентационного потенциала различных учебных предметов (установление и реализация взаимосвязи учебных предметов с профессиональной средой).

Циклы интерактивных профориентационных мини-лекций, тематических экскурсий, расширяющих диапазон информированности о различных видах профессиональной деятельности.

Использование вариативных методик работы с сетью социальных контактов подростка (с членами семьи, референтной группой ровесников и др.).

Разработка в микрогруппах и защита проектов «Я и мои друзья - профессионалы будущего».

Система практико-ориентированных проектов, реализуемых во внеклассной деятельности.

Творческие конкурсы практической профориентационной направленности.

Цикл тренингов по формированию психологической готовности к принятию решений в сфере личностного саморазвития, профессионального самоопределения. Цикл тренингов по развитию умений, навыков, которые могут быть успешно реализованы в ходе различных видов профессиональной деятельности. Тренинговые игровые формы профориентационной работы довольно привлекательны для младших подростков. Темы тренинговых занятий включают беседы о развитии личности, ее интересах, склонностях, способностях, знаниях, умениях, навыках, профессиональных намерениях; особое внимание уделяется состоянию здоровья, медицинским противопоказаниям при выборе профессии, сведениям о содержании профессии, специфике работы специалистов.

Профориентационные викторины, игры, кроссворды, дискуссии.

Предварительная диагностика интересов и склонностей детей в профессиональной сфере.

Диагностическая работа. Диагностические методики: опросник профессиональных склонностей (модификация Г. Резапкиной), профориентационная анкета, проективные методики «Я через 10 лет» и др.

Активизация и использование профориентационной направленности (профориентационного потенциала) системы дополнительного образования детей в условиях инклюзивной школы. Привлечение к педагогической работе в системе дополнительного образования специалистов, увлеченных своей профессиональной деятельностью.

Система индивидуальных и групповых консультаций.

Проведение Недели профориентации.

Методы проведения профориентационных занятий: словесные (рассказ, беседа, дискуссии, мини-лекция, и др.); наглядные (демонстрация видеоматериалов, наглядных пособий, таблиц, выставки научно-популярной, справочной литературы и др.); анкетирование; тестирование; наблюдение; практические задания (например, составление и решение профориентационных кроссвордов); профориентационные игры: «Профессия на букву», «Цепочка профессий», «Угадай

профессию» и др.; встреча с выпускниками школы и представителями различных учебных заведений профобразования.

Ознакомление учащихся, родителей и учителей школы с интернет-порталами, где размещается профориентационная информация.

Повышение уровня осведомленности педагогов о мире современных профессий и потребностях рынка труда, постижение ими теоретических основ профессиональной ориентации.

Развитие дистанционных форм профориентационной работы в рамках дополнительного образования детей с ОВЗ.

Принципы создания программного Интернет-продукта для дистанционной профориентационной работы с учащимися с ОВЗ.

Принцип обеспечения безопасности информации, циркулирующей в системе дистанционной профориентационной работы (организационные и технические способы безопасного и конфиденциального хранения, передачи и использования нужных сведений, обеспечения безопасности информации при хранении, передаче и использовании).

Принцип гуманистичности дистанционной профориентационной работы (создание максимально благоприятных условий для овладения обучающимися с ОВЗ новым социально-образовательным опытом, для развития и проявления творческой индивидуальности, нравственных, интеллектуальных качеств, которые обеспечивали бы ему социальную

защищенность).

Принцип педагогической целесообразности применения новых информационных технологий дистанционной профориентационной работы (требует педагогической оценки эффективности каждого шага проектирования и создания системы дистанционной профориентационной работы. Поэтому на первый план необходимо ставить не внедрение техники, а соответствующее содержательное наполнение профориентационных услуг).

Принцип стартового уровня подготовленности к работе с профориентационным интернет-продуктом, принцип стартового уровня образования (эффективное обучение в системе дистанционной профориентационной работы требует от обучающегося, в том числе и с ОВЗ, определенного набора знаний, умений, навыков. Например, обучающийся должен обладать определенными навыками обращения с компьютером, быть знаком с основами самостоятельного учебного труда, и др.).

Основные методические рекомендации по проектированию, апробации и внедрению форм дистанционной профориентационной работы

- Реализация в содержательно-технологическом обеспечении интернет-продукта профориентационной направленности принципа ориентации на «зону ближайшего и потенциального развития ребенка» (Л.С. Выготский).

- Расширения творческих возможностей личности ребенка при выполнении заданий профориентационной направленности, требующих проявления эвристических и креативных способностей.

- Использование достижений современного дизайна в оформлении, представлении материалов интернет-продукта профориентационной направленности, что способствует развитию эстетической культуры личности.

- Развитие навыков практической деятельности, отражающей инструментально-практическую часть предлагаемых заданий интернет-продукта профориентационной направленности.

- Реализация эргономического подхода к компоновке и временным интервалам подачи информации интернет-продукта профориентационной направленности, что позволяет обеспечить рациональное взаимодействие ребенка и компьютерной техники.

- Реализация уровневой дифференциации материалов интернет-продукта профориентационной направленности.

- Использование вариативности форм интернет-продукта профориентационной направленности с использованием потокового Интернет-вещания медиаконтента: мини-лекторий, программы-практикумы, интернет-форум, компьютерная конференция, тестовый контроль, компьютерные дидактические игры, олимпиады и др.

- Обеспечение интерактивного взаимодействия при использовании интернет-продукта профориентационной направленности между тьюторами (профконсультантами) и обучающимися за счет использования возможностей Интернет-технологий.

- Создание условий для воспитательного воздействия вариативных модулей интернет-продукта профориентационной направленности.

Таблица 4

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В 5 - 7 КЛАССАХ ИНКЛЮЗИВНОЙ ШКОЛЫ

5-й класс		
Критерии	Показатели	Способы оценки
Когнитивный	Знания о правилах поведения при организации учебной и трудовой деятельности Знания о правилах поведения в социуме Знания о правилах поведения при организации и выполнении коллективной учебной и трудовой деятельности Знания о мире профессий (по предметам труда)	Структурированное наблюдение Экспертная оценка Тестирование (педагогическое)
Социально-психологический	Коммуникативные и перцептивные умения Достаточный уровень развития социоцентризма Адекватность самооценки и уровня притязаний	Социометрия Наблюдение Тестирование
Мотивационный	Наличие дифференцированных интересов Потребность в работе над собой Внутренняя мотивация в интересующей деятельности	Структурированное наблюдение Экспертная оценка
Деятельностный	Владение навыками ориентировочной трудовой деятельности Умение ставить адекватные ближние цели Умение анализировать свою деятельность	Структурированное наблюдение
6-й класс		
Когнитивный	Основы профессиоведческих знаний	Анкетирование

	Знания своих интересов Знания о своих качествах личности, необходимых для трудовой деятельности (дисциплинированность, ответственность, исполнительность, инициативность) Наличие представлений о перспективе личностного развития	Тестирование Выполнение специально разработанных заданий
Социально-психологический	Способность взаимодействовать в группе, оказывать и принимать помощь в процессе выполнения работы (учебной и трудовой) Адекватная самооценка и самоотношение, Самопринятие и принятие других Социально-психологическая адаптированность Коммуникабельность и организованность	Структурированное наблюдение Тестирование Проективные методы Экспертное оценивание Социометрический опрос
Мотивационный	Мотивы и ценности труда и трудовой деятельности	Тестирование
Деятельностный	Умение преодолевать трудности в выполнении работы Умение взаимодействовать в группе при выполнении коллективной работы Навыки самообслуживания и аккуратности, бережливости Умение адекватно оценивать результат своей деятельности Навыки самостоятельного выполнения сложных заданий	Структурированное наблюдение Экспертное оценивание
7-й класс		
Когнитивный	Знание об уровне сформированности у себя самостоятельности, творческих способностей, настойчивости в преодолении трудностей как универсальных профессионально важных качеств личности;	Тестовые задания Анализ результатов деятельности (по учебным предметам)

	представления учащегося о наличии у него отклонений в состоянии здоровья представления о рекомендуемых видах профессиональной деятельности; знания о ступенях профессионального образования	
Социально-психологический	Социально-коммуникативная компетентность	Психологическое тестирование
Мотивационный	Мотивы выбора сферы профессиональной деятельности Мотив достижения успеха в выбранной сфере профессиональной деятельности Выраженность мотива значимости здоровья Мотивы карьеры Потребность в углубленном изучении предметов в зависимости от сферы деятельности Потребность в работе над собой и своими склонностями Ценности труда и трудовой деятельности	Наблюдение Тестирование
Деятельностный	Владение ориентировочными основами в деятельности и учении	Наблюдение Анализ динамики результатов деятельности Профессиональные пробы

3.4. Подготовка и организация профессионального и трудового ориентирования обучающихся 8 - 9 классов с инвалидностью и ОВЗ в инклюзивных школах

Задачно-целевой блок профориентационной работы с подростками:

- психолого-педагогическое сопровождение процесса формирования учащимися собственной жизненной позиции на этапе первичного профессионального выбора и проектирования успешной карьеры;

- оказание помощи в определении степени соответствия объективно показанных и субъективно приемлемых видов профессиональной деятельности;

- оказание помощи в оценке психофизических, социальных, социально-экономических

факторов, которые препятствуют (или способствуют) овладению подростком показанных видов профессиональной деятельности;

- психолого-педагогическое сопровождение процесса построения учащимся личной профессиональной перспективы (включая альтернативные варианты построения образовательной и профессиональной траектории);

- создать условия для осознанного профессионального самоопределения учащихся в соответствии со способностями, склонностями, личностными особенностями, с потребностями общества, региона в кадрах; сформировать способности к социально-профессиональной адаптации в обществе;

- формирование знаний о системе организаций профессионального образования, их требованиях к выпускникам школы;

- знакомство с «азбукой» трудоустройства и основами трудового права;

- развитие коммуникативных навыков, умений в сфере командной работы;

- формирование готовности к непрерывному образованию и труду;

- сформулировать профессиональные рекомендации для выпускников 9 класса школы, оценить адекватность профессиональных планов подростка в целом и реальные возможности осуществления этих планов.

Содержательно-методический базис профориентационной работы в 8 - 9 классах

Предпрофильные элективные мини-курсы профессиональной направленности и профессиональные пробы.

Специально организованная ориентационная работа с учащимися и их родителями (диагностика, профессиональное и образовательное консультирование, работа с предпрофильным портфолио, тематические конференции и телеконференции).

Информационная работа с семьями, включая составление профессионально-образовательной карты города, района.

Знакомство с опытом успешных профессионалов в различных трудовых отраслях.

Творческие конкурсы практической направленности.

Активизация и использование профориентационной направленности (профориентационного потенциала) системы дополнительного образования детей в условиях инклюзивной школы. Привлечение к педагогической работе в системе дополнительного образования специалистов, увлеченных своей профессиональной деятельностью.

Диагностическая работа. Психодиагностические методы профориентации:

- методы изучения интересов, склонностей, профессиональных намерений: анкетирование, дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е.А. Климова, «Карта интересов» А.Е. Голомштока и ее модификации, методика изучения профессиональных ценностей А.А. Йовайши, опросник профессиональной готовности А.Н. Кабардовой (ОПГ);

- методы изучения способностей: анализ успеваемости, анализ педагогических характеристик, анализ продуктов деятельности (сочинений, изделий и т.п.), методики Равена, Школьный тест умственного развития (ШТУР), методики Д. Векслера, Р. Амтхауера, опросник КОС В.В. Синявского и Б.А. Федоришина, социометрические опросники, тест на техническое мышление Беннета и др.;

- методы изучения личностных особенностей: опросники Айзенка, Русалова на темперамент;

Р. Кеттела; методики Шмишека, Зварыкина, «Тинэйджер» на акцентуацию; типологические методики Д. Голланда, А. Аугустинавичюте, Кейрси; методики Дембо-Рубинштейна, Будасси на самооценку, моторная проба Шварцлангера на уровень притязаний, методика Додонова на эмоциональные ценности и др.

ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ БЛОК

Название методики	Автор/Источник	Размещены на сайтах
1. Методика «Профессиональная готовность»	Чернявская А.П.	+
2. Анкетирование профнамерений	Резапкина Г.В.	+
3. Методика «Профессьянс»	Пряжников Н.С.	
4. Методика «Матрица выбора профессии»	Резапкина Г.В.	
5. Анкета самооценки состояния здоровья	Соломин И.Л.	+
6. Анкета «Ориентация»	Соломин И.Л.	+
7. Методика «Карта интересов» по типам профессий	ГЦЗН	
8. Методика «Расстановка чисел»	Широкова И.Б.	
9. Методики «Образная память», «Пары слов»	Широкова И.Б.	
10. Субтесты на структуру интеллекта (3, 6, 7)	Р. Амтхауер	+
11. Опросник на 60 вопросов	Г.Ю. Айзенк	+
12. Опросник на тип акцентуации	Г. Шмишек	+
13. Тест на определение профессионального типа личности	Д. Голланд	+
14. Опросник на тип личности	Д. Кейрси	+

Ознакомление с интернет-порталами, где размещается профориентационная информация. Система индивидуальных и групповых консультаций.

КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ

Задачи	Содержание работы	Формы и средства	Сроки проведения
- Оказание девятиклассникам	- Помощь подростку сформулировать свои	Индивидуальные и групповые	в течение

психолого-педагогической поддержки и создание условий для повышения готовности к профильному и социальному самоопределению	профессиональные цели, определить область возможных профессий, согласующихся с этими целями; - Помощь подросткам и родителям достичь взаимопонимания относительно профильных и профессиональных планов; - Развитие способности к целеполаганию	консультации девятиклассников, родителей, учителей	года
- Актуализация процесса личностного и профессионального самоопределения	- Совместное обсуждение различных путей получения выбранной профессии; - Помощь в рефлексивном анализе соответствия личностных психологических особенностей и требований привлекающей профессии; - Помощь в преодолении индивидуальных ограничений и рисков; - Помощь подростку реализовать профессиональный выбор в условиях современной ситуации; - Помощь в корректировке неоптимальных профессиональных планов		

Трудоустройство подростков на летний период согласно законодательству РФ в контакте с Центром занятости города, договорные отношения с управлением городского хозяйства.

РАЗВИВАЮЩИЙ КОМПОНЕНТ

Задачи	Содержание работы	Формы и средства
- Развитие навыков и умений, необходимых подростку для построения дальнейшей образовательной траектории	- Развитие социальной и коммуникативной компетенций девятиклассников	- Тренинг общения; - Тренинг уверенности в себе
	- Обучение приемам стрессоустойчивого поведения, эмоциональной саморегуляции,	- Тренинг «Путь к гармонии»; - Тренинг «Гимнастика

	психологической самопомощи	Мозга»
- Формирование позитивного отношения к собственным возможностям, осознание своей индивидуальности, уверенности в своем будущем профессиональном успехе	- Побуждение подростков к выбору и формирование навыков решения проблем; - Помощь в преодолении индивидуальных ограничений и рисков; - Помощь подростку реализовать профессиональный выбор в условиях современной ситуации	- Активизирующие групповые занятия; - Индивидуальная программа развития профессионально-важных качеств (ПВК); - Защита профессиональных проектов

Развитие дистанционных форм профориентационной работы в рамках дополнительного образования детей с ОВЗ (например, специалистами РГСУ в течение ряда лет для учащихся с ОВЗ были организованы очные и дистанционно-заочные «Школа юного правоведа», «Школа юного журналиста», «Школа юного эколога», «Школа юного математика», «Школа юного информатика», «Школа юного дизайнера», «Школа юного шахматиста», «Школа юного психолога» и др.).

Выпускники 9 класса инклюзивных школ должны

знать:

- сущность понятий «профессиональная подготовка», «профессиональная пригодность», «среднее профессиональное образование», «высшее образование», «компенсация способностей», «профессиограмма»;

- возможные пути получения профессионального образования;

- возможности рынка образовательных услуг региона;

- сущность процесса проектирования профессионального жизненного пути;

- особенности приема и обучения в организациях профессионального образования; психологические особенности личности; рынок труда;

уметь:

- выявлять свои способности и профессиональные интересы;

- раскрывать психологические особенности своей личности;

- определять соответствие выбранной профессии своим способностям, личностным особенностям и запросам рынка труда;

- работать с профессиограммами;

- составлять личный профессиональный план;

- ориентироваться в типах и подтипах профессий;

- находить алгоритм оптимального пути получения профессии;

- определять уровень образования, который они могут получить в конкретном образовательном учреждении.

У обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в 9 классах инклюзивных школ в процессе профориентационной работы формируется готовность к выбору адекватной профессии как системное новообразование их личности, отражающее их способность к сознательному личностному и профессиональному самоопределению.

Структурно такая готовность подразумевает наличие сформированной информационной, практической (или технологической, и мотивационно-ценностной (или психологической)) готовности.

Информационная готовность включает информированность школьников: о способах получения желаемого профиля образования; о наличии собственной готовности и способности для получения избранного образования; о профессиях, которыми можно овладеть, благодаря получаемому образованию.

Практическая готовность включает: умение выбрать профиль образования; наличие знаний и умений, необходимых для продолжения образования.

Мотивационно-ценностная (психологическая) готовность выпускника основной школы предполагает: сформированность адекватной самооценки; наличие ценностных ориентаций и индивидуально выраженных целей, связанных с дальнейшим способом получения образования.

Показатели обоснованности выбора профессии учащимися:

- представление о содержании и условиях различных видов трудовой деятельности; о

возможных трудностях при достижении поставленной цели;

- знания о требованиях профессии к человеку и своих способностях;

- представление о потребностях общества в специалистах данной профессии и условиях в настоящее время для приобретения опыта в избранной профессии;

- определение путей приобретения профессии, способов преодоления трудностей;

- наличие умений соотнести требования профессии и свои способности;

- стремление к достижению высоких результатов в профессиональной деятельности;

- устойчивое положительное эмоциональное отношение к профессии и к себе как субъекту профессиональной деятельности.

3.5. Общая характеристика системы профессионального ориентирования старшеклассников с инвалидностью и ОВЗ в условиях инклюзивной образовательной организации

Задачно-целевой блок профориентационной работы со страшеклассниками:

- 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;

- формирование готовности к непрерывному образованию и труду;

- формирование ценности самообразования и саморазвития в профессионально-предпочитаемой сфере;

- постепенное формирование у старшеклассника умений прогнозировать развитие современных выбираемых профессий в ближайшей перспективе;

- развитие умений в случае необходимости осуществлять так называемый компромиссный выбор профессии.

Содержательно-методический базис профориентационной работы

Использование профориентационного потенциала профильных учебных предметов.

Внеклассная проектно-исследовательская деятельность учащихся (включая исследование мира профессиональной деятельности).

Специально организованная ориентационная работа с учащимися и их родителями (диагностика, образовательное консультирование, работа с профильным портфолио, ориентационные элективные курсы).

Творческие конкурсы практической направленности.

Активизация и использование профориентационной направленности (профориентационного потенциала) системы дополнительного образования детей в условиях инклюзивной школы.

Привлечение к педагогической работе в системе дополнительного образования специалистов, увлеченных своей профессиональной деятельностью.

Диагностическая работа. Ознакомление с интернет-порталами, где размещается

профориентационная информация.

Система индивидуальных и групповых консультаций.

Знакомство с опытом успешных профессионалов в сфере, соответствующей профилю получаемого образования.

Проведение Недели профориентации.

Развитие дистанционных форм профориентационной работы в рамках дополнительного образования детей с ОВЗ.

Выпускники 11 класса должны

знать:

- источники получения информации о путях получения профессионального образования и трудоустройства;

- сущность понятий «профессиональная подготовка», «профессиональная пригодность», «среднее профессиональное образование», «высшее образование», «компенсация способностей», «профессиограмма»;

- способы организации труда, индивидуальной и коллективной работы;

- возможные пути получения профессионального образования;

- возможности рынка образовательных услуг региона;

- сущность процесса проектирования профессионального жизненного пути;

- особенности приема и обучения в организациях профессионального образования; психологические особенности личности; рынок труда;

уметь:

- ориентироваться в мире профессий;

- уточнять и корректировать профессиональные намерения;

- выявлять свои способности и профессиональные интересы;

- раскрывать психологические особенности своей личности;

- определять соответствие выбранной профессии своим способностям, личностным особенностям и запросам рынка труда;

- работать с профессиограммами;

- составлять личный профессиональный план;

- ориентироваться в типах и подтипах профессий;

- находить алгоритм оптимального пути получения профессии;

- определять уровень образования, который они могут получить в конкретном образовательном учреждении;

самостоятельно осуществлять анализ рынка профессионально-образовательных услуг и профессиональной деятельности;

- определять стратегии и тактики своего рационального поведения на рынке труда; составлять резюме.

Оценка эффективности профориентационной работы в инклюзивной школе осуществляется

исходя из оценки:

- степени осознания обучающимся с инвалидностью и ОВЗ своих индивидуальных психофизиологических особенностях;

- степени знания о трудовой деятельности выбираемой профессии;

- степени информированности о получении специализированной профориентационной помощи и о получении необходимого образования;

- степени информированности о востребованности в регионе данной профессии и о конкретном месте работы;

- уровня знаний об универсальных профессиональных компетенциях и о профессионально важных качествах представителя выбираемой профессии;

- характер мотивации к выбору профессии;

- общий самостоятельный уровень активности в освоении выбираемой профессии;

- предпринимаемые волевые усилия и положительные эмоции.

Глава 4
ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРИЕНТИРОВАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В ВЫПУСКНЫХ КЛАССАХ ИНКЛЮЗИВНЫХ ШКОЛ
(из опыта работы специалиста по профориентации)

4.1. Общая характеристика системы профессионального ориентирования и карьерного консультирования обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в выпускных классах инклюзивных школ

Профессиональное ориентирование и карьерное 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 выявлением факторов как выдвижением и проверкой профконсультационных гипотез;

3) этапности (развернутости во времени);

4) активного взаимодействия психолога и оптанта с опорой на научно-систематизированные представления о мире труда и о мире профессий;

5) предметности содержания в контексте сопоставления профессиоведческих гипотез психолога 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.

Осуществление этого процесса может быть доверено специалисту по профессиональному ориентированию, прошедшему профессиональную подготовку и выполнившему задания по освоению служебной картины мира профессий (СКМП), насчитывающей 2300 описаний профессий и специальностей в виде 2300-т дескрипторных формул.

Данная служебная картина включает в себя Примерный перечень профессий для лиц с ОВЗ в соответствии с Приказом... от 2014 г. (Приложение 1). Перечень наименований профессий служебной картины мира профессий специалиста по профориентации.

Следует учитывать особенности контактного взаимодействия специалиста по профориентации с лицами с ОВЗ и их представителями в контексте условий закрытости диагноза.

С одной стороны, дескрипторный (формульный) вид описания (психологического содержания) профессии позволяет проводить сравнения профессий между собой, то есть находить родственные профессиональные группы, а с другой стороны, - в консультативной деятельности можно выявить профессиональные предпочтения оптанта в виде предпочитаемых характеристик профессий и кодировать их также в дескрипторном варианте.

Таким путем можно выявить и зафиксировать образ подходящей работы и подобрать перечень наименований профессий для оптанта.

Выполнение только подбора профессий недостаточно, поскольку «подходящие» будут определяться уникальной (свойственной только этому оптанту) социальной ситуацией личностного развития, представляющей собой группу факторов и стадий.

Все факторы и стадии в их сопряжении должны быть подробно рассмотрены в консультативном процессе длительностью не менее 24-х астрономических часов с обязательным участием родителей, учителей или других лиц, заменяющих родителей и воспитателей.

Задача специалиста по профориентации - не давать категорические рекомендации, а построить крепкую ориентировочную основу для решения задач профессионального

самоопределения как научную возможность совершения самостоятельного профессионального выбора не только на этапе профессионального старта после окончания школы, но и в будущем.

Важной задачей также оказывается задача «сработать» на конструктивное взаимодействие всех членов семьи и учительского коллектива в деле профориентационной помощи.

Ниже представлено общее описание деятельности специалиста по профориентации.

В параграфе 4.2 представлена программа психологических семинаров для учащихся средних классов и старшеклассников - выпускников инклюзивных школ, их родителей и учителей, включающая 8 - 12 занятий общей продолжительностью 24 - 36 часов в течение 2 - 3-х месяцев работы.

Оптимальной формой проведения таких занятий являются тренинги с пространственным расположением партнеров по общению «глаза в глаза» во внеучебное время (после уроков, в субботние и воскресные дни, во время каникул).

Наполняемость группы составляет 12 - 14 человек.

В параграфе 4.3 приводятся 53 элемента дескрипторного словаря с примерами профессий, которые отражают сходство содержания профессиональной деятельности по определенной характеристике труда.

Индивидуальная работа специалиста по профориентации по освоению служебной картины мира профессий занимает около полугода. На составление одной формулы уходит около двух часов (2242 x 2) - общее рабочее время - 57 рабочих дней. В день можно составлять формулы не более, чем три часа, поскольку утомление обусловливает «переносы» образов-впечатлений об осваиваемом профессиоведческом материале.

Как показывает опыт, специалист не может работать с «чужими» формулами.

Помимо этого специалисту по профориентации необходима глубокая подготовка в области психологии личностного и профессионального развития по специальной программе, открывающей как норму, так и опережение и задержки этого процесса.

Отдельно необходимо вести его коммуникативную подготовку, включая видеотехнологии. Современная консультативная диагностическая и коррекционная практика на современном этапе эволюции сознания может вестись только с использованием этих средств.

В параграфе 4.4 дана общая характеристика этапов и задач профессионального ориентирования, которые обязательно нужно выполнить специалисту по профориентации, чтобы достичь результатов по самоопределению учащихся.

В параграфе 4.5 содержится сравнительный анализ квалификационных характеристик должностей специалистов профориентационного профиля.

Результаты такого анализа служат обоснованием необходимости профессиональной подготовки и переподготовки тех специалистов, которые несут ответственность за профессиональное самоопределение обучающихся с инвалидностью и ОВЗ по программам основного общего образования, а также начального, среднего и высшего профессионального образования.

4.2. Программа психологического семинара для старшеклассников инклюзивных школ и их родителей

Реализация данной программы психологического семинара, разработанного авторами настоящего пособия, предполагает проведение групповых профконсультаций учащихся старших

классов инклюзивных школ, а также их родителей и учителей.

Ниже представлена программа психологического семинара.

Уважаемый оптант! Уважаемые родители и учителя оптанта. Слову оптант удивляться не нужно, в психологическом консультировании оптантом называют человека, который стремится понять свое профессиональное призвание.

Педагогический коллектив и родительский комитет школы предлагают вам участие в психологическом семинаре «Личностное и профессиональное самоопределение» для учащихся 8 - 11-х классов, их родителей и учителей по следующему тематическому плану.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН СЕМИНАРА
«ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ»

Номер темы	Тема групповых психологических профконсультаций	часы	Основное содержание
Тема 1	Допрофессиональная подготовка (информационный блок)	2	1. Что такое допрофессиональная подготовка и как она связана с профессиональным самоопределением? 2. В чем заключается готовность человека совершить профессиональный «старт»? 3. Что такое профессиональное продвижение?
Тема 2	Сущность профессионального самоопределения	2	1. Зачем люди работают? 2. Кто Я? 3. Какой Я? 4. Думал ли я о своей миссии в современном мире?
Тема 3	Образ подходящей работы		1. Как происходит управление трудом? 2. Что такое психологическая профконсультация? 3. Как сориентироваться в мире профессий?
Тема 4	Как самостоятельно сформулировать и решить задачу выбора профессии?		1. Как понять все условия задачи выбора профессии - разобраться в ситуации выбора профессии? 2. Зачем советоваться с родителями и другими членами семьи при выборе профессии? 3. Почему нужно знать мнения друзей и сверстников о профессиональных намерениях и считаться с ними? 4. Как влияют учителя и другие социально-значимые личности на формирование представлений о профессиональном будущем? 5. Как определить свои склонности и почему нельзя выбирать профессию, ориентируясь только на свои склонности? 6. Как выявить свои способности и почему нельзя выбирать профессию, ориентируясь только на свои способности?

			7. Как понять свой уровень притязаний на общественное признание? 8. Как влияют знания о мире профессий на решение задачи выбора?
Тема 5	Как строить личные профессиональные планы?		1. Основной и запасной варианты профессионального старта 2. Как нарисовать свой генографический портрет и ответить на вопрос: «В кого Я?» 3. Как составить социографическую картину и ответить на вопрос: «С кем Я?» 4. Как разобраться в мире идеалов и ответить на вопрос: «Кто и что менЯ привлекает?» 5. Как понять, какие у меня любимые занятиЯ? 6. Как разобраться в том, какие у меня достиженИЯ? 7. Как понять, насколько реальны мои притязанИЯ? 8. Мои планы и Я.
Тема 6	Подбор подходящей работы и выбор учебного заведения		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 сориентироваться в направлениях образования, связанных с подходящей работой?

Ситуация выбора профессии в системе профессионального самоопределения

Под процессом профессионального самоопределения принято понимать внешнюю и внутреннюю активизацию представлений человека о себе как субъекте труда и развитие у него способностей и умений самостоятельно определять и осуществлять жизненные профессиональные планы.

Профессиональное самоопределение - это вид деятельности человека, имеющей собственное содержание, в зависимости от этапа его развития как субъекта труда. Содержание деятельности по профессиональному самоопределению имеет собственный предмет - систему взаимосвязанных признаков объектов окружающей действительности, называемую профессиональным миром, и на который направлена познавательная активность человека.

В отличие от предмета деятельности, располагающегося вовне, цели этой деятельности - образы желаемого будущего заключены внутри человека, в его сознании и представляют собой явления идеального плана.

В качестве цели-результата выступает психологический феномен готовности совершать разнообразные ориентировочные и исполнительские действия профессионального «старта», профессионального продвижения, в том числе и в связи с задачами профессиональной реориентации - смены профессии и, наконец, завершения профессиональной деятельности в связи

с окончанием трудоспособного возраста.

Средствами деятельности по профессиональному самоопределению являются информационные источники двух родов.

К источникам первого рода можно отнести книги, фильмы, газеты, разговоры (расспросы, выяснение и слушание), наблюдения за работой людей.

Источники второго рода - это материал собственных ощущений и чувств - анализ и синтез увиденного и услышанного, прочитанного и обсужденного о труде других и формирование своих профессиональных намерений.

Функциональные орудия познания окружающего профессионального мира и самоанализа для построения адекватных форм профессионального самоопределения разрабатываются в рамках психологии труда как направление профориентационной и профконсультационной помощи населению.

Условия, в которых проходит процесс профессионального самоопределения, как подрастающего, так и взрослого человека, определяющие обстоятельства этого дела, тесно взаимосвязаны между собой и названы факторами, образующими ситуацию выбора профессии.

На рисунке 1 представлены эти факторы. Всего их можно выделить 8.

Рис. 1. Факторы, образующие ситуацию выбора профессии

К ним относятся семья и школа, склонности и способности, уровень притязания и уровень информированности, контактные группы сверстников и личные профессиональные планы, которые образуют структуру активности субъекта профессионального самоопределения.

Графически структура может быть представлена в виде окружности. Периферия окружности символически обозначает границы сознания субъекта, на которой расположены сами факторы.

«Закольцованность» данной структуры обусловлена возможностями наглядной графической иллюстрации ситуации выбора профессии, изображенной в форме восьмиугольника выбора-перспективы. Отсутствие такой перспективы означает неполноту ориентировочной основы и может быть сопряжено с ошибочным выбором.

При постановке задач выбора профессии в каждом отдельном случае необходимо построить эту схему и затем провести аналитическую работу, - последовательно разобрать содержание и значение каждого из восьми факторов, представленных на рисунке 1.

Лучше всего завести специальную тетрадь, в которой фиксировать все действия, направленные на осознание и достижение профессиональных целей.

Для более детального ознакомления с указанной проблематикой можно воспользоваться следующими литературными источниками:

1. Климов Е.А. Школа... а дальше? Л., 1972

2. Климов Е.А. Путь в профессию. Л., 1974

3. Климов Е.А. Как выбирать профессию. М., 1989

4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Р-на-Д., 1996

5. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. М., 1996

Рассмотрим теперь в отдельности все выделенные нами факторы, образующие ситуацию выбора профессии.

Ситуация выбора профессии

Зачем советоваться с родителями и другими членами семьи при выборе профессии? (Методика построения гемограммы с целью выявления профессиональных сценариев старших членов семьи. Определение роли первого фактора)

Для ответа на вопрос: «Зачем советоваться с родителями и другими членами семьи при выборе профессии?», - ознакомьтесь с материалом, который изложен ниже, обсудите его со старшими членами семьи.

Значение позиции родителей и старших членов семьи в ходе профессионального самоопределения заключается в том, что ценностные семейные ориентиры, так называемая социальная ориентация личности, оказывается базовой для профессиональной ориентации. Прохождение человека и отнесенность его личности 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 (традиции часто наблюдаются в семьях музыкантов, артистов балета, театра и кино - феномен ранней профессионализации, когда у ребенка четырехлетнего или пятилетнего возраста развиваются определенные умения из области профессиональных действий). А с другой стороны - наличие потребности в индивидуальном самовыражении заставляет личность пользоваться и механизмами отчуждения от знакомых жизненных и профессиональных сценариев, известных из семейного окружения, - искать свой путь и свое призвание.

Известные такие позиции старших по отношению к профессиональному выбору:

1. 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, имеет место уход взрослых от оказания помощи в профессиональном самоопределении. Сын или дочь находятся в очень сложном психологическом состоянии, именуемом как состояние неопределенности, и на фоне сложностей пубертата (физического и психического созревания), испытывает острейший дискомфорт и начинает действовать стихийно, дальше перемещаясь по кольцу факторов без уяснения своих социальных корней.

2. Позиция активного вмешательства. В отличие от такой позиции, у родителей может сформироваться и другая - позиций активного вмешательства в процесс выбора профессии, и если таковой сделан, родители не только поддерживают его, а начинают действовать целенаправленно и напористо, как если бы это они, а не их дети, решали задачу выбора.

В этом случае активность ребенка опережается, он часто лишен самостоятельности в деятельности, поскольку организуется круг чтения, в котором находятся знаком и репетиторы, помогающие добиться цели, - поступить на нужное место учебы или работы. Высказывания родителей могут звучать так: «Мне в свое время родители так не помогали...», «... у меня таких возможностей не было, хочу, чтобы у нее (него) получилось...».

3. Позиция противодействия. У родителей может также сложиться мнение, что сделанный их ребенком профессиональный выбор неправильный. Тогда, как правило, родители начинают демонстрировать позицию противодействия.

Как правило, это происходит в том случае, когда родители знакомы с избранной ребенком деятельностью по личному опыту своей работы, и они не хотят, чтобы их путь был повторен. Матери кажется, что у нее могла бы жизнь сложиться лучше, если бы не ее специальность, отсюда и стремление огородить от известной ей «плохой» работы свое дитя и направить все усилия в пользу неизвестной, но, по каким-то причинам, кажущейся «хорошей». В этом случае типичными представляются такие заявления матери, как, например: 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. Костьми лягу, но не пущу 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 носит 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 заграницу 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?».

Наиболее сложной бывает позиция родителей учащихся с инвалидностью. Как правило, такой ребенок с детства окружен родительской заботой о его здоровье. Гиперопека проявляется с таких высказываниях: «Зачем тебе работа? Учись тому, чему хочешь... - я тебя все равно не брошу... Я буду всю жизнь о тебе заботиться» или: «Выбирай работу только согласно предписаниям врача... Ты отличаешься от других учеников, потому что выбор профессий у тебя невелик...».

Конечно же, все вышеперечисленные варианты отношения родителей к поискам профессионального будущего являются следствием субъективного отношения к миру профессий, ограниченности опыта и реальных знаний о мире профессий, а также отсутствием развитой системы профессиональных психолого-профессиоведческих консультационных 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 перечню рекомендованных профессий для лиц с инвалидностью, 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 считаются неприличными, недостойными, поэтому не получают социальное одобрение тех, кто посвятил себя этим профессиям и занятиям. Для учащихся с ОВЗ это особенно актуально, так как наиболее походящая для них профессия может принадлежать именно к «неприличным» и «недостойным» профессиям, в стереотипном о них представлении.

Для построения совместной работы родителей и детей поисков профессионального призвания и подготовки профессионального старта необходимо обратиться к анализу семейной истории профессий и ее современной интерпретации в интересах того члена семьи, который выступает в данный момент времени в качестве субъекта профессионального самоопределения.

Пользуясь методом построения генограммы - формы семейной родословной, в которой фиксируется информация о членах семьи, по крайней мере, в трех поколениях, с одновременным анализом ситуации выбора профессии, свойственной каждому старшему члену семьи.

Генограмма отражает 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.

Рис. 2. Пример генограммы Кати А.

Для примера можно разобрать случай профессионального самоопределения Кати А., который зафиксирован на рис. 2.

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 помогать прежней семье. Девочку воспитывала мать, и помогали в этом ее родственники.

После окончания средней школы Катя поступила в профессионально-техническое училище, 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 высшее образование по кадровому менеджменту, она успешно работает в настоящее время по этой же специальности в международном банке.

Поговорите со своими родными и постарайтесь ответить на следующие вопросы:

1). Какой социально-экономический статус нашей семьи?

2). Какие принципы воспитания, культивируемые в семье, повлияли на мое развитие самым активным образом?

3). Какую информацию об отношении человека к труду и о конкретных областях профессиональной деятельности я получил(а) в семье?

4). Какие примеры трудового поведения я получил(а) в семье?

5). Какие обязанности я выполняю дома, и как они мне помогут в профессиональной деятельности в будущем?

6). На кого я стараюсь быть похожим из членов нашей семьи?

7). Получаю ли я достаточную эмоциональную поддержку дома?

8). Знаю ли я нашу семейную историю:

- история родителей;

- историю моего имени;

- где и кем работают мои родители;

- какое у них образование;

- какие у них интересы и ценностные ориентации;

Как они продвигались по службе, участие и работа в общественных организациях; свободное время.

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

1.2. Отношение родителей ко мне (эмоционально-положительное, равнодушное, авторитарное, другой вариант).

1.3. Отношения между родителями.

1.4. Отношение мое 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 мои личные профессиональные планы.

По каким причинам нужно знать мнения друзей, коллег
и сверстников о ваших профессиональных намерениях
и считаться с ними?
(Методика построения социограммы в целях выявления влияния
друзей, товарищей, сверстников на выбор профессии.
Определение роли второго фактора)

Позиция товарищей, подруг, друзей, их мнения о профессиональных намерениях человека являются значимым фактором из-за особенностей психического развития человека, поскольку он на каждом этапе своего развития осуществляет активный поиск своей социальной роли и этот процесс проходит в общении.

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 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 истинного товарищества, когда ваше приобщение к выбранной профессии не вызывает у друга ревности.

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 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.

Как повлияли на меня раньше и влияют сейчас
социально-значимые личности в плане профессионального
самоопределения?
(Методика построения объектограммы в целях выявления влияния
учителей или других значимых лиц на выбор профессии.
Определение роли третьего фактора)

Чтобы определить, как повлияли на меня раньше и влияют сейчас социально-значимые 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 учителям, а также итоговую оценку по изучаемому предмету.

Отношение учителя ко мне	Название предмета	Отношение учителя к своему предмету	Отношение учителя к людям	Мое отношение к предмету	Мое отношение к учителю	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, педагога дополнительного образования, 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 весьма важное значение при формировании представлений о возможностях профессионального будущего.

В случаях, когда перед учеником 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 неумение 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.

Как определить свои склонности и способности? (Методика построения хронограммы для самостоятельного выявления склонностей и способностей к труду и учению. Определение роли четвертого и пятого факторов)

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.

Вариант ориентировочной схемы для самонаблюдения склонностей может быть таким.

В таблице, приведенной ниже, 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 настроя 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.

Составьте хронограмму. В таблице отмечайте характеристики Ваших занятий с интервалом в 30 минут.

Время суток	Занятие (вид активности)	Знак настроения «+»	Знак настроения «-»	Словесное объяснение причины настроения	Склонности	Способности	Формула предпочтений

	+						

Понимание развития склонностей необходимо вести по схеме анализа детства, детских впечатлений, впечатлений подростничества и юности.

1. Первое впечатление, возникшее по ходу жизни, о котором Вы можете 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.

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.

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 действование 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.

Склонности проявляются как в учебной, так и в профессиональной, 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. В отличие от склонностей, способности человека выступают как показатели уровня реальных жизненных достижений.

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 проходило 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.

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.

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, химику, парфюмеру, 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, «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.

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, 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.

Некоторые стихийно и специально сформировавшиеся способности человека как показатели уровня реальных жизненных достижений могут иметь значение и для успешности в профессиональной деятельности. Развитие такой способности важно для хорошей работы повара, товароведа продовольственных продуктов, химику, парфюмеру, фармацевту, столяру (по оттенкам запаха древесины уточняет ее сорт, породу, другие признаки).

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, института.

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.

Как понять, на какой стадии развития я нахожусь. Какие у меня притязания на общественное признание? (Методика построения развитиеграммы для самостоятельного выявления психологической стадии развития. Определение роли шестого фактора)

На развитие фактора мотивации достижений или уровня притязаний на общественное признание влияют общественно-политические условия развития государства, в которых живет оптант, социально-экономическое положение его семьи, особенности его жизненного личностного и профессионального развития, вариативность уровня профессионального образования.

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 (полное) общее образование;

3) начальное профессиональное образование;

4) среднее профессиональное образование;

5) высшее профессиональное образование;

6) послевузовское профессиональное образование.

Лицам, не завершившим образование данного уровня, выдается справка установленного образца.

Обучение в вузе предполагает получение высшего теоретического, но низшего практического образования. Получение профессионально-технической подготовки в училище или на производстве в качестве ученика предполагает освоение высшего практического уровня образования, но низшего теоретического его варианта. Учеба в техникуме, колледже 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 или 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).

Все программы могут быть освоены по разным формам образования: очной (дневной и вечерней), очно-заочной, заочной и в экстернате. Эти формы отличаются объемом обязательных занятий преподавателя с обучаемыми.

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.

На рисунке 3 отражены стадии личностного развития. Постарайтесь ответить, на какой стадии развития Вы находитесь и какие факторы личностного развития для Вас сейчас значимы?

Рис. 3. Стадии личностного развития

Как повысить свой уровень информированности о мире профессий
в целом и об избранной специальности в частности
(Методика составления формулы профессии и специальности.
Определение роли седьмого фактора)

Этот фактор 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.

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 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.

Обзорная систематика психологических характеристик-требований мира труда в виде буквенно-цифровых описаний, представляющих собой дескрипторный словарь.

Условия труда (группы)	Н1, Н2, Н3, Н4, Н5, Н6, Н7, Н8 МТ, МР, ЖЗ, ОБ, Б, ОВ К1, К2, КЗ, К4, К5, К6, К7, К8 АЛ, АН, Н, ИН, К, ИС, ОС, О
Средства труда (отделы)	Р, М, А, ПУ, Ф, Ф1, Ф2, ФЗ, Ф4, Ф5, Ф6, Ф7
Цели труда (классы)	Г1, Г2, П1, П2, П3, И
Предмет труда (типы)	П, Т, Ч, З, Х

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 описание 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.

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 (П) - (сортировщик алмазов), либо 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 которые, 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 социальные 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 внеличностных 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).

Данной обзорной систематикой мира профессий можно воспользоваться для составления формулы своей специальности, ознакомившись со схемой, представленной ниже.

Рассмотрим вариант прочтения описания профессии учителя начальных классов на базе дескрипторного словаря (этот текст служит примером) как вариант подхода к составлению формулы. Размышления о выборе некоторых дескрипторов по мере прочтения приводятся курсивом.

Учитель начальных классов. В начальных (П, Н2) и средних (дескриптор П выбирается, поскольку здесь имеется указание на возраст учащихся – начальная и средняя школа, следовательно нужно помнить о половых различиях и психофизиологических особенностях организма ребенка; дескриптор Н2 выбирается, поскольку коллектив маленьких детей сравнивают с океаном, поэтому учитель всегда должен быть начеку, и он кстати по нормативным требованиям отвечает за их жизнь и здоровье – есть правила безопасного труда на уроках труда, где дети могут работать с ножницами и иголками, к примеру) школах на высоком идейном (МР) и научном (З) уровне проводит (ИН, П2) обучение (П1) учащихся (Ч) по различным предметам (П – природоведение, окружающий мир; Т – уроки труда (ЖЗ); Ч – уроки этики; З – математики, русского языка; Х – чтения). Планирует (П1) учебный (З) материал (Т) по соответствующему предмету, обеспечивает (П1) выполнение (П1) учебной программы (З), участвует (П2) в

методической (Ч, З, К) работе. Добивается (П2) от учащихся (Ч) прочных и глубоких знаний (З). Анализирует (Г) успеваемость (З) учащихся (Ч), обеспечивает (П1) соблюдение ими (Ф) учебной дисциплины (З, Ч). Формирует (П2) умения и навыки (Ч) самостоятельного (ОС) обучения, готовит (П1) их к практическому применению (П3) знаний (З). Внедряет (П2) наиболее эффективные (И) формы (АН, АЛ) методы (Ф2, Ф2.1) и технические средства (Т, А, ПУ) обучения. Оснащает (П2) учебный кабинет (Т, Б), пополняет (П2) его современным оборудованием (Т, МТ). Осуществляет (ИН, П2) воспитание (МР) учащихся (Ч). Проводит (ИН, П2) факультативные занятия (И), внеклассную (ЖЗ, ОВ) воспитательную (МР) работу (О). Руководит (ИН, О) предметными и другими (О) кружками (К5). Изучает (Г) личные качества (П) учащихся (Ч), участвует (ИН, П2) в работе с их родителями (К2, К5, К6, К7).

Должен знать: требования (З) к воспитанию (П1, П2) молодежи (Ч); предмет (З, Ч), его содержание (Ф1.2) и методику (АЛ) преподавания (АН); педагогику (З, Ч) и педагогическую психологию (Ч, З); формы (АН) и методы (Ф3) обучения (П1) и воспитания (П1, П2) учащихся (Ч). Должен иметь высшее (Ф2, Ф3) или среднее (Ф3, Ф1) профессиональное (З) образование.

Выбор дескрипторов ведется по наличию синонимов и антонимов. Последовательность расположения дескрипторов в описании основывается на выбранном их количестве, - они приведены в скобках.

Ранжирование оценок предметов труда ПТЧЗХП было проведено как 12430, поскольку дескриптор П был выбран 7 раз, Т - 5, Ч - 14, З - 12, Х - 1. Состав дескрипторов по целям труда - П2 (13), П1 (11), Г (12), П3, И; по средствам труда - ФЗ (4), Ф1 (1), Ф2 (1), ФЗ (1); по условиям - АН (3), АЛ (2); ИН (5), К (1); О (3), ОС (1); К5 (2), К3 (1), К7 (1); МР (3), ЖЗ, МТ; Б, ОВ; Н2.

Как построить образ подходящей работы?

(Методика составления формулы профессии и специальности)

Что такое «подходящая работа»? Подходящей работой будет такая, при которой формула профессиональных предпочтений и формула профессии или специальности окажутся сходными.

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 рабочем 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.

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.

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» продуктов 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 (И); 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 (ОБ); 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 патронат и патронаж лиц с особенным сознанием, поведения и развитием (ИЗ); 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.

X. Предметная среда содержит различные связи систем объектов труда - вещественных и невещественных 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.

Пример индивидуального труда описан в формуле по описанию специальности «Огранщик алмазов в бриллианты» - предмет труда: Х, Т, З; цели труда: И, П2, Г1; средства труда: Р, Ф, Ф3, ПУ; условия труда: АН, АЛ, ИН, ОС, ИС, К1, МТ, Б, Н6, Н8.

Пример коллективного труда членов экипажа воздушного судна гражданской авиации описан ниже в нескольких формулах, которые выявляют существенные отличия в картинах мира представителей летного состава, что существенно затрудняет поиски «общего» языка, и приводит к рассогласованию действий особенно в критических ситуациях.

Формула профессии «Командир воздушного судна гражданской авиации» - предмет труда: Ч, Т, З; цели труда: П2, Г1, П3, П1, И, Г2; средства труда: Ф, Р, Ф3, М, ПУ, А, Ф2, Ф5, Ф4, Ф6; условия труда: АЛ, АН, Н, ИН, К, О, ИС, К4, К6, К7, ЖЗ, МР, МТ, ОВ, Б, Н1, Н2, Н4, Н5, Н6, Н7, Н8.

Формула специальности «Второй пилот воздушного судна гражданской авиации» - предмет труда: Т, З, Ч; цели труда: Г1, П2, П3, И, Г2, П1; средства труда: Ф, Р, ФЗ, М, ПУ, А, Ф2, Ф4; условия труда: АЛ, АН, Н, ИНД, ИС, О, К4, К6, К7, ЖЗ, МР, МТ, ОВ, Б, Н1, Н2, Н4, Н5, Н6, Н7, Н8.

Формула специальности «Штурман воздушного судна гражданской авиации» - предмет труда: З, Т, Ч; цели труда: Г2, Г1, П1, И, ПЗ; средства труда: Ф, ФЗ, ПУ, Р, ПУ; условия труда: Н, АЛ, АН, ИН, К, О, ОС, ИС, К4, К6, К7, ЖЗ, Б, Н1, Н2, Н4, Н5, Н6, Н7, Н8.

Формула специальности «Бортинженер воздушного судна гражданской авиации» - предмет труда: Т, З, Ч; цели труда: П2, Г1, ПЗ, П1; условия труда: АЛ, АН, Н, ИН, К, ИС, К4, К6, К7, ЖЗ,

МТ, ОВ, Б, Н1, Н2, Н4, Н5, Н6, Н7, Н8.

Как построить образ подходящей работы? Как сформулировать свои личные профессиональные планы?

(Методика построения формулы профессиональных предпочтений. Определение роли восьмого фактора)

Содержание любой работы можно описать через формулу профессии. У каждого человека есть соображения о том, какая работа ему подходит больше всего, поскольку его привлекают некоторые ее характеристики, и по ним можно построить формулу профессиональных предпочтений. Для проверки предположений о том, подходит ли выбранная работа человеку, нужно формулу профессии сравнить с формулой профессиональных предпочтений, которую можно составить так.

Внимательно прочтите вслух весь текст интервью. Обратитесь к толковым словарям русского языка, если не понимаете значения некоторых слов. Постарайтесь активизировать воображение и память. Затем обсуждайте каждый пункт в любом порядке, приводя примеры названий профессий, с которыми Вы знакомы, где бы человек выполнял как раз те виды труда, о которых идет речь. После этого «примерьте» к себе характеристики, названные в каждом пункте, и выберите те, что Вам подходят, фиксируя их в буквенно-цифровом виде.

Старайтесь сосредоточиться на анализе своего образа жизни, заведите дневник и фиксируйте в нем свои «открытия», читайте профессиоведческую литературу, активно наблюдайте мир труда, детально обсуждайте темы каждого пункта, расспрашивайте работающих о том, что они делают.

Как нет «хорошей» или «плохой» работы, так нет «хороших» или «плохих» вариантов ответов.

Каждому подходит что-то свое и нужно настойчиво искать свое дело. На составление формулы лучше отвести достаточное время около 20 - 30 часов и заниматься этим систематически в течение двух-трех месяцев.

В первой части интервью приведены вопросы, раскрывающие цели труда - построение в уме образа результатов деятельности. Различают гностические, преобразовательные и изыскательные цели.

I. Мне представляется, что целью моей работы будет:

1) первая гностическая, - распознавание, сортировка, оценка предметов, их признаков (сельхозпродукты, промышленные изделия, поведение, информация, другие явления) (Г1);

2) вторая гностическая, - выявление и анализ сложных процессов окружающего мира (развитие живой и неживой природы, информацию, здоровье, поведение, отношения людей, проявления рутины и творчества, другие аспекты жизнедеятельности) (Г2);

3) первая преобразующая, - систематизация, организация и реорганизация, - упорядочение объектов труда (П1);

4) вторая преобразующая, - внешнее и внутреннее структурное усовершенствование идеальных и материальных явлений путем оказания влияния, воздействия, обработки (П2);

5) третья преобразующая, - обслуживание объектов труда (П3);

6) изыскательная цель труда, - изобретение оптимальных вариантов решения различных

задач (И).

Во второй части интервью речь идет о средствах - способах и приспособлениях достижения результатов труда.

II. Мне подходят такие средства труда:

7) рука, ручные инструменты (Р);

8) механизмы и машины, транспорт (М);

9) автоматы, аппараты, автоматизированное оборудование (А);

10) приборы, различных измерительные устройства (ПУ);

11) органы чувств, физиологические и анализаторные системы (Ф);

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

13) речь устная, эмоциональная с широким предметным (Ф2);

14) деловая и профессиональная компетентность в определенной области науки или практики (Ф3);

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

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

17) беспристрастное (справедливое) поведение как единство аффекта и интеллекта (Ф6);

18) базы знаний, для постановки и решения сложных общественных и хозяйственных задач (Ф7).

В третьей - девятой частях интервью обсуждаются условия труда - обстоятельства выполнения трудовых задач и результатов труда.

III. Предпочтительно, чтобы по характеру моя работа имела:

19) строгий алгоритм - был четко определен порядок действий, который не нужно изменять (АЛ);

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

21) ситуации неопределенности, которые требуют построения нового порядка действий (Н);

IV. При организации труда предпочту:

22) индивидуализированное выполнение труда без оперативных связей с коллегами (ИН);

23) коллективное участие во времени и пространстве по получению результатов труда (К);

V. На работе предпочтительнее быть:

24) исполнителем (ИС);

25) самостоятельно организовывать ход трудового процесса (ОС);

26) организатором активности других (О);

VI. На работе мне желательно иметь контакты:

27) немногочисленные (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 в замкнутом пространстве (К6);

33) с меняющимся кругом лиц пользователей, потребителей (К7);

34) с животными, растениями, микроорганизмами (К8);

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);

VIII. Мне нужны условия труда по преимуществу:

39) бытовые, работа в помещении (Б);

40) на открытом воздухе (ОВ);

IX. Работа может быть также связана с необычными условиями:

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

42) с возникновением сложных ситуаций, требующих и быстрого выполнения нужных действий (Н2);

43) с задержанием, охраной, лечением, патронатом лиц с отклонениями в поведении и развитии (Н3);

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

45) со значительными физическими нагрузками (Н5);

46) с длительным пребыванием в одной рабочей позе (Н6);

47) с ночными сменами (Н7);

48) с вредными физико-химическими особенностями производственной среды (Н8);

X. По предмету труда можно предпочесть:

49) биономический тип - в поле зрения человека объекты живой природы (П);

50) технономический тип - человек имеет дело с неживыми (абиотическими) системами (Т);

51) социономический тип - человек работает с другим человеком, либо с группой людей (Ч);

52) сигнономический тип - человек имеет дело со знаковыми системами (З);

53) артономический тип - человек работает в системах художественных образов (Х).

Формула профессиональных предпочтений может быть такой: предмет труда: Ч, З, П, Х, Т (Ч - наиболее предпочтительный выбор); цели труда: П1, Г2, Г1, П2, И; средства труда: Ф3, Ф6, Ф, Р, Ф2, А, Ф1; условия труда: АН, ИН, О, К2, К3, К5, К4, МР, Б, Н6.

После детального ознакомления с книгой Климова Е.А. «Как выбирать профессию» и с книгой «2000 профессий» для анализа были выбраны профессии психолога, социолога и журналиста.

Их формулы оказались такими:

Психолог: Ч, З, П; П2, П1, Г1, И; Ф, Ф3, Ф2, Ф1, Ф4; АН, АЛ, ИН, К, О, ИС, К4, К5, К3, К7,

МР, Б, Н6.

Социолог: З, Ч, Х; Г2, Г1, П1; Ф3, Р, А, Ф2; АЛ, К, ИС, О, К2, К4, К7, К5, МР, Б, ОВ, Н4, Н6.

Журналист: З, Х, Ч; П2, И, Г1, П1; Ф2, Ф, Ф1, ПУ, Ф6, Р, Ф5; Н, АЛ, ИС, О, К2, К4, К5, К6, К7, МР, ОВ, Б, Н1, Н4, Н5, Н6, Н7, Н8.

При сравнении формулы профессиональных предпочтений и формул профессий было выявлено, что более всего предпочтения сходятся с формулой психолога.

При работе с дескрипторами и формулами профессий и формулами предпочтений у интеллектуально сохранных учащихся с особыми потребностями (инвалидностью и ОВЗ) никаких трудностей не возникает. Участники групп быстро осваивают методики, сами активно составляют формулы интересующих их специальностей и формулы их обыденных занятий.

Приведем пример формулы профессиональных предпочтений одного из участников группы профессионального ориентирования, имеющего ОВЗ. Учащийся 10-го класса, инвалид детства. Посещал группу вместе с отцом, диагноз не сообщался, об инвалидности разговор был в связи с обсуждением льгот при поступлении в учебное заведение. В начале занятий ни учащийся ни его отец не могли сформулировать запрос.

Формула профессиональных предпочтений была такой:

ПТЧЗХ/01243; П1 (Г1, П2, И, П3, Г2); А (Ф3, ПУ, Ф2, Р, Ф, Ф6, Ф7, Ф5, Ф1, Ф4, М); АН (АЛ, Н); ИН (К); ОС (ИС, О), К4 (К2, К3, К5, К1, К7, К6, К8); МТ (ОБ, МР, ЖЗ); Б (ОВ); Н4 (Н6, Н7, Н2, Н8, Н3, Н5, Н1).

Она отражает совокупность профориентационных гипотез, жирное выделение дескрипторов показывает направление предпочтений оптанта (аппрейзеры) к определенным разновидностям признаков труда. Курсивом выделены форматоры, организующие в «точку скопления», к аттрактору З - знаковая система - А (роботизированный труд), К4 (с ограничением контактов в общении), МТ (материальную ответственность), Б (бытовые условия, свойственные офисным служащим), Н4 (навязанный ритм и темп труда).

Совместно в группе был составлен список на основе сопоставления формул предпочтений (профориентационных гипотез оптанта) и формул профессий психолога (профессиоведческих гипотез психолога): специалист по компьютерной верстке; специалист по компьютерному моделированию мебельного интерьера; архитектор, строительство; проектировщик, городская инфраструктура; проектировщик, городская планировка; проектировщик, транспортные потоки; картограф; составитель карт; топограф; фотограмметрист; филолог, семантика; фонолог; литератор, справочники; редактор, рукописи; редактор, монтаж.

Следует заметить, что архитектор, филолог, литератор, редактор - профессии, которые перечислены в нормативных материалах, но их было недостаточно.

При работе с учащимися с особыми потребностями (инвалидностью и ОВЗ) построение формул профессии и предпочитаемой профессии осуществляется исходя из Приказа Минтруда России № 515 от 4 августа 2014 года:

для инвалидов с нарушением слуха могут быть рекомендованы следующие виды трудовой и профессиональной деятельности:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный, физический труд и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, организации трудового процесса - творческий, нестандартный (научная работа, сочинение литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), динамический, статический,

однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.), труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный);

г) по предмету труда - «Человек - природа», «Человек - техника», «Человек - знаковые системы», «Человек - художественный образ»;

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с преобладанием функциональных средств, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - в сфере жилищно-коммунального хозяйства, на крупных и мелких промышленных предприятиях, в художественных промыслах, в сфере обслуживания.

Для инвалидов с нарушением зрения могут быть рекомендованы следующие виды трудовой и профессиональной деятельности:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и физический труд с рабочими нагрузками в зависимости от степени нарушения зрения;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, организации трудового процесса, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), и однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.);

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный);

г) по предмету труда - «Человек - техника», «Человек - человек», «Человек - знаковые системы», «Человек - художественный образ»;

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с преобладанием функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд на мелких и крупных промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, в сельском и лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве и т.д.

Для инвалидов с нарушением функций верхних конечностей могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное

взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др., нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); динамический и статический; однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда - «Человек - природа», «Человек - техника», «Человек - человек», «Человек - знаковые системы», «Человек - художественный образ»;

д) по признаку основных орудий (средств) труда - труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с преобладанием функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства на транспорте, в связи.

Для инвалидов с умеренными нарушениями функций нижних конечностей могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др., нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); статический; однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету; операторский труд (операторы, аппаратчики);

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда: «Человек - природа», «Человек - техника», «Человек - человек», «Человек - знаковые системы», «Человек - художественный образ»;

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с применением функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд на крупных и мелких промышленных предприятиях, труд в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности, в художественных промыслах, в связи.

Для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач -

умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда - «Человек - техника», «Человек - человек», «Человек - знаковые системы», «Человек - художественный образ»;

д) по признаку основных орудий (средств) труда - профессии ручного труда, профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, в художественных промыслах, в связи.

Для инвалидов с нарушением коронарного и/или центрального кровообращения могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др., нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету и обслуживанию;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный);

г) по предмету труда - «Человек - природа», «Человек - техника», «Человек - человек», «Человек - знаковые системы», «Человек - художественный образ»;

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с преобладанием функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - на крупных и мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, квалифицированный труд в сельском и лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве, на транспорте, в связи, операторский труд (операторы, аппаратчики).

Для инвалидов с интеллектуальными нарушениями могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач -

физический труд;

б) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы);

в) по предмету труда - «Человек - природа», «Человек - техника», «Человек - художественный образ»;

г) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд;

д) по уровню квалификации - неквалифицированный труд (уборка, ремонт, доставка, подсобные работы, сортировка, упаковка, маркировка, комплектование, погрузо-разгрузочные работы);

ж) по сфере производства - преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве.

Рациональное трудоустройство инвалида должно обеспечивать исключение тех производственных операций, физических и сенсорных нагрузок, режимов и условий труда, которые могут ухудшить состояние его здоровья.

4.3. Элементы дескрипторного словаря с примерами профессий

Приведенные методические материалы рекомендуются как для проведения индивидуального психологического профконсультирования, так и для группового.

Учитывая основные положения и принципы реализации инклюзивного подхода к профессиональному ориентированию, в индивидуальном консультировании и при домашних заданиях для учащихся с ОВЗ необходимо составлять формулы профессий, рекомендуемых Минтрудом России.

1.	«Противоборство» предметам (объектам) труда в живой природе (П).	Зоотехник и зооинженер по производству мяса птицы; физиолог высшей нервной деятельности; оленевод; рыбовод; энтомолог; цитолог; мастер орошения; инженер-технолог микробиологических процессов; боец скота.
2.	«Противоборство» предметам (объектам) труда в естественных и искусственно построенных системах неживой природы (Т).	Обработчик рыбы; шоколадник; горный инженер-геолог; оператор сновального оборудования; прессовщик изделий из пластмасс; сборщик покрышек; оптик; слесарь-инструментальщик; инженер-металлург доменного производства; инженер-технолог текстильного производства; инженер-строитель; судоводитель речного флота.
3,	«Противоборство» предметам (объектам) труда в социальных системах (Ч).	Учитель средней школы; мастер производственного обучения; воспитатель школы-интерната; преподаватель

		социально-политической истории; медицинская сестра дошкольных учреждений и школ; врач по санитарному просвещению; инспектор по делам несовершеннолетних; адвокат; экскурсовод музея; культорганизатор здравниц и турбаз.
4.	«Противоборство» предметам (объектам) труда в знаковых системах (З).	Сортировщик почтовых отправлений и произведений печати; телеграфист; корректор; инженер по научно-технической информации; лингвист (классические языки); социолог; аудитор счетной палаты; статистик; экономист; астроном; метролог; штурман гражданской авиации; контролер материалов, металлов, полуфабрикатов и изделий; нотографик; инженер патентного отдела; оценщик интеллектуальной собственности.
5.	«Противоборства» предметам (объектам) труда в системах художественных образов (Х).	Цветовод-декоратор; макетчик модельного проектирования; маляр по отделке декораций; художник миниатюрной росписи; модистка головных уборов; витражист; паркетчик; огранщик алмазов в бриллианты; резчик по кости и рогу; ретушер; настройщик пианино и рояля; художник кино и телевидения; театровед, гример.
6.	Первая гностическая цель трудовой деятельности (Г1) заключается в сортировке и классификации вещественных и невещественных продуктов «чужого» труда в целом или отдельных их признаков по заранее известным параметрам через сравнение с образцом (стандартом).	Лесник; лаборант химико-бактериологического анализа; приемщик сельхозпродуктов и сырья; контролер газового хозяйства; контролер технического состава автотранспортных средств; измеритель физических данных человека; инженер-акустик; смотритель музея, классификаторщик кож.
7.	Вторая гностическая цель трудовой деятельности (Г2): идет распознавание сложных, неочевидных явлений либо исследование - углубление в сложные связи «скрытых» процессов с последующей выдачей заключений на основании предварительного анализа.	Лесопатолог; врач-диагност-рентгенолог; врач-паталогоанатом; эксперт-криминалист; киновед; искусствовед; психолог-исследователь, математик-исследователь, финансовый аналитик.
8.	Первая преобразующая цель трудовой деятельности (П1): организация, реорганизация и	Лесничий; видеотекарь; горный мастер; воспитатель детского сада; диспетчер таксопарка; архивариус; режиссер театра;

	упорядочение объектов, синхронизация процессов - нахождение и построение нового порядка или расположения - технологии, информации, человеческих отношений, социальной жизни, др.	учитель географии; таксатор лесного хозяйства; антикризисный управляющий; менеджер по персоналу.
9.	Вторая преобразующая цель трудовой деятельности (П2) сводится к активному изменению или сохранению объектов, усовершенствованию их внешней и внутренней структуры, в том числе энергетического баланса путем оказания влияния, воздействия или обработки.	Санитар ветеринарный; агролесомелиоратор; токарь-фрезеровщик; врач-хирург; врач-радиолог; врач-гипнотерапевт; цензор; аппаратчик абсорбции; редактор телевизионный; дезинфектор; массажист.
10.	Третья преобразующая цель трудовой деятельности (П3): участие в удовлетворение чьих-то нужд, «чужая» потребностная сфера становится «своей».	Проводник по сопровождению животных; водолазный специалист; зоолаборант серпентария; водитель автомобиля скорой помощи; шиномонтажник; эвакуатор; парикмахер; кладовщик; лифтер; демонстратор одежды; демонстратор пластических поз; реставратор; телохранитель.
11.	Изыскательская цель трудовой деятельности (И) включает усиленные поиски, нахождение или проектирование, экономного варианта, наилучшего образца решения в связном оперативном контексте гностической и преобразовательной активности.	Селекционер крупного рогатого скота; скорняк-раскройщик; модельщик по деревянным моделям; психолог-профконсультант; врач-хирург-камбустиолог; архитектор ландшафта; киносценарист; геолог-изыскатель; инженер-конструктор; продюсер; производитель работ (прораб) в строительстве.
12.	Ручные средства труда (Р): рука как первичный орган труда, «простые», и специальные приспособления, усиливающие ее трудовую функцию.	Врач ветеринарный; пчеловод; штукатур; слесарь по ремонту автомобилей; врач-акушер-гинеколог; паспортистка; разметчик; столяр по изготовлению художественной мебели; лепщик скульптурного производства.
13.	Механизированные, механические средства труда (М): передача энергетических затрат машине, частично или многократно усиливаются физические способности.	Тракторист-машинист широкого профиля; оператор свинокомплекса; монтажник стальных и железобетонных конструкций; пилот гражданской авиации, машинист эскалатора; врач-стоматолог; автогонщик, водитель такси; машинист ритуального оборудования;

		преподаватель специальной технологии в ПТУ (токарное и фрезерное дело); наборщик на наборных строкоотливных машинах (линотипист); инженер-гидротехник; машинист сцены; организатор трюковых съемок.
14.	Автоматизированные, автоматические средства труда (А): исполнительская часть работы по управлению технологическими процессами, по способам преобразования материалов передается техническим самодействующим установкам, осуществляющим навигацию, слежение, запись, отсчет и оценку непрерывных скрытых процессов, в том числе со скоростными показателями протекания.	Аппаратчик выращивания дрожжей; оператор автоматической газовой защиты; оператор службы движения; оператор ЭВМ; мастер по комплексной автоматизации и телемеханике; штурман механик радионавигационной системы; монтажист звукокопий; телеоператор.
15.	Приборы, устройства (ПУ): вещественные орудия для усиления познавательных способностей, - аудио и видео орудия наблюдения и контроля за естественными и искусственными процессами, протекающими в недоступных условиях; технические средства передачи речи.	Лаборант государственной семейной инспекции; лаборант спектрального анализа; бактериолог; инженер по буровзрывным работам; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; дефектоскопист по ультразвуковому и магнитному контролю; психолог социально-психологической службы «телефон доверия»; солист вокально-инструментального ансамбля.
16.	Функциональные орудия труда (Ф): невещественные, мысленно удерживаемые представления об образах результатов труда и системе сенсорных эталонов физиологических систем, относящихся к невербальным психическим образованиям.	Летчик-наблюдатель лесного хозяйства; стеклодув; сталевар; товаровед продовольственных товаров; зубной врач; дегустатор; инспектор дорожный; звукорежиссер; художник по свету; дирижер.
17.	Функциональные речевые проявления (Ф1): слушание и говорение в правильных грамматических формах на основе житейских представлений и документирование на основе элементарных научных понятий.	Дежурный слесарь по вентиляции и кондиционированию воздуха; водитель автобуса; исполнитель поручений бюро бытовых услуг; подборщик справочного и информационного материала; кассир билетный; фотограф; художник-гример; монтировщик сцены; регистратор медицинский; приемщик химчистки.

18.	Функциональные сложные вербальные средства (Ф2): речеголосовые проявления с ясной дикцией, уравновешенным звучанием, осмысленным использованием оттенков громкости звука, темпов и приемов звукоизвлечения (иногда называют выразительными средствами) в устной эмоциональной речи, необходимой при обучении и инструктировании способам выполнения действий, приемов умственной деятельности в широком смысле (могут иметь значение тембровые звуковысотные и силовые характеристики голоса, совмещенные с вариантами эмоционального реагирования).	Инструктор служебного собаководства; коневод-тренер; артист-дрессировщик животных; диктор-информатор; артист-вокалист (солист); артист драмы; чтец; учитель литературы; воспитатель детского сада; инспектор-методист; педагог-психолог; экскурсовод; культорганизатор; мастер смены; распорядитель дворца бракосочетаний; руководитель художественный; логопед; суфлер.
19.	Функциональная деловая речь (Ф3): без разночтений вводятся определения, говорение сопрягается с точными формулировками-высказываниями. Вербальный план высказываний развивается и дополняется планом письменной речи на базе оперирования характеристиками (выделяются существенные признаки предметов и явлений, по которым они отличаются друг от друга) и определениями, в которых раскрывается содержание понятий.	Агроном-агрохимик; зооинженер по крупному рогатому скоту; фармацевт; инженер-технолог; прокурор; командир-наставник; редактор научный; секретарь дипломатического агентства; стенографистка; обозреватель; нотариус государственный; переводчик; режиссер-постановщик; научный сотрудник; социолог; физик-экспериментатор; кинокритик.
20.	Функциональные внешние поведенческие проявления (Ф4) - мимические, пантомимические и жестовые ансамбли как самостоятельные средства трудовой деятельности.	Стропальщик; инспектор ДПС - регулировщик; сурдопереводчик; артист мимического ансамбля; учитель начальных классов; артист вспомогательного состава; преподаватель; комментатор; атташе, дирижер; хормейстер; матрос-сигнальщик.
21.	Функциональные системы координированных восприятий и движений (Ф5): задействованы все мышечные системы, действия тела и внутренних частей организма представляют единое целое. Вектор координирующих усилий, как	Жокей; артист балета; ведущий концерта; береговой матрос-спасатель; инструктор по лечебной физкультуре; тренер-преподаватель по спорту; демонстратор пластических поз; десантник; пожарный; каскадер; культурист-бодибилдер; униформист, хоккеист.

	правило, проходит через ведущую анализаторную систему.	
22.	Функциональные сложные комплексы беспристрастного поведенческого реагирования (Ф6): одновременное управление речеголосовыми проявлениями и эмоциональными состояниями (аффектами и эмоциями, настроениями, чувствами). Ограничения в проявлениях эмоциональных реакций в ответ на оценочные суждения окружающих людей при активном состоянии личной озабоченности ходом работы, количеством и качеством ее реальных результатов в связи с общественным мнением.	Дипломатический агент; посол по особым поручениям; министр; генеральный секретарь; депутат законодательного собрания; консул; мировой судья; генеральный директор; председатель правительства; президент.
23.	Функциональные, глубоко входящие в сознание широкие интеллектуальные средства (Ф7): длительное удержание в памяти обширных информационных систем и баз знаний, и мысленное оперирование ими необходимо для решения сложнейших оперативных практических и теоретических задач.	Вирусолог; инженер по управлению реактором атомной станции; врач - главный специалист; заместитель министра; врач приемного покоя; врач-анастезиолог-реаниматолог; горный мастер подземного участка; инструктор-космонавт; профессор кафедры; капитан флота.
24.	Деятельность по строгим алгоритмам (АЛ) как строгая последовательность операций с необходимостью совершения их определенным образом.	Машинист энергоблока тепловых электростанций; аппаратчик ферментации препаратов биосинтеза; дозаторщик; диктор-информатор; мотальщица; оператор технологических установок; контролер сберегательного банка; диспетчер управления воздушным движением; санитарка; оператор ЭВМ; звукооператор; гравер стекла; табельщик; чертежник; артист балета; пианист; ювелир-закрепщик.
25.	Правила выполнения деятельности содержат нестрогие алгоритмы, предполагающие их использование в новых ситуациях (АН).	Агроном-почвовед; кроликовод; лесоустроитель; буровой мастер; водитель трамвая; старший помощник капитана; (старший штурман); часовщик по ремонту часов; адвокат; врач-педиатр; судья по спорту; тренер по спорту; учитель химии; инженер по гибким автоматизированным производствам;

		инженер-программист; старший бухгалтер; штурман гражданской авиации; архитектор-реставратор; балетмейстер; портной; театральный художник-декоратор.
26.	Имеют место ситуации неопределенности при выполнении процесса и достижения результата труда, выполнение деятельности идет через развертывание «нестандартных» практических ориентировочных действий с высокой степенью автоматизма рабочих исполнительных движений под постоянным сознательным контролем (Н).	Охотник промысловый; артист-дрессировщик хищных зверей; летчик-испытатель; врач-испытатель; водитель-испытатель; санитарный врач по радиационной гигиене; дозиметрист; диспетчер управления воздушным движением; инженер по борьбе с аварийными разливами нефти и нефтепродуктов; инженер по наладке и испытаниям; командир горноспасательной вспомогательной команды; посол по особым поручениям; индивидуальный предприниматель; мастер по опробованию (испытанию) скважин.
27.	Индивидуализированное выполнение трудовых заданий по достижению результата труда без ситуативного взаимодействия с коллегами (ИН).	Животновод; занятый на пастьбе скота; водитель автомобиля; горничная; учитель математики; модельщик скульптурного производства; педагог-психолог; мировой судья; маникюрша; переплетчик документов; почтальон; оценщик; переводчик синхронный; смотритель маяка; закройщик; киновед; ювелир-филигранщик; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; дирижер.
28.	Одновременное выполнение трудовых действий всеми членами коллектива по достижению результатов труда (К).	Агроном-плодоовощевод; виноградарь; зооинженер; техник лесного хозяйства; бетонщик; бортрадист; монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов; сборщик микросхем; сталевар; швея текстильных изделий; врач-хирург; операционная медицинская сестра; следователь; чертежник-конструктор; артист танцевального ансамбля; художник-технолог сцены и телевидения.
29.	Исполнение труда как активность, инициированная «внешними» обстоятельствами, регламентированная технологической картой или производственным заданием (ИС).	Аппаратчик нейтрализации; гид-переводчик; второй пилот; диктор-информатор; моторист-рулевой; подручный сталевара; лаборант кабинета химии; официант; вышивальщик вручную и на машинке; исполнитель на духовых инструментах; курьер; фотолаборант.

30.	Поддержание функциональных состояний работоспособности как «внутреннего контура напряжения» личности, включающее самоорганизацию трудовой активности в различных временных границах: планирование, распределение своей нагрузки, изменение способов выполнения работы (ОС).	Агент коммерческий; пчеловод, лесник; кастелянша; искусствовед; литературный сотрудник; художник; переводчик технической литературы; композитор; писатель.
31.	Организация различных видов активности других (людей и животных) на фоне личных устремлений (О).	Ветеринарный врач; оператор животноводческих комплексов и механизированных ферм; тренер лошадей; бортпроводник; банщик; организатор трюковых съемок; помощник воспитателя; инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий; администратор торгового дома; врач-терапевт; заведующий канцелярией; смотритель зданий; инструктор по трудовой терапии; массажист, начальник аэропорта; руководитель бригады; председатель государственного комитета; капельмейстер; егерь; экономист по сбыту.
32.	Осуществление немногочисленных и кратковременных контактов (К1).	Слесарь по контрольно-измерительной аппаратуре; лаборант стендовых испытаний; метеоролог; художник.
33.	Осуществление многочисленных контактов небольшой длительности с потребителями услуг из разнородных социальных групп (К2)	Врач скорой помощи; инспектор ДПС; кредитный инспектор; операционист банка; налоговый инспектор; специалист пенсионного фонда; специалист отдела ЖКХ; агент бюро ритуальных услуг.
34.	Достаточно длительные контакты с клиентами, поставщиками услуг как устойчивое социальное взаимодействие с прежде незнакомым кругом лиц с определенными запросами (К3).	Агент-представитель фирмы - распространитель товаров на дому; логопед; учитель; сурдопедагог; педагог дополнительного образования; адвокат; семейный врач; ассистент режиссера; переводчик-дактилолог; секретарь слепого (адвоката, учителя); секретарь суда; учитель дефектолог; хореограф, репетитор по вокалу.
35.	Социальные связи фиксированы определенным кругом лиц с известными трудовыми функциями (К4).	Горный инженер-геолог; инженер-технолог по производству молока и молочных продуктов; наладчик строительных машин; нормировщик; диспетчер; диетическая медицинская сестра;

		методист музыкальной работы; эксперт-криминалист; корректор; библиограф; бухгалтер; программист; ковровщица; техник-архитектор; художник-реставратор.
36.	Контакты с группой людей, классом, аудиторией слушателей, зрителей, обусловленные динамической спецификой социальных связей как долговременных, так и кратковременных с периодическим изменением состава потребителей продукции (К5).	Жокей; автогонщик; хоккеист; депутат ГД; преподаватель; артист разговорного жанра; министр; производитель работ; прокурор; управляющий трестом; артист-солист оркестра; заведующий кафедрой.
37.	В течение длительного времени с одними и теми же людьми вынужденное социальное взаимодействие как осуществление постоянных контактов в замкнутом круге лиц (К6).	Рыбак промышленного лова; матрос; водолаз; агролесомелиоратор; геолог партии; солдат - рядовой срочной службы; военнослужащий по контракту; боец ОМОН; контролер исправительного учреждения; командир экипажа БМП; механик по судовым системам; технолог-геолог; гидрометнаблюдатель; член экипажа подводной лодки.
38.	Осуществление кратковременных контактов в быстро меняющемся круге лиц как оперативно-прерываемые социальные связи с другими людьми - с пользователями, потребителями повседневных услуг (К7).	Дежурный по метрополитену; милиционер постовой службы; дежурный по вокзалу; продавец-консультант; контролер-кассир торгового зала; водитель троллейбуса; организатор-методист праздников и парковой работы; нотариус; телефонист междугородней телефонной связи; охранник; продавец уличного лотка; уличный музыкант; администратор интернет-сайта.
39.	Контакты с животными, растениями, микроорганизмами и направление их активности и жизненных проявлений на объекты познания и или преобразования в соответствии с людскими запросами (К8).	Кучер; возчик; чабан; гирудотерапевт; апитерапевт; врач-гинеколог центра репродукции; проводник служебно-розыскной собаки; связист-голубевод; кинолог.
40.	Ответственность за сохранность имущества, оборудования, финансов, продуктов питания и других материальных ценностей (МТ).	Кладовщик, огранщик алмазов в бриллианты, дежурный раздевального отделения, кассир, председатель аграрно-промышленного объединения, хранитель музейных экспонатов.
41.	Ответственность за состояние, развитие людей, животных, за	Старший помощник капитана, воспитатель профессионально-технического учебного

	соблюдение законности (МР).	заведения, арбитр, методист, инспектор школ, политический обозреватель, научный редактор, художник постановщик, философ.
42.	Ответственность за жизнь и здоровье людей, животных и растений (Ж3).	Садовник; агроном-агрохимик; агроном по защите растений; ветеринарный фельдшер; эколог; зоолаборант; авиационный техник; водитель автобуса; пилот гражданской авиации; провизор; дворник; ревизор по безопасности движения; шеф-повар; дезинфектор; заготовитель продуктов и сырья; униформист; лоцман.
43.	Обычная ответственность (ОБ).	Артист оркестра; демонстратор причесок; машинистка; лаборант секретарь кафедры; обработчик информационного материала; расклейщик объявлений; разносчик рекламных материалов; рекламный агент костюмированного вида.
44.	Бытовые условия, работа в помещении (Б).	Бухгалтер; приемщик заказов; телефонист; помощник воспитателя; дежурный контролер узла связи; модельер; художник по росписи фарфора; модистка-шапошница.
45.	Выполнение трудовых заданий на открытом воздухе (ОВ).	Разведчик объектов природы для коллекций; ремонтировщик высотных частей зданий; инженер-строитель; каменщик; уборщик территорий; водитель автотранспортных средств; рабочий по благоустройству населенных пунктов; археолог архитектор ландшафта; мастер аварийно-спасательных и других специальных работ; мастер по ремонту металлургических печей.
46	Выполнение трудовых заданий при наличии риска для жизни самого выполняющего (Н1).	Змеелов; вышкомонтажник, врач-косметолог, педикюрша, оператор-инструктор бортовой, парашютист-пожарный, военнослужащий по контракту - командир огневой точки; командир авиационного звена; акробат цирковой.
47.	Выполнение необходимых мгновенных действий после быстрой оценки ситуации, грозящей аварийными, катастрофическими последствиями (Н2).	Оператор пульта управления стендовой стрельбы; охотовед; горноспасатель; инструктор по туризму; проводник пассажирского вагона; дежурный УВД; раздатчик нефтепродуктов; учитель физкультуры; воспитатель детского сада.

48.	Персональный патронат и <...>	Инспектор по делам <...>
<...>	<...>	<...> драматического театра; ведущий телевизионных передач.
53.	Наличие резких колебаний температуры, влажности, шума, испарений, освещенности, вибрации, давления и др. (Н8).	Краскосоставитель; аппаратчик печей восстановления; травильщик форм готовой печати; санитар ветеринарный; камнетес-гранитчик; машинист (кочегар) котельной; горнорабочий очистного забоя (шахтер); инструктор-парашютист; космонавт-исследователь; оператор промывочно-пропарочной станции; скульптор монументальных форм.

4.4. Этапы профконсультирования и их краткая характеристика

Этапы представлены в виде нижеследующей таблицы

ТАБЛИЦА ЭТАПОВ ФОРМИРОВАНИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О МИРЕ ПРОФЕССИЙ В ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИИ

Название этапа	Основная задача психолога (профконсультанта)	Содержание деятельности психолога (профконсультанта)	Содержание деятельности клиента (оптанта)
1	2	3	4
I этап подготовительный	Формулирование принципов оснащения рабочего пространства для консультирования	Накопление информационно-справочного и методического инструментария для стационарной деятельности Накопление переносного информационно-справочного и методического инструментария для деятельности в выездных условиях	Информационно-поисковые и рефлексивно-аналитические действия клиента по определению своих возможностей как субъекта выбора трудовой деятельности
II этап - формирование профессиоведческой компетентности	Выдвижение множества предварительных профессиоведческих гипотез в виде банка формул профессий и специальностей	Проведение субъективного оценивания 2296 профессий и специальностей на базе 53-признаковой классификационной картины мира труда	Стихийное формирование профориентационных гипотез
III этап - формирование индивидуальной системы трудоведческих знаний психолога (профконсультанта)	Выявление индивидуальной картины мира труда профконсультанта на базе 53-признаковой классификационной картины мира труда	Упорядочение рефлексивных представлений консультанта о себе как субъекте труда, выявленных на основе частотного анализа использования характеристик - требований, используемых при субъективном оценивании Проведение коррекции 2296 формул профессий и специальностей Расширение поля	Стихийное становление представлений оптанта о картине мира труда и оснований сопоставлений профессий и специальностей между собой

		профессиоведческих гипотез	
IV этап - формирование коммуникативной компетентности	Освоение процедуры интервью-консультации по выявлению «я-образа» оптанта о себе как субъекте труда.	Разработка схемы говорения самопрезентации психолога (профконсультанта) и рефлексивного и эмпатического слушания, выяснения путем конструирования им информационного сообщения о себе и банка вопросов к клиенту (оптанту) и представителям его социального окружения, сформированных согласно правилам адекватности, ясности, гибкости и простоты высказываний	Наличие у оптанта опыта доверительных разговоров с представителями его близкого и далекого социального окружения
V этап - формирование представлений о сущности запросов оптанта и начало налаживания контакта между консультантом и клиентом. Возможно другое течение консультации. Консультант осознает недостаток профессиональной компетентности и квалификации и информирует клиента или представителей его окружения - о специалистах, способных ему или им помочь в разрешении формулируемой проблемы. Оценка консультантом своей готовности к консультированию,	Анализ и осмысление психологом сведений оптанта, сообщенных о себе, своих проблемах, представлений клиента о возможностях консультативной помощи. Предложение конструктивной помощи клиенту разобраться - выявить, сформулировать его образы о себе как субъекте труда.	Проведение телефонной или очной диагностической беседы по разработанной ранее схеме говорения - самопрезентации психолога и рефлексивного и эмпатического слушания, выяснения. Информирование оптанта и представителей его окружения о возможностях и ограничениях консультирования, об условиях, сроках и предполагаемых результатах. Развитие контакта на протяжении всех последующих этапов консультации	Принятие предложенного психологом (профконсультантом) плана профконсультирования. Оценка клиентом (оптантом) и/или представителями его окружения готовности к консультированию, достижение ресурсного консенсуса

достижение ресурсного консенсуса			
VI этап - формирование общих представлений клиента (оптанта) о ситуации выбора - смены профессии и факторах, ее образующих; если клиент не может подвести итог или его итог будет совершенно неожиданным для консультанта, то это свидетельство ошибочных действий психолога. Проведение анализа процесса консультирования и возвращение к работе на этап, который предшествовал ошибке.	Беседа об общей характеристике восьмифакторной структуры ситуации выбора - смены профессии и специальности, информирование о методиках выявления каждого фактора. Рисуночное иллюстрирование положений беседы. В конце каждой встречи просьба психолога конкретно указать, что дала клиенту консультация. После определения этого партнеры расстаются или определяют время следующей консультации. Построение оптимистичного эмоционального фона («расстаться друзьям»).	Начальный контакт на первом очном сеансе или сессии профконсультирования носит оттенки позитивных сообщений, эмоционально-ободряющих клиента за счет сообщения сведений об общей возможности психологической помощи по основным ее практическим направлениям. Использование приемов налаживания и установления стойкого контакта с клиентом. Оценка собственного функционального состояния психолога, осознание своего возможного статуса «в глазах» клиента (оптанта), возможного отношения клиента к консультанту. Оценка психологом готовности клиента получить помощь	Расширение трудоведческого и психологического кругозора клиента и представителей его окружения за счет предъявления новых ориентировочных схем профессионального развития. Активизация представлений долговременной памяти, усвоение новых понятий - единиц научного мышления на фоне житейских знаний о самом себе и о мире профессий. Формирование готовности получения профконсультационной помощи. Обдумывание клиентом результатов консультации.
VII этап - формирование конкретных представлений профконсультанта и клиента о факторах, образующих ситуацию выбора-смены профессии и специальности для последующего формулирования системы профконсультационных гипотез	Проведение диагностической беседы и активного диалога о специфике системы профконсультационных гипотез, свойственных уникальным условиям развития индивидуальной ситуации выбора-смены профессии и специальности клиента	Выявление конфигурации факторов, образующих ситуацию выбора-смены профессии, характерных для данного оптанта. Графическое отражение конфигурации факторов, определяющих специфику системы профконсультационных	

	(оптанта) и представителей его окружения, присутствующих на консультации. Определение понятия профконсультационной гипотезы	гипотез и направления их проверки. Подведение под понятие профоконсультационной гипотезы сведений, выявляемых с помощью беседы об условиях развития индивидуальной ситуации выбора-смены профессии	Уяснение и понимание клиентом (оптантом) и представителями его окружения порядка разрешения сложностей проблемы выбора-смены профессии и специальности
VIII этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе фактора происхождения, позициях, свойственных старшим членам семьи по построению и реализации профессиональных сценариев и вариантов решений ими проблем профессионального и жизненных выборов	Проведение диагностической беседы и активного диалога об истории семьи, о происхождении оптанта Структурирование генографического материала	Построение генограммы Обсуждение связей фактора происхождения и фактора личных профессиональных планов в контексте традиций исполнения семейных профессиональных сценариев	 Уяснение и понимание клиентом (оптантом) и представителями его окружения специфики развития профессиональных сценариев членами материнского и отцовского родов
IX этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе фактора референтного окружения, позициях, свойственных друзьям, товарищам, сверстникам по построению и реализации профессиональных сценариев и вариантов решений ими проблем профессионального и	Проведение диагностической беседы и активного диалога об истории дружеских связей, понимании мотивов истинного и ложного товарищества, особенностях профессиональной направленности друзей Структурирование	Построение социограммы Обсуждение связей фактора референтного окружения и фактора личных профессиональных планов в контексте сходства - отличий профессиональных сценариев, свойственным друзьям	 Уяснение и понимание клиентом

жизненных выборов	социографического материала		(оптантом) и представителями его окружения особенностей влияния дружеских связей на развитие профессиональных сценариев клиента
X этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе фактора идентификации (подражания) в контексте следования профессиональным сценариям по примеру представителей старшего поколения - учителей, наставников, кумиров	Проведение диагностической беседы и активного диалога о развитии эмоционально-интеллектуальной сферы развития оптанта в контексте истории выбора предметных и личностных предпочтений сфер учебной или производственной деятельности и их объективной оценки 10.2. Структурирование объектографического материала	Построение объектограммы Обсуждение связей фактора идентификации и фактора личных профессиональных планов в контексте сходства - отличий профессиональных сценариев, свойственных оптанту и личностям, которым он хочет подражать	 Уяснение и понимание клиентом (оптантом) и представителями его окружения роли эмоциональных и интеллектуальных особенностей развития клиента в контексте стремления подражать авторитетам
XI этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе факторов склонностей и способностей, свойственных данному оптанту	Проведение диагностической беседы и активного диалога о гармоничном сопряжении склонностей и способностей, необходимых субъекту успешной жизни и деятельности Структурирование хронографического материала.	Построение хронограммы Обсуждение связей факторов склонностей и способностей и фактора личных профессиональных планов в контексте их согласования	 Уяснение и понимание клиентом (оптантом) и представителями его окружения комплекса склонностей и способностей, имеющего место в

			развитии клиента в контексте склонностей к труду и способностей к выбору подходящих клиенту занятий
XII этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе фактора мотивации достижений как уровня притязаний на общественное признание оптанта	Проведение диагностической беседы и активного диалога о составляющих фактора достижений и притязаний Структурирование материала о развитии оптанта	Построение развитиеграммы Обсуждение связей фактора притязаний и достижений и фактора личных профессиональных планов в контексте их согласования	 Уяснение и понимание клиентом (оптантом) и представителями его окружения особенностей динамики и движущих сил личностного и профессионального развития клиента Осознание клиентом и представителями его окружения необходимости обладания им комплексом коллективизма для адекватного профориентирования; возможность вывести самостоятельно умозаключение о стадии своего личностного (по Эриксону) и профессионального развития (по Климову)
XIII этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и	Проведение диагностической беседы и активного диалога о составляющих фактора	Выявление профориентационных гипотез оптанта о предпочитаемых целях	

	П	Т	Ч	З	Х
Г1					

консультанта о составе фактора профессиональной идентичности и содержании его аутентической (подлинной) интерпретации в контексте понимания желаний, избираемых целей и требований, предъявляемых к себе как субъекту труда	информированности о мире профессий и об отдельно избираемой или (избранной) специальности в контексте присущих ей целей труда Структурирование дескрипторного материала о целях труда в контексте их предпочтений.	труда Формирование профессиоведческой компетентности оптанта на базе классификационной картины целей труда Начало ведения профоконсультантом протокола, в котором только отражаются в дескрипторном виде обсуждаемые характеристики труда и примеры профессий.	Г2					
			П1					
			П2					
			П3					
			И					
			Образец заполнения протокола Выдвижение оптантом профориентационных гипотез на базе интегрированной картины мира труда путем реконструкции стихийно сложившихся житейских знаний о целях труда и своих предпочтений					
XIV этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе фактора профессиональной идентичности и содержании его аутентической (подлинной) интерпретации в контексте понимания желаний, избираемых средств и требований, предъявляемых к себе как субъекту труда	Проведение диагностической беседы и активного диалога о составляющих фактора информированности о мире профессий и об отдельно избираемой (избранной) специальности в контексте присущих ей средств труда Структурирование дескрипторного материала о средствах труда в контексте их предпочтений и возможностей в соответствии с перечнем профессий для лиц с	Выявление профориентационных гипотез оптанта о предпочитаемых средствах труда Формирование профессиоведческой компетентности оптанта на базе классификационной картины средств труда Ведение протокола		П	Т	Ч	З	Х
			Р					
			М					
			А					
			ПУ					
			Ф					
			Ф1					

	инвалидностью и ОВЗ		Ф2					
			Ф3					
			Ф4					
			Ф5					
			Ф6					
			Ф7					
			14.1.1.1. Самостоятельное выдвижение профориентационных гипотез оптанта на базе интегрированной картины мира труда путем реконструкции стихийно сложившихся житейских знаний о средствах труда и своих предпочтений					
XV этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе фактора профессиональной идентичности и содержании его аутентической (подлинной) интерпретации в контексте понимания желаний, избираемых условий и требований, предъявляемых к себе как субъекту труда	Проведение диагностической беседы и активного диалога о составляющих фактора информированности о мире профессий и об отдельно избираемой (избранной) специальности в контексте присущих ей организационных условий труда Структурирование дескрипторного материала об организационных условиях	Выявление профориентационных гипотез оптанта о предпочитаемых условиях труда Формирование профессиоведческой компетентности оптанта на базе классификационной картины условий труда Ведение протокола		П	Т	Ч	З	Х
			АЛ					
			АН					
			Н					
			ИН					
			К					

	труда в контексте их предпочтений		И					
			С					
			ОС					
			О					
			Самостоятельное выдвижение профориентационных гипотез оптанта на базе интегрированной картины мира труда путем реконструкции стихийно сложившихся житейских знаний об условиях труда и своих предпочтений					
XVI этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе фактора профессиональной идентичности и содержании его аутентической (подлинной) интерпретации в контексте понимания желаний, избираемых условий и требований, предъявляемых к себе как субъекту труда	Проведение диагностической беседы и активного диалога о составляющих фактора информированности о мире профессий и об отдельно избираемой (избранной) специальности в контексте присущих ей социальных условий труда Структурирование дескрипторного материала о социальных условиях труда в контексте их предпочтений и возможностей на основе перечня рекомендуемых профессий для лиц с	Выявление профориентационных гипотез оптанта о предпочитаемых условиях труда Формирование профессиоведческой компетентности оптанта на базе классификационной картины условий труда Ведение протокола		П	Т	Ч	З	Х
			К1					
			К2					
			К3					
			К4					
			К5					
			К6					
			К7					

	инвалидностью и ОВЗ		К8					
			Самостоятельное выдвижение профориентационных гипотез оптанта на базе интегрированной картины мира труда путем реконструкции стихийно сложившихся житейских знаний об условиях труда и своих предпочтений и своих возможностей в силу наличия определенной нозологии					
XVII этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе фактора профессиональной идентичности и содержании его аутентической (подлинной) интерпретации в контексте понимания желаний, избираемых условий и требований, предъявляемых к себе как субъекту труда	Проведение диагностической беседы и активного диалога о составляющих фактора информированности о мире профессий и об отдельно избираемой (избранной) специальности в контексте присущих ей вариантов ответственности и физических условий труда. Структурирование дескрипторного материала о физических условиях труда и вариантах ответственности в контексте их предпочтений и возможностей	Выявление профориентационных гипотез оптанта о предпочитаемых условиях труда Формирование профессиоведческой компетентности оптанта на базе классификационной картины условий труда Ведение протокола		П	Т	Ч	З	Х
			МТ					
			МР					
			Ж					
			З					
			ОБ					
			ОВ					
			Б					
			Самостоятельное выдвижение профориентационных гипотез оптанта на базе интегрированной картины мира труда путем реконструкции стихийно					

			сложившихся житейских знаний об условиях труда и своих предпочтений и возможностей
XVIII этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе фактора профессиональной идентичности и содержании его аутентической (подлинной) интерпретации в контексте понимания желаний, избираемых условий и требований, предъявляемых к себе как субъекту труда	Проведение диагностической беседы и активного диалога о составляющих фактора информированности о мире профессий и об отдельно избираемой (избранной) специальности в контексте присущих ей необычных условий труда Структурирование дескрипторного материала о необычных условиях труда и вариантах ответственности в контексте их предпочтений	Выявление профориентационных гипотез оптанта о предпочитаемых и надлежащих условиях труда Формирование профессиоведческой компетентности оптанта на базе классификационной картины условий труда Ведение протокола	П Т Ч З Х Н1 Н2 Н3 Н4 Н5 Н6 Н7 Н8 Самостоятельное выдвижение профориентационных гипотез оптанта на базе интегрированной картины мира труда путем реконструкции стихийно сложившихся житейских знаний об условиях труда и своих предпочтений
XIX этап - формирование представлений клиента (оптанта),	Проведение диагностической беседы и активного диалога о	Выявление профориентационных гипотез	ПТЧЗХ/ Дифференцированная оценка

представителей его окружения и консультанта о составе фактора профессиональной идентичности и содержании его аутентической (подлинной) интерпретации в контексте понимания желаний, избираемых предметов и требований, предъявляемых к себе как субъекту труда	составляющих фактора информированности о мире профессий и об отдельно избираемой (избранной) специальности в контексте присущих ей предметов труда Структурирование дескрипторного материала о предметах труда на уровне дифференцированной оценки предпочтений предметов труда	оптанта о предпочитаемых предметах труда Формирование профессиоведческой компетентности оптанта на базе классификационной картины предметов труда Ведение протокола	предпочитаемого предмета труда в порядке ранжирования Самостоятельное выдвижение профориентационных гипотез оптанта на базе реконструкции стихийно сложившихся житейских знаний о предпочтениях в области выбора типа (предметов) труда.
XX этап - формирование представлений клиента (оптанта), представителей его окружения и консультанта о составе фактора профессиональной идентичности и содержании его аутентической (подлинной) интерпретации в контексте понимания желаний, на базе всех 53-х избираемых характеристик - требований, предъявляемых к себе как субъекту труда	Структурирование дескрипторного материала о предметах, целях, средств и условиях труда на уровне составления индивидуальной формулы предпочтений или «идеальной формулы профессии или специальности».	Выявление ключевой обобщенной профориентационной гипотезы, включающей частные профориентационные гипотезы. Совместное построение с оптантом дескрипторных описаний на уровне «я-образа» в идеальном плане (формула предпочтений), в профессиональном плане (составление формулы желаемой профессии), в реальном плане (по материалам составления хронограммы на базе наблюдений за собой)	

	П	Т	Ч	З	Х
Г1	Г2	П1	П2	П3	И
Р	М	А	ПУ		
Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6
Ф7					
АЛ	АН	Н	И	ОС	О
И	К				
Н					
К1	К2	К3	К4	К5	К6

			К7	К8				
			МТ	МР	ЖЗ	ОБ		
			Б	ОВ				
			Н1	Н2	Н3	Н4	Н5	Н6
			Н7	Н8				
			Самостоятельное выдвижение профориент. гипотез и их проверка на базе направленно сформированных представлений о мире труда, мире профессий и о себе как субъекте труда. Вывод оптанта о степени соответствия требований избираемой профессии и наличия у него соответствующих данных. Составление программы развития необходимого комплекса профессионально-ценных способностей и склонностей					
XXI этап - выдвижение профконсультационной гипотезы (конкретизация представлений о каждом факторе, образующем ситуацию выбора-смены профессии и специальности оптанта)	Структурирование графического и дескрипторного материала на уровне его совокупного осмысления в рамках восьмифакторной структуры	Формулирование профоконсультационной гипотезы оптанта в части обоснования личных профессиональных планов						

			Построение и осмысление основного плана профессионального и личностного развития
XXII этап - сопоставление общей профориентационной гипотезы оптанта с профессиоведческими гипотезами профоконсультанта.	Сравнительно-сопоставительный анализ формул профессиональных предпочтений оптанта и банка формул профессий и специальностей профконсультанта	Проверка профориентационных гипотез и предъявление оптанту списка наименований профессий и специальностей, сходных с его формулой предпочтений и возможностей	 Формулирование запасного профессионального плана. Подбор профессиональных учебных заведений
XXIII этап - построение представлений о путях достижения основного профессионального плана	Вербализация и исследовательских действий, необходимых для ориентировки в выборе учебного заведения	Проверка профконсультационной и профориентационной гипотез. Все протокольные записи оставляются клиенту для самостоятельной домашней работы	Обучение оптанта самостоятельному составлению профессиоведческих гипотез. Взвешенный и деловой подход оптанта (без самообмана) к построению личных профессиональных планов в сочетании с оптимизмом по отношению к своему личностному и профессиональному развитию, адекватных жизненным обстоятельствам как обоснованного и осознанного плана действий. Совместное подведение итогов профконсультирования

4.5. Требования к специалисту по профориентационной работе

Профессиональная деятельность специалистов профориентационного профиля регулируется следующими законодательными документами. В Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей руководителей и тарифных разрядов (ОК 16) зафиксированы следующие наименования должностей специалистов, которые имеют право выполнять профориентационную деятельность, - профконсультант, психолог и педагог-психолог. Это право определено в соответствующих квалификационных характеристиках деятельности этих специалистов. С 1993 г. в соответствии с квалификационными требованиями профконсультантом может стать лицо, имеющее образование в области социальной работы, психологии, педагогики, социологии. Ниже мы приводим текст квалификационной характеристики должности профконсультанта из «Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профконсультант. Должностные обязанности.

1. Осуществляет деятельность по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения.

2. Оказывает помощь гражданам в профессиональном самоопределении, формировании и развитии профессиональной карьеры, принятии обоснованного решения о выборе или перемене профессии, направления профессионального обучения с учетом их психологических особенностей, потребностей, возможностей, возраста, состояния здоровья, перспектив развития профессиональных способностей, а также с учетом социально-экономической ситуации, сложившейся на рынке труда.

3. Способствует достижению основных целей профессиональной ориентации - повышению качества использования профессионального, интеллектуального и творческого потенциала общества, содействию социализации и профессиональному становлению, непрерывному профессиональному развитию граждан, повышению конкурентоспособности и социально-психологической адаптации к трудовой деятельности в условиях рыночных отношений.

4. Участвует в разработке и внедрении программ, эффективных методов работы в области профессиональной ориентации и психологической поддержки учащейся молодежи, безработных и незанятых граждан, граждан, высвобождаемых с предприятий, из организаций, учреждений, граждан, уволенных с военной службы, инвалидов и других категорий граждан, разрабатывает и распространяет профориентационные информационные и методические материалы.

5. Информирует граждан о рынке труда, о его особенностях в конкретном регионе, об особенностях профессий и должностей, требованиях, предъявляемых ими к личности, в том числе на конкретном предприятии, в организации, учреждении.

6. Проводит ознакомление граждан с профессиями, специальностями, конкретными рабочими местами.

7. Проводит профессиональное консультирование с использованием профессиограмм, других информационных и справочных материалов, применением методов психологической и профессиональной диагностики: методов входного контроля, первичной психодиагностики, диагностики познавательных способностей (память, мышление, внимание и т.д.) и личностных особенностей, диагностики профессионально важных качеств.

8. Определяет степень профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями.

9. Оказывает психологическую поддержку гражданам в целях снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой, профессиональной, социальной

самореализации; при необходимости проводит диагностику личностных особенностей и коррекцию их психического состояния. Организует работу по социальной и психологической адаптации граждан в условиях рынка труда, обучает навыкам эффективного поиска работы.

10. Принимает участие в социологических обследованиях по проблемам профессионального самоопределения граждан, в работе по определению потребности населения в услугах по профессиональной ориентации и психологической поддержке и оценке эффективности этой деятельности, вносит предложения по их совершенствованию с учетом отечественного и международного опыта.

11. Ведет учет статистических данных, готовит отчеты по формам государственной и ведомственной статотчетности.

12. Консультирует население по применению законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области труда, занятости, профессиональной ориентации и психологической поддержки населения.

Должен знать:

а) законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации в области профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;

б) этические нормы деятельности профконсультанта; основы практической психологии, в том числе методы современной психодиагностики; правила организации психодиагностического обследования; методы оказания психологической поддержки;

в) типологию и симптоматику пограничных нервно-психических состояний; основы психологии труда и управления, инженерной и социальной психологии, физиологии труда, в том числе методы изучения психологических особенностей трудовой деятельности, психофизиологического исследования человека; основы профессиоведения и профессиографии, в том числе классификацию профессий и специальностей;

г) требования, предъявляемые профессией к человеку; формы и методы организации профориентационной работы и особенности профориентационного сопровождения образовательного процесса, индивидуальной, групповой и массовой профориентационной работы с различными категориями населения, работодателями;

д) потребность в кадрах на федеральном и региональных уровнях с профессиональной дифференциацией; социально-демографические особенности региона; передовой отечественный и зарубежный опыт профориентационной работы; основы законодательства о труде; правила по охране труда.

Требования к квалификации.

Профконсультант I категории: высшее профессиональное (психологическое, социологическое, педагогическое, социальное) образование и стаж работы в должности профконсультанта II категории не менее 3 лет.

Профконсультант II категории: высшее профессиональное (психологическое, социологическое, педагогическое, социальное) образование и стаж работы в должности профконсультанта не менее 3 лет.

Профконсультант: высшее профессиональное (психологическое, социологическое, педагогическое, социальное) образование без предъявления требований к стажу работы.

(Квалификационная характеристика должности «Профконсультант» дополнительно постановлением Минтруда России от 20 апреля 2001 года № 35).

Перечень содержания пунктов 1 - 8 должностной инструкции профконсультанта показывает,

что выполнять их выпускник, имеющий психологическое, социологическое, педагогическое и социальное образование не в состоянии, поскольку в учебных планах и образовательных программах данная тематика не рассматривается. В связи с этим работа профконсультанта в службах занятости сводится к выполнению пункта 9, в котором говорится о психологической поддержке граждан.

В русле этой же тематики выполнены и диссертационные исследования, посвященные анализу профессиональной деятельности профконсультантов (Королева, 1994; Чуйкова, 1998; Пряжникова, 2001; Щеколдина, 2006). В данных работах только попутно констатируется задача формирования у профконсультантов представлений о мире труда и мире профессий.

В работе О.Н. Красношлыковой (1997) показано, что за всю историю нашей страны специальной направленной подготовки специалистов профориентаторов в рамках высшего профессионального образования не проводилось.

Аналогичное положение вещей наблюдается и при анализе содержания пунктов квалификационной характеристики психолога. Образование студента психологического факультета не предполагает его активное ознакомление с миром производственных профессий и специальностей. По этой причине выпускник-психолог, оказавшийся на производстве, предпочитает пользоваться системой общих знаний и работать в рамках пункта 7 в кадровой службе.

Ниже приводится текст квалификационной характеристики должности психолога из «Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Психолог. Должностные обязанности.

1. Изучает влияние психологических, экономических и организационных факторов производства на трудовую деятельность работников предприятия, учреждения, организации в целях разработки мероприятий по улучшению их условий труда и повышения эффективности работы.

2. Выполняет работу по составлению проектов планов и программ социального развития, определению психологических факторов, оказывающих влияние на работающих.

3. Проводит совместно с физиологом обследования индивидуальных качеств работников, особенностей трудовой деятельности рабочих и служащих различных профессий и специальностей, а также связанные с профессиональным подбором, проверкой психологических условий труда, выявлением интересов и склонностей, удовлетворенностью трудом.

4. Участвует в экспериментах по определению влияния условий труда на психику работающих.

5. Анализирует трудовые процессы и психологическое состояние работника во время работы.

6. Совместно с социологом и другими специалистами участвует в определении задач социального развития.

7. Осуществляет выбор наиболее актуальных вопросов и проблем, требующих решения (текучесть кадров, нарушения трудовой дисциплины, малоэффективный труд), определяет пути устранения причин, их вызывающих.

8. Разрабатывает профессиограммы и детальные психологические характеристики профессий рабочих и должностей служащих, определяемые влиянием производственной среды на нервно-психическое напряжение работающего.

9. Дает рекомендации относительно условий оптимального использования личных трудовых возможностей человека с учетом перспективы развития его профессиональных способностей.

10. Участвует в осуществлении мер по производственной и профессиональной адаптации молодых рабочих и специалистов.

11. Подготавливает рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в практику, а также мероприятия по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием, способствующие организации оптимальных трудовых процессов, установлению рациональных режимов труда и отдыха, улучшению морально-психологического климата, условий труда и повышению работоспособности человека, осуществляет контроль за их выполнением.

12. Анализирует причины текучести кадров, подбор и их расстановку, исходя из требований организации труда и управления производством, разрабатывает предложения по обеспечению стабильности кадров, принятию необходимых мер по адаптации работников.

13. Принимает участие в формировании трудовых коллективов, в проектировании систем организации труда (организации рабочего времени, рационализации рабочих мест) с учетом психологических факторов и эргономических требований.

14. Консультирует руководителей предприятия, учреждения, организации по социально-психологическим проблемам управления производством и социального развития коллектива, а также работников, занимающихся кадровыми и трудовыми вопросами.

Должен знать:

а) постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие и нормативные документы, относящиеся к вопросам практической психологии;

б) психологию труда и управления, инженерную и социальную психологию; методы изучения психологических особенностей трудовой деятельности работников; технические средства, применяемые при изучении условий труда; передовой отечественной и зарубежный опыт работы психологов;

в) основы технологии производства; основы экономики, организации производства, труда и управления; основы профориентационной работы; законодательство о труде; правила внутреннего трудового распорядка; правила и нормы охраны труда.

Требования к квалификации.

Психолог I категории: высшее профессиональное (психологическое) образование и стаж работы в должности психолога II категории не менее 3 лет.

Психолог II категории: высшее профессиональное (психологическое) образование и стаж работы в должности психолога не менее 3 лет.

Психолог: высшее профессиональное (психологическое) образование без предъявления требований к стажу работы.

Сопоставление обязанностей профконсультанта и психолога по квалификационным характеристикам показывает, что они имеют существенные пересечения в части исполнения профориентационной деятельности на базе информации о мире профессий в виде профессиограмм. Однако целевым образом в Минтруде полноценный банк таких материалов не сформирован, и, по-видимому, публикуя описания деятельности этих специалистов, законодатель полагается, в основном, на возможности их профессиоведческого самообслуживании. Сопоставительные данные показывают, что функции аналитика труда или «профессиографического аналитика» - JobAnalyst в нашей стране включены деятельность психолога и профконсультанта в общем порядке. Пока в нашей стране подобные специалисты не готовятся, и не предполагается открывать их подготовку. По данным И.Н. Назимова (1998) - 20%

валового дохода в США достигается за счет внедрения в систему управления трудом процедур анализа работы.

Сбор профессиоведческого материала представляет собой особую задачу, поскольку в целостном виде картина мира профессий имеет огромный объем. В США этой работой заняты около 2500 сотрудников - 500 специалистов работают в Министерстве труда, остальные 2000 человек заняты этой работой в специальных фондах.

Следует отметить, что в международной практике профориентационная

деятельность распределяется между двумя группами специалистов - собственно профориентологами и психологами. К профориентологам по Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ) относятся - Аналитик, профессиональная занятость, Аналитик, изучение рынка, Аналитик, трудовая деятельность, Интервьюер, занятость, Консультант, профориентация, Консультант, карьера, Консультант, трудоустройство, Консультант, производственная практика, Специалист, работа с персоналом, Специалист, обучение персонала, Специалист, производственные отношения. Среди психологов выделяются такие специализации - Психолог, Психолог, клиника, Психолог, социальный, Психолог, промышленность, Психолог, профессиональная занятость, Психолог, эксперименты.

Сравнение квалификационных требований профконсультанта и описаний деятельности специалистов профориентационного профиля по МСКЗ показывает уровень сложности деятельности профконсультанта в соответствии с существующей квалификационной характеристикой. Профконсультант сталкивается с 29-ю задачами, к которым он не был подготовлен в вузе.

Таблица 1

СРАВНЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФКОНСУЛЬТАНТА И ОПИСАНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ СТАНДАРТНОЙ КЛАССИФИКАЦИИ ЗАНЯТИЙ

Наименование занятия по МСКЗ	Должностные обязанности профконсультанта по Квалификационному справочнику
Консультант, профориентация Психолог	1) Осуществляет деятельность по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения
	Оказывает помощь:
Консультант, профориентация	2) гражданам в профессиональном самоопределении
Консультант, карьера	3) формировании и развитии профессиональной карьеры
Консультант, трудоустройство	4) принятии обоснованного решения о выборе или перемене профессии
Консультант, производственная практика	5) направления профессионального обучения

Психолог	6) с учетом их психологических особенностей, потребностей, возможностей, возраста, состояния здоровья, перспектив развития профессиональных способностей
Аналитик, изучение рынка	7) а также с учетом социально-экономической ситуации, сложившейся на рынке труда
Психолог	8) Способствует достижению основных целей профессиональной ориентации повышению качества использования профессионального, интеллектуального и творческого потенциала общества
Специалист, работа с персоналом Специалист, обучение персонала	9) содействию социализации и профессиональному становлению, непрерывному профессиональному развитию граждан, повышению конкурентоспособности
Консультант, трудоустройство	10) и социально-психологической адаптации к трудовой деятельности в условиях рыночных отношений
Аналитик, профессиональная занятость	11) Участвует в разработке и внедрении программ, эффективных методов работы в области профессиональной ориентации
Психолог	12) и психологической поддержки
Консультант, профориентация Психолог Психолог, клиника	13) учащейся молодежи, безработных и незанятых граждан, граждан, высвобождаемых с предприятий, из организаций, учреждений, граждан, уволенных с военной службы, инвалидов и других категорий граждан
Аналитик, трудовая деятельность	14) разрабатывает и распространяет профориентационные информационные и методические материалы
Аналитик, изучение рынка Аналитик, трудовая деятельность	15) Информирует граждан о рынке труда, о его особенностях в конкретном регионе, об особенностях профессий и должностей, требованиях, предъявляемых ими к личности
Аналитик, профессиональная занятость	16) в том числе на конкретном предприятии, в организации, учреждении
Специалист, работа с персоналом	17) Проводит ознакомление граждан с профессиями, специальностями, конкретными рабочими местами
	Проводит профессиональное

	консультирование
Консультант, профориентация	18) с использованием профессиограмм, других информационных и справочных материалов
Психолог	19) применением методов психологической и профессиональной диагностики: методов входного контроля, первичной психодиагностики, диагностики познавательных способностей (память, мышление, внимание и т.д.) и личностных особенностей, диагностики профессионально важных качеств
Психолог, профессиональная занятость	20) определяет степень профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями
Психолог, профессиональная занятость	21) оказывает психологическую поддержку гражданам в целях снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой, профессиональной, социальной самореализации
Психолог	22) при необходимости проводит диагностику личностных особенностей и коррекцию их психического состояния
Специалист, обучение персонала	23) Организует работу по социальной и психологической адаптации граждан в условиях рынка труда
Консультант, трудоустройство	24) обучает навыкам эффективного поиска работы
	Принимает участие
Интервьюер, занятость	24) в социологических обследованиях по проблемам профессионального самоопределения граждан,
Интервьюер, занятость	25) в работе по определению потребности населения в услугах по профессиональной ориентации и психологической поддержке
Аналитик, профессиональная деятельность	26) и оценке эффективности этой деятельности
Аналитик, трудовая деятельность	27) вносит предложения по их совершенствованию с учетом отечественного и международного опыта

Специалист, профессиональная занятость	28) ведет учет статистических данных, готовит отчеты по формам государственной и ведомственной статотчетности.
Посредник, трудовые отношения	29) консультирует население по применению законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области труда, занятости, профессиональной ориентации и психологической поддержки населения

Сравнение квалификационных требований психолога и описаний деятельности специалистов профориентационного профиля по МСКЗ показывает, что работа менеджера по персоналу оказывается в этом же содержательном русле. В данной работе сопоставление квалификационной характеристики менеджера по персоналу с квалификационными характеристиками психолога и профконсультанта не проводилось.

Выполненное сравнение по Таблице 2 показывает, что перед психологом выступает задач меньше, чем у профконсультанта - всего 13, но они также сопрягаются с несколькими специализациями.

Таблица 2

СОПОСТАВЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ ПСИХОЛОГА И ОПИСАНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ СТАНДАРТНОЙ КЛАССИФИКАЦИИ ЗАНЯТИЙ

Наименование занятия по МСКЗ	Должностные обязанности психолога по Квалификационному справочнику
Психолог, промышленность	1) Изучает влияние психологических, экономических и организационных факторов производства на трудовую деятельность работников предприятия, учреждения, организации в целях разработки мероприятий по улучшению их условий труда и повышения эффективности работы.
Психолог, социальный	2) Выполняет работу по составлению проектов планов и программ социального развития, определению психологических факторов, оказывающих влияние на работающих.
Психолог, профессиональная занятость Консультант, профориентация	3) Проводит совместно с физиологом обследования индивидуальных качеств работников, особенностей трудовой деятельности рабочих и служащих различных профессий и специальностей, а также связанные с профессиональным подбором,

	проверкой психологических условий труда, выявлением интересов и склонностей, удовлетворенностью трудом.
Психолог, эксперименты	4) Участвует в экспериментах по определению влияния условий труда на психику работающих.
Аналитик, трудовая деятельность	5) Анализирует трудовые процессы и психологическое состояние работника во время работы.
Интервьюер, занятость	6) Совместно с социологом и другими специалистами участвует в определении задач социального развития.
Аналитик, профессиональная занятость	7) Осуществляет выбор наиболее актуальных вопросов и проблем, требующих решения (текучесть кадров, нарушения трудовой дисциплины, малоэффективный труд), определяет пути устранения причин, их вызывающих.
Аналитик, трудовая деятельность Консультант, профориентация Консультант, трудоустройство Консультант, карьера	8) Разрабатывает профессиограммы и детальные психологические характеристики профессий рабочих и должностей служащих, определяемые влиянием производственной среды на нервно психическое напряжение работающего, дает рекомендации относительно условий оптимального использования личных трудовых возможностей человека с учетом перспективы развития его профессиональных способностей.
Консультант, карьера Специалист, обучение персонала	9) Участвует в осуществлении мер по производственной и профессиональной адаптации молодых рабочих и специалистов.
Психолог, социальный Аналитик, профессиональная занятость Специалист, производственные отношения	10) Подготавливает рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в практику, а также мероприятия по конкретным направлениям совершенствования управления социальным развитием, способствующие организации оптимальных трудовых процессов, установлению рациональных режимов труда и отдыха, улучшению морально-психологического климата, условий труда и повышению работоспособности

	человека, осуществляет контроль за их выполнением.
Аналитик, профессиональная занятость Специалист, производственные отношения Специалист, работа с персоналом	11) Анализирует причины текучести кадров, подбор и их расстановку, исходя из требований организации труда и управления производством, разрабатывает предложения по обеспечению стабильности кадров, принятию необходимых мер по адаптации работников.
Специалист, работа с персоналом	12) Принимает участие в формировании трудовых коллективов, в проектировании систем организации труда (организации рабочего времени, рационализации рабочих мест) с учетом психологических факторов и эргономических требований.
Психолог, социальный Специалист, производственные отношения	13) Консультирует руководителей предприятия, учреждения, организации по социально-психологическим проблемам управления производством и социального развития коллектива, а также работников, занимающихся кадровыми и трудовыми вопросами.

Квалификационные характеристики должностей профориентационного профиля психолога и профконсультанта имеют широкие зоны пересечения именно в части использования информации о профессиях. Детализация и уточнение их профессиональных обязанностей в соответствии со специализациями, представленными в МСКЗ, показывают, что те требования, что сформулированы в квалификационных характеристиках, к психологу и профконсультанту фактически означают необходимость их действий как «многостаночников», несмотря на то, что он не получил соответствующего образования.

Сопоставительный анализ квалификационных требований и количественные их особенности открывают сложнейшее положение, в которое поставлены психолог и профконсультант отечественным законодателем. Ниже в Таблице 3 показаны результаты сопоставительного анализа описаний деятельности соответствующих специалистов по МСКЗ (2 столбец) и описаний пунктов по должности психолога (1 столбец) и должности профконсультанта (2 столбец).

Таблица 3

КОЛИЧЕСТВЕННОЕ СООТНОШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ПСИХОЛОГУ И ПРОФКОНСУЛЬТАНТУ В СООТВЕТСТВИИ СО СПЕЦИАЛИЗАЦИЯМИ - ЗАНЯТИЯМИ МСКЗ - МЕЖДУНАРОДНОЙ СТАНДАРТНОЙ КЛАССИФИКАЦИЕЙ ЗАНЯТИЙ

Количество квалификационных требований к психологу	Наименование занятия по МСКЗ	Количество квалификационных требований к профконсультанту
1	2	3
3	Аналитик, профессиональная занятость	4
2	Аналитик, трудовая деятельность	3
1	Интервьюер, занятость	
1	Консультант, карьера	1
	Консультант, производственная практика	1
2	Консультант, профориентация	1
1	Консультант, трудоустройство	
1	Посредник, трудовые отношения	4
	Специалист, безопасные условия труда	3
1	Специалист, обучение персонала	1
3	Специалист, производственные отношения	
3	Специалист, профессиональная занятость	
1	Специалист, работа с персоналом	2
1	Аналитик, изучение рынка	
	Психолог	
	Психолог, клиника	2
	Психолог, педагогика	
1	Психолог, промышленность	2
1	Психолог, профессиональная занятость	2
3	Психолог, социальный	6
1	Психолог, эксперименты	1
		1

Сопоставление квалификационных требований профконсультанта и психолога по Квалификационному справочнику показывает общность тематики работ, что свидетельствует о возможностях их объединенной подготовки в вузах.

Таблица 4

СОПОСТАВЛЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФКОНСУЛЬТАНТА И ПСИХОЛОГА

Профконсультант	Психолог
Проводит ознакомление граждан с профессиями, специальностями, конкретными рабочими местами. Информирует граждан о рынке труда, о его особенностях в конкретном регионе	Проводит совместно с физиологом обследования индивидуальных качеств работников, особенностей трудовой деятельности рабочих и служащих различных профессий и специальностей
Участвует в разработке и внедрении программ, эффективных методов работы в области профессиональной ориентации и психологической поддержки учащейся молодежи, безработных и незанятых граждан, граждан, высвобождаемых с предприятий, из организаций, учреждений, граждан, уволенных с военной службы, инвалидов и других категорий граждан	Выполняет работу по составлению проектов планов и программ социального развития, определению психологических факторов, оказывающих влияние на работающих, а также связанные с профессиональным подбором, проверкой психологических условий труда, выявлением интересов и склонностей, удовлетворенностью трудом
При необходимости проводит диагностику личностных особенностей и коррекцию их психического состояния	Анализирует трудовые процессы и психологическое состояние работника во время работы
Принимает участие в социологических обследованиях по проблемам профессионального самоопределения граждан, в работе по определению потребности населения в услугах по профессиональной ориентации	Совместно с социологом и другими специалистами участвует в определении задач социального развития
Ведет учет статистических данных, готовит отчеты по формам государственной и ведомственной статотчетности	Осуществляет выбор наиболее актуальных вопросов и проблем, требующих решения (текучесть кадров, нарушения трудовой дисциплины, малоэффективный труд)
Проводит профессиональное консультирование с использованием профессиограмм, других информационных и справочных материалов	Разрабатывает профессиограммы и детальные психологические характеристики профессий рабочих и должностей служащих
Оказывает помощь гражданам в профессиональном самоопределении, об особенностях профессий и должностей, требованиях, предъявляемых ими к личности,	Дает рекомендации относительно условий оптимального использования личных трудовых возможностей человека с учетом перспективы развития его профессиональных

в том числе на конкретном предприятии, в организации, учреждении. Определяет степень профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями	способностей
повышению конкурентоспособности и социально-психологической адаптации к трудовой деятельности	Участвует в осуществлении мер по производственной и профессиональной адаптации молодых рабочих и специалистов
Разрабатывает и распространяет профориентационные информационные и методические материалы.	Подготавливает рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в практику
Оказывает психологическую поддержку гражданам в целях снижения актуальности психологических проблем, препятствующих трудовой, профессиональной, социальной самореализации	Разрабатывает предложения по обеспечению стабильности кадров, принятию необходимых мер по адаптации работников.
Консультирует население по применению законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области труда, занятости, профессиональной ориентации	Консультирует руководителей предприятия, учреждения, организации по социально-психологическим проблемам управления производством и социального развития коллектива
	Консультирует также работников, занимающихся кадровыми и трудовыми вопросами
Профконсультант: высшее профессиональное (психологическое, социологическое, педагогическое, социальное) образование без предъявления требований к стажу работы	Психолог: высшее профессиональное (психологическое) образование без предъявления требований к стажу работы

При этом положение профконсультанта осложняется из-за более широких к нему требований, не подкрепленных соответствующими знаниями.

Отсутствие стыка образовательных программ профессиональной подготовки в части информирования о целостном мире профессий и процедурах их адекватного научного анализа, и квалификационных требований соответствующих должностей приводит к необходимости самостоятельного «творчества» на местах.

В центрах занятости очень высокий уровень текучести кадров, специалистам данного профиля «тесно и неуютно» работать, поскольку отсутствует должная подготовка и инструментальное оснащение, а также трудно иметь дело только с безработными, зачастую демонстрирующие яркие проявления деструктивных профессиональных исходов.

Попутно заметим, в нашей стране нужны центры подходящей работы как альтернатива региональным центрам занятости, где бы у человека появилась возможность получить помощь и поддержку как субъекту труда, не будучи безработным. Требуется более серьезное внимание к анализу методологии психологической помощи в деле руководства выбором профессии, понимании оснований профессиоведческой подготовки профконсультантов.

Ниже мы приводим текст квалификационной характеристики должности педагога-психолога из «Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». Перечень пунктов должностной инструкции педагога-психолога показывает, что в пункте 11 перед ним ставится профориентационная задача: «Способствует развитию у обучающихся, воспитанников готовности к ориентации в различных ситуациях жизненного и профессионального самоопределения». Эта задача также связана со специальной подготовкой в области профессионального ориентирования и консультирования.

Педагог-психолог. Должностные обязанности.

1. Осуществляет профессиональную деятельность, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся, воспитанников в процессе воспитания и обучения в образовательных учреждениях.

2. Содействует охране прав личности в соответствии с Конвенцией о правах ребенка.

3. Способствует гармонизации социальной сферы образовательного учреждения и осуществляет превентивные мероприятия по профилактике возникновения социальной дезадаптации.

4. Определяет факторы, препятствующие развитию личности обучающихся, воспитанников и принимает меры по оказанию им различных видов психологической помощи (психокоррекционного, реабилитационного, консультативного).

5. Оказывает консультативную помощь обучающимся, воспитанникам, их родителям (лицам, их заменяющим), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем.

6. Проводит психологическую диагностику, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

7. Проводит диагностическую, психокоррекционную реабилитационную, консультативную работу, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий.

8. Составляет психолого-педагогические заключения по материалам исследовательских работ с целью ориентации педагогического коллектива, а также родителей (лиц, их замещающих) в проблемах личностного и социального развития обучающихся, воспитанников.

9. Ведет документацию по установленной форме, используя ее по назначению.

10. Участвует в планировании и разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей обучающихся, воспитанников, в обеспечении уровня подготовки обучающихся, воспитанников, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральным государственным образовательным требованиям.

11. Способствует развитию у обучающихся, воспитанников готовности к ориентации в различных ситуациях жизненного и профессионального самоопределения.

12. Осуществляет психологическую поддержку творчески одаренных обучающихся, воспитанников, содействует их развитию и организации развивающей среды.

13. Определяет у обучающихся, воспитанников степень нарушений (умственных,

физиологических, эмоциональных) в развитии, а также различного вида нарушений социального развития и проводит их психолого-педагогическую коррекцию.

14. Участвует в формировании психологической культуры обучающихся, воспитанников, педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих), в том числе и культуры полового воспитания.

15. Консультирует работников образовательного учреждения по вопросам развития обучающихся, воспитанников, практического применения психологии для решения педагогических задач, повышения социально-психологической компетентности обучающихся, воспитанников, педагогических работников, родителей (лиц, их заменяющих).

16. Анализирует достижение и подтверждение обучающимися уровней развития и образования (образовательных цензов).

17. Оценивает эффективность образовательной деятельности педагогических работников и педагогического коллектива, учитывая развитие личности обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.

18. Участвует в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим).

19. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса.

20. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

Должен знать:

а) приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность;

б) Декларацию прав и свобод человека;

в) Конвенцию о правах ребенка; нормативные документы, регулирующие вопросы охраны труда, здравоохранения, профориентации, занятости обучающихся, воспитанников и их социальной защиты; общую психологию;

г) педагогическую психологию, общую педагогику, психологию личности и дифференциальную психологию, детскую и возрастную психологию, социальную психологию, медицинскую психологию, детскую нейропсихологию, патопсихологию, психосоматику;

д) основы дефектологии, психотерапии, сексологии, психогигиены, профориентации, профессиоведения и психологии труда, психодиагностики, психологического консультирования и психопрофилактики; методы активного обучения, социально-психологического тренинга общения;

е) современные методы индивидуальной и групповой профконсультации, диагностики и коррекции нормального и аномального развития ребенка; методы и приемы работы с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода;

ж) основы работы с персональным компьютером, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;

з) методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе;

и) технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы.

У большинства была устойчивая ориентировка на краткосрочную (один, два сеанса) профконсультацию с использованием психодиагностических методик, включая Дифференциально-диагностический опросник (ДДО), предложенный Е.А. Климовым (1974). Этот опросник позволяет выявить профессиональную направленность на предмет труда, и рекомендовать возможную сферу деятельности в соответствии с типом профессий.

Ограниченность представлений и отсутствие знаний о мире профессий показывает следующий пример. Анализ 102-х протоколов консультаций, в которых нашла отражение работа с 68-ю посетителями центра (ряд консультаций были проведены повторно) показал, что психолог из раза в раз оперировала всего 12-ю наименованиями профессий, - только эти наименования встречались в разделах, сформулированных ею рекомендаций, у всех посетителей. Психолог считала свою миссию выполненной, поскольку в рамках ДДО удалось найти предметную сферу, а в дальнейшем, - «... пусть и сам подумает». Анализ бесед психолога с оптантами показал, что понятие выбор профессии во всех консультативных случаях соотносился с понятием профессиональный старт как поиск варианта обучения в вузе.

У психологов были выявлены стихийно сложившиеся, несистематизированные представления как некий перечень названий профессий, как отдельных слов, попутно извлеченных из своих жизненных впечатлений, общих знаний или литературных описаний. Но их абсолютно не смущало их отсутствие, оно замещалось широкими общими и специальными знаниями, которые были присвоены в ходе обучения, а увлеченность психодиагностической стороной в профориентационной деятельности во многом способствовала и рефлексии личностного развития.

Мир профессий не был «увиден» психологами-практиками. Адекватная ориентировка в мире профессий и возможность фиксировать результаты своей деятельности в доступном для сравнения виде не признавались ими как основная сложность для работы в профориентации.

В свете полученных нами данных можно понять причины неудовлетворенности деятельностью служб занятости. Опросы, проводимые на протяжении последних лет, показывают, что в разных регионах страны от 40 до 60% обратившихся за помощью к психологам и профконсультантам ею не удовлетворены. Среди представителей сообщества психологов и профоконсультантов нет консенсуса, процент текучести кадров очень высок. Распространена практика прихода на работу в службу занятости с мотивом поиска хорошей работы для себя или своих близких.

Причиной такого положения дел, вероятно, в первую очередь, оказывается профессиоведческая некомпетентность и отсутствие фундаментальной профессиональной подготовки специалистов в области профконсультирования на уровне специалистов и магистров.

Обследование психологов и оптантов показывает, что представления о мире труда и мире

профессий взаимосвязаны. В профконсультировании необходимо вести их направленное взаимное формирование, но поскольку в нашем обществе нет культуры воспитания и обращения к профессиоведческому материалу в школе, то психологу придется столкнуться именно со стихийными представлениями, и их необходимо включать в расчет, при разработке соответствующих процедур взаимодействия по диагностике и формированию субъективной профориентационной картины оптанта.

Глава 5
ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ ПОДРОСТКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ - ВЫПУСКНИКОВ ИНКЛЮЗИВНЫХ ШКОЛ - К ПОИСКУ РАБОЧЕГО МЕСТА И ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Технологии подготовки выпускников инклюзивных школ с инвалидностью и ОВЗ к поиску работы

Представленные в данном параграфе методические материалы ориентированы на работу с подростками, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья, в целях активизации их профессионального самоопределения и поиска рабочего места.

Разработанные технологии позволяют формировать те знания, умения и навыки подростков с инвалидностью и ОВЗ, которые пригодятся им как на этапе единичного поиска работы, так и при последующем планировании своей профессиональной карьеры.

Необходимо помнить, что сам тип инвалидности и степень физической ограниченности определяют видимое поле профессиональной самореализации. При этом специалист (социальный педагог, педагог-психолог) должен дать подростку адекватное представление о его возможностях, не занижая его самооценку, но и не завышая ее.

Представленные материалы рекомендуется использовать после проведения разработанного и вышеизложенного психологического семинара в качестве последующего этапа профессионального и трудового консультирования старшеклассников с инвалидностью и ОВЗ, обучающихся в инклюзивных школах.

Первым шагом такой работы является выявление представлений подростка с ОВЗ о современном рынке труда, о том поведении, которое характерно в ситуациях поиска работы, представлений о потенциальном работодателе, о том, как и каким образом рекомендовать себя в качестве специалиста и работника.

Для решения этой задачи предлагаются две методики: первая оценивает знание подростка рынка труда, поведение работодателей и тактику поведения при трудоустройстве. Вторая методика выявляет внутреннюю картину подростка, то есть оценивает эффективность планирования им мероприятий трудоустройства, понимания особенности ситуации трудоустройства.

Методика «Я и рынок труда» проводится в три этапа.

Первый этап - это вводная беседа с подростком: «Здесь, на листе, - бланк с простыми вопросами, ответив на которые, ты сможешь понять, возникнут ли у тебя трудности при трудоустройстве. Отвечая на вопросы, тебе необходимо выбрать один из четырех представленных вариантов. Оцени себя - действительно ли ты обладаешь качествами, необходимыми на современном рынке труда».

Второй этап - это заполнение бланка опросника, когда специалист готов будет ответить на

все интересующие подростка вопросы.

Третий этап - подсчет итогов и обсуждение результатов.

Вторая методика также предполагает проведение ее в три этапа.

Приведенный ниже бланк опросника может быть использован и в качестве плана занятия по информированию учащихся о рынке труда.

«Я и рынок труда»

Вопросы

1. Что, по твоему мнению, для работодателя будет важным узнать о тебе в ходе собеседования?

- твой уровень образования;

- твои навыки и способности;

- твое отношение к другим и к работе;

- все перечисленное выше.

2. Ты опаздываешь на собеседование на 10 минут. Как лучше всего поступить:

- прийти и надеяться на лучшее;

- забыть о собеседовании, поскольку ты все равно опоздал;

- позвонить и назначить другое время встречи;

- позвонить и предупредить, что ты приедешь позднее и объяснить причину опоздания.

3. Специалисты советуют тратить на поиск работы в неделю:

- 10 часов

- 20 часов

- 30 часов

- 40 часов.

4. Какое количество рабочих мест всегда свободно на рынке труда?

- 1%

- 2%

- 3%

- 8%.

5. Через сколько минут после начала собеседования работодатель сделает вывод о том, подходишь ли ты для этого рабочего места?

- 3 мин.;

- 6 мин.;

- 12 мин.;

- 16 мин.

6. На собеседовании работодатель спрашивает тебя, какой вид работы тебе нравится. Ты...

- будешь отвечать туманно и уходить от ответа, чтобы узнать о вакансиях во всех подразделениях организации;

- сначала спросишь о вакантных рабочих местах, а потом ответишь на вопрос;

- перечислишь профессиональные области, которые тебе наиболее интересны;

- спросишь о том, какие места наиболее высоко оплачиваются.

7. Как лучше всего составить список возможных организаций - работодателей для поиска работы?

- объявления о работе;

- «желтые страницы», справочники предприятий;

- рекламные щиты и плакаты на улицах;

- брошюры и публикации о предприятиях, компаниях и организациях.

8. Какие из перечисленных способов чаще всего используют работодатели для поиска подходящих работников?

- прием напрямую по рекомендации знакомых;

- агентства по набору;

- газеты;

- служба занятости населения.

9. Количество рабочих мест, о которых не упомянуто в объявлениях о работе, примерно:

- 10%

- 30%

- 60%

- 80%.

10. Если работник отказывается от места работы после одного рабочего дня, работодатель теряет:

- 200 руб.;

- 500 руб.;

- 1000 руб.;

- 10000 руб.

Верные ответы

1. 4 вариант

2. 4 вариант

3. 4 вариант

4. 3 вариант

5. 1 вариант

6. 3 вариант

7. 1 вариант. Можно составить список на основе выделенных направлений. Сначала определи отрасли, а затем найди в справочнике те организации, которые отвечают твоим предпочтениям и возможностям.

8. 1 вариант

9. 4 вариант

10. 4 вариант, т.к. сумма потери включает в себя не только однодневный заработок работника, но и цену времени, потраченного на процесс трудоустройства, затраты на непроизведенную продукцию, объявления, платежную ведомость и другие бухгалтерские документы. В связи с этим работодатели неохотно принимают на работу людей, которые не проявляют достаточного интереса к месту работы и которые могут уволиться после непродолжительного времени.

«Я и трудоустройство»

1. Смотрим и оцениваем себя:

- я точно знаю, как определить доступные для меня варианты развития карьеры;

- Когда буду искать работу, я точно могу говорить о своих навыках, образовании, способностях и личных качествах от 10 минут и больше;

- Я могу рассказать о связях моих интересов в работой, которую я хочу получить;

- Я готов обсуждать с потенциальным работодателем мои личные достоинства, так как имею о них четкое представление,

2. Рассматриваем возможные варианты занятости:

- Я знаю об альтернативных трудоустройству вариантах - о продолжении обучения или создании собственного дела;

- Я знаю, что существует работа с неполной занятостью и как ее найти;

- Я знаю, где могу повысить свою компетенцию и навыки;

- Я знаю, где мне найти информацию, которая поможет мне в поиске работы.

3. Подготовка к собеседованию:

- Перед любым выступлением или собеседованием я чувствую себя абсолютно уверенно;

- Я знаю, как произвести благоприятное впечатление на собеседника в первый момент встречи;

- Я готов ответить на все вопросы, которые обычно задают на собеседовании;

- В ходе собеседования я готов показать свой интерес к предложенному рабочему месту и к организации в целом;

- После собеседования я готов критически рассмотреть свое поведение.

После заполнения бланка опросника делается вывод о готовности выпускника к поиску работы и трудоустройства.

После получения данных по самооценке подростка с инвалидностью, второй этап работы - это составление программы работы с ним по подготовке его к последующему трудоустройству.

Составляя набор упражнений под каждого подростка индивидуально, специалист вправе по своему усмотрению менять очередность предложенных заданий или исключать их из программы. Упражнения также можно проводить в парах, когда один участник составляет список, второй его опрашивает и уточняет информацию. Специалист в данном случае выступает в роли наблюдателя и корректирует процесс выполнения упражнения.

Для удобства работы в левой части бланка дается пример от имени другого человека, по образцу которого рекомендуется выполнять задания. Перед началом занятия специалист рассказывает краткую историю некоего Никиты, который успешно прошел все этапы подготовки. Вымышленный герой, таким образом, становится гидом при выполнении подростками самых сложных заданий.

Твои увлечения

Составьте свой список развлечений, занятий на досуге, клубов, кружков, общественной работы и других интересов, которые у тебя есть

Никита	Ты
1. Рыбалка 2. Работа в саду на даче 3. Ремонт старых приемников 4. Плавание в бассейне	1..... 2..... 3..... 4.....

Что ты любишь делать больше всего?

Никита	Ты
1.	1..... 2..... 3..... 4.....

Как определить - какая из профессий, которые тебе нравятся,
наиболее востребована на рынке труда?

1) Выбери наиболее подходящие информационные ресурсы, где есть данные об имеющихся вакансиях по интересующим профессиям. Начни с наиболее популярных сайтов, газет и журналов о работе. Например, очень удобно использовать для анализа рынка труда и поиска вакансий по конкретным профессиям и специальностям следующие Интернет-ресурсы:

www.trudvsem.ru;

www.trud.mos.ru;

www.mostrud.ru;

www.rabota.ru;

www.rabota.yandex.ru;

www.hh.ru;

www.superjob.ru;

www.rabota.mail.ru;

www.zarplata.ru;

www.job.ru;

www.avito.ru/moskva/rabota.

2) Выбрав 5 - 10 наиболее понравившихся информационных источников, постарайся найти и изучить как можно больше вакансий по интересующим тебя профессиям.

3) Проведи сравнительный статистический анализ рынка труда по интересующим тебя профессиям. Для сравнения ты можешь воспользоваться нижеследующей таблицей, а также, если захочешь, дополнить ее собственными пунктами.

	АНАЛИЗ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ПРОФЕССИЙ				
	1	2	3	4	5
Профессия					
Наименования вакансий					
Общее количество вакансий					
Количество вакансий в твоем населенном пункте					
Диапазон заработной платы					
Средний размер заработной платы					
Наиболее распространенные требования к соискателю					
Условия труда					
Доступность трудоустройства					

4) Сделай выводы: какая из интересующих тебя профессий более востребована, и почему?

5) Продумай: каковы перспективы развития рынка труда по интересующим тебя профессиям? Станут ли они более востребованными и доступными для трудоустройства, чем сейчас, в будущем, или же наоборот - потребность в них может уменьшиться? В этом тебе может помочь Атлас новых профессий, составленный экспертами Сколково: (www.atlas100.ru, http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf).

6) Взвесь требования к соискателю по разным профессиям: какие из них наиболее выполнимы для тебя? Как ты думаешь, в какой профессии ты сможешь стать наиболее квалифицированным и востребованным специалистом? Составь список из 10 основных шагов, которые тебе необходимо будет предпринять для того, чтобы трудоустроиться по каждой из интересующих тебя профессий. Какие из них для тебя будут наиболее выполнимыми?

7) Оцени приемлемость для тебя условий труда и уровня заработной платы: какая профессия может предоставить тебе (и твоей будущей семье) наиболее подходящие условия для жизни?

8) Составь на основе проведенного анализа свой личный рейтинг предпочитаемых профессий. На первом месте должна оказаться профессия, которая максимально позволяет сочетать твои желания с возможностями и все это - с востребованностью со стороны общества и рынка труда.

9) Продолжай изучать рынок труда на протяжении всего твоего пути профессиональной ориентации и будущих профессиональной подготовки и профессиональной деятельности.

10) Дополняй анализ СМИ информацией, полученной при личном общении с профессионалами интересующей тебя области деятельности - их экспертное мнение может помочь тебе глубже разобраться в закономерностях рынка труда.

5.2. Технологии активизации потребности выпускников инклюзивных школ в профессиональном самоопределении и трудоустройстве

Технологии планирования и организации поиска работы

Такие технологии, как правило, заключаются в имитации реальных ситуаций планирования и поиска работы.

Ниже приведены примерные задания, которые можно использовать на специально организованных занятиях по профориентации старшеклассников.

Рынок труда не похож на любой другой рынок. На нем существует жесткая конкуренция. Чтобы поиск работы оказался эффективным, его нужно правильно организовать. Ты уже много сделал, когда проходил этап составления формул предпочитаемой и подходящей работы, оценивал свои задатки, возможности, желания, семейные традиции, моду, престиж.

Теперь тебе необходимо собрать воедино все сведения о себе самом в резюме, а после этого начать поиски работы на рынке труда.

Цель резюме - представить себя работодателям.

Представь, что ты уже получил необходимое и выбранное тобой профессиональное образование. Резюме будет освещать твою квалификацию, опыт работы, образование.

При составлении резюме помни следующее:

- помни о своей главной цели - ты должен составить целостный портрет себя как личности и профессионала;

- слова должны быть просты и понятны читателю;

- используй короткие предложения;

- избегай длинных описаний;

- ясно описывай свои обязанности - они должны быть понятны постороннему;

- используй глаголы, обозначающие совершенные действия: «возглавлял», «разрабатывал», «создал», «произвел»;

- особое внимание уделяй внешнему виду резюме: оно должно занимать не более 1 - 1,5 страницы и напечатано аккуратно и без ошибок.

Основными правилами написания резюме являются:

Личные данные: Ф.И.О., дата рождения, адрес, номер телефона, e-mail (включи на всякий случай дополнительный номер телефона).

Образование: список образовательных учреждений, годы обучения, дипломы, сертификаты и пр.

Опыт работы: список мест работы с кратким описанием обязанностей, названия организаций (имена работодателей), адреса организаций.

Специальные навыки: здесь можно написать о владении иностранным языком, об умении работать на компьютере, с электронной почтой, интернетом, печатать и т.д.

Дополнительная информация: можно упомянуть работу в качестве волонтера или другую деятельность, которая связана с рабочим местом, которое ты ищешь. Можно в этом пункте перечислить свои качества личности.

Интересы: (необязательный пункт): описывает увлечения, хобби. Пункт заполняется, если он связан с искомой работой. Например, если ты хочешь работать в турагентстве, обозначь свой особый интерес к путешествиям или географии и истории стран.

Другая деятельность: общественные организации, сертификаты участника конференций, благотворительных ассоциаций и пр.

Рекомендации: если таковые есть, то перечисляются имена, должности, адреса и номера телефонов тех, кто может дать рекомендации (начальник с прежнего места работы, старший коллега, или люди из других сфер деятельности, но которые тебя хорошо знают и могут отозваться о твоих личных качествах, но это не должны быть родственники). Рекомендации, как правило, не размещаются - упоминают о том, что они могут быть предоставлены («Рекомендации могут быть предоставлены по требованию работодателя»).

План карьеры: тебе необязательно писать о своих долгосрочных планах, но это покажет работодателю твои дальнейшие жизненные цели и перспективы. Помни о том, что специфические планы в резюме (особенно, далекие от предложенной вакансии) могут понизить твои шансы получить работу.

В сопроводительном письме, которое прикладывается к экземпляру резюме, нужно упомянуть название того рабочего места, на которое ты претендуешь. Кроме того, можно выразить заинтересованность в сотрудничестве с этой организацией и попросить о назначении собеседования. Обязательно укажи свой номер телефона и адрес.

Типы резюме

Существует три типа резюме. Выбери тот, которое позволит показать тебя работодателю наилучшим образом:

1. Функциональное резюме. Оно подходит тем людям, которые обладают навыками и опытом работы. Оно описывает подробно деятельность на предшествующем месте работы.

2. Хронологическое резюме. Оно отражает путь человека по карьерной лестнице. Обычно его используют, чтобы показать рост человека по должности, уровню зарплаты, должностным обязанностям.

3. Резюме смешанного типа.

Для каждого работодателя лучше составлять отдельное резюме, так как оно должно полностью соотноситься с выдвигаемыми требованиями.

Помни, что:

Не все виды работы требуют предоставления резюме. Однако будет полезным в любом случае свой опыт и знания. Если ты претендуешь на определенное место работы, то спроси у себя, какие качества хочет видеть в тебе работодатель и определи выявленные тобой качества в терминах рабочих требований. В этом случае ты будешь знать, как «продать» себя работодателю.

Ниже приведен пример опросника «Образование - работа», который можно использовать при трудоустройстве.

По приведенному примеру составь свой самоанализ образования и приобретенных качеств.

Вслед за опросником приводятся три примера интерпретации полученных результатов твоего самоанализа, которые помогут тебе увидеть, какие разные аспекты образования, опыта и интересов могут соотноситься с поиском работы.

Факты жизни	Важные моменты (стремления, качества, умения, опыт)
Образование: 9 классов	Я хочу работать, мне интересно обучение на практике, в процессе самой работы. Я принял решение после консультации с психологом или профконсультантом
Сильные предметы:	Мне нравится работать
Математика	С цифрами
География	Данными
Выбор: электромеханика	У меня есть определенные навыки по механике
Опыт	
Летняя работа курьером в пищевой компании	Скорость
Разносчиком газет и телеграмм	Аккуратность, пунктуальность, чувство ответственности, вежливость и такт при обслуживании клиентов

Как использовать опросник «Образование - работа»?

Требования рабочего места	Классификация моих навыков с точки зрения рабочего места
Искомая работа: секретарь офиса - работа не требует физической силы; - работа предполагает долговременное сидение; - ответственность; - мотивация	- я чувствую готовность к общению с людьми; - мое решение оставить школу после 9 класса принято после консультации с психологом; - я хочу учиться чему-то практическому, то есть получать образование в процессе непосредственной работы
Искомая работа: работник электромастерской - знания электроники; - надежность; - ответственность; - такт, вежливость	- я владею навыками по ремонту (мои увлечения в школе); - я разносил телеграммы, и необходимо было, чтобы клиент остался довольным (вежливость, такт); - я разносил газеты и обслуживал 10 домов, выработал в себе аккуратность, ответственность, пунктуальность
Искомая работа: работник склада Аккуратность, ответственность, работа в команде, обучаемость	- хорошие навыки счета; - оставил школу, чтобы учиться в процессе работы; - лидерские качества - есть интерес и опыт работы с данными; - аккуратность, ответственность

Что и как нужно говорить работодателям при первом контакте?

Задача 1 Установить контакт

Есть несколько способов установить контакт с работодателем: личное знакомство, знакомство по телефону и письменное представление.

Личное знакомство

Это эффективный, но не всегда доступный способ установления контакта с работодателем. Как правило, на рабочем месте руководитель занят, а после работы встретиться с ним невозможно. Возможно, тебе удастся договориться о встрече через общих знакомых или секретаря и предупредить о цели визита.

Прочитай пример диалога с работодателем и составь свой собственный

Никита	Ты
«Здравствуйте, меня зовут Никита Ильин, могу я узнать, кто возглавляет редакционный отдел новостей?» Могу я с ним поговорить? Добрый день, _____ Меня зовут Никита Ильин. У меня есть опыт	

работы на радио и в прессе. Я бы хотел поговорить с Вами по поводу работы в этой области»	

Знакомство по телефону

Прежде всего необходимо поздороваться. Уточни, правильно ли ты дозвонился. Представься. Четко и ясно скажи о цели звонка. Если ты знаешь имя руководителя, попроси переговорить с ним. Возможен такой разговор:

- Здравствуйте, это проектно-эксплуатационное бюро?

- Да.

- Меня зовут Никита Ильин. Я звоню по поводу трудоустройства. Могу я переговорить с начальником отдела Дмитрием Ивановичем?

Если тебе неизвестно имя руководителя интересующего тебя отдела, то спроси сначала, как его зовут. Диалог тогда может звучать следующим образом:

- Здравствуйте, это компания «Вест...»?

- Да.

- Меня зовут Никита Ильин. Скажите, с кем я говорю?

- Татьяна Сергеевна, секретарь.

- Татьяна Сергеевна, могу я узнать, кто руководит отделом доставки продукции?

- Да, начальник отдела Иванов Иван Иванович.

- Возможно ли мне сейчас с ним переговорить или удобнее перезвонить в другое время?

Теперь по примеру составьте свой вариант телефонного диалога с работодателем

Никита	Ты
«Могли бы Вы уделить мне несколько минут для разговора?» «Вы в данный момент принимаете на должность _____» Тогда могу ли я прислать свое резюме? «Вы не знаете, кто принимает на работу по этой специальности? Могу ли я сослаться на Вас?» «Вы не возражаете, если я перезвоню позже, если это место будет свободно?»	

При знакомстве будь со всеми вежлив, разговаривай уверенно и энергично. Спрашивай о тех вакансиях, о которых не было объявлено, - работодатели обращают внимание на инициативных людей. Расскажи о своих навыках и способностях. Всегда приходи на встречу с резюме, на тот случай, если работодатель спросит о нем.

Письменное обращение

Иногда простейший способ наладить контакт с работодателем - направить ему по почте резюме с сопроводительным письмом. Это вводная часть резюме. Необходимо произвести благоприятное впечатление на работодателя и добиться личной встречи с ним.

Пример оформления сопроводительного письма

Ильин Никита

Сергеевич

199203 Тверь, ул. Гоголя, д. 18, кв. 33

Г-ну А. Бодрову 16 июля 2015 г.

ЗАО «Ком-инвест»

199211 Тверь, ул. Зеленая, д. 30

Уважаемый г-н Александр Бодров!

Согласно....., высылаю Вам копию резюме и рекомендации

Я хотел бы обсудить с Вами возможность совместного сотрудничества в будущем при личной встрече. Со мной можно связаться по телефону..... или по указанному выше адресу.

С уважением, Никита Сергеевич

Задача 2 Продемонстрировать свою подготовку и квалификацию

Задача 3 Договориться о дате собеседования

Задача 4 Предоставить резюме

Задача 5 Попросить направление в другие рабочие места

Задача 6 Если ты получил информацию о другом работодателе, спроси, можешь ли ссылаться на имя собеседника при будущем контакте?

Задача 7 Попросить разрешения позвонить позднее, когда появятся вакантные места.

Подготовка к собеседованию

Тебе только что позвонили по телефону. Один из работодателей, который прочитал твое резюме, согласился встретиться и лично познакомиться. Ты достиг своей первой цели - собеседования с работодателем.

Проверь себя:

1. Цели собеседования

1) Собеседование - это возможность убедить работодателя принять тебя на работу

Да _____ Нет _____

2) Собеседование - это возможность узнать подробности о работе, которую ты хочешь получить, о работодателе и его организации

Да _____ Нет _____

3) Собеседование - это шанс понять, нравится ли тебе организация-работодатель или нет

Да _____ Нет _____

4) Собеседование - это шанс определить, понравилось бы тебе работать в данной организации?

Да _____ Нет _____

5) Собеседование - это шанс работодателя узнать тебя как личность

Да _____ Нет _____

6) Собеседование - это способ работодателя выяснить, что ты можешь сделать для организации

Да _____ Нет _____

7) Собеседование - это возможность для работодателя выяснить твои личные позиции

Да _____ Нет _____

8) Собеседование - это возможность для работодателя определить твою пригодность к рабочему месту

Да _____ Нет _____

9) Собеседования - это возможность для работодателя решить, сможешь ли ты хорошо работать с другими сотрудниками

Да _____ Нет _____

10) Собеседование - это возможность для работодателя проверить информацию, изложенную в резюме

Да _____ Нет _____.

Правильный ответ на все вопросы - ДА! Хорошо проведенное собеседование - это возможность получить ответ на все эти вопросы.

2. Советы к подготовке к собеседованию

- постарайся узнать как можно больше о компании, ее структуре, подразделениях, руководстве;

- о том, какие товары или услуги производит или оказывает эта организация;

- о планах развития компании, запланированных ею проектах;

- внимательно прочитай информацию о вакантных местах, о функциях и предъявляемых требованиях.

Держи себя уверенно, сохраняй спокойствие.

Помни, что обычно на собеседовании работодателя интересуют следующие вопросы:

- твои карьерные планы;

- твои способности общаться с людьми;

- твоя подготовленность к собеседованию;

- цели развития, которые ты для себя определил;

- твоя ответственность, зрелость;

- твоя способность решать производственные задачи;
- твоя способность мыслить нестандартно и креативно.

Правила поведения при собеседовании

Начало собеседования

Представиться в приемной

Спросить человека, который назначил встречу

Поблагодарить за помощь

Поздороваться с собеседником и представиться

Войти в комнату для собеседования и занять предложенное место.

Общие вопросы о тебе

Кратко рассказать о себе

Ничего не рассказывать негативного

Вопросы о твоих положительных качествах

Рассказать о навыках и опыте, имеющих отношение к предложенному месту работы

Не преувеличивать и не сравнивать себя с другими

Вопросы о работе в короткие сроки

Сказать о способности работать в короткие сроки, привести подходящие примеры

Описать способы, которые помогают выполнить работу в короткие сроки

Выразить свою готовность так работать

Не проявлять сразу интереса к оплате труда

Вопросы об образовании

Говорить только о соотнесенных с работой образовании и опыте

Вопросы о целях и планах на будущее

Показать совместимость твоих планов с рабочим местом

Соотнести работу в организации с дальнейшим обучением

Выразить заинтересованность в приобретении опыта

Вопросы о зарплате

Не высказывай жестких требований по зарплате

Вопросы о негативных чертах и недостатках

Сказать, что у тебя нет крупных недостатков

Определить область, в которой есть проблемы

Описать усилия, прилагаемые тобой для их преодоления

Отметить успехи, которые ты достиг на этом пути

Вопросы об интересах и увлечениях

Подготовить дома заранее, чтобы не было лишней информации

Подготовьтесь к собеседованию

Заполни таблицу

вопросы	Твой ответ
Расскажите о себе	
Расскажите о своем опыте работы в этой области	
Почему Вы хотите работать у нас?	
Каковы Ваши сильные стороны?	
Каковы Ваши слабые стороны?	
Каковы Ваши долгосрочные цели?	
Можете ли Вы работать в сжатые сроки?	
Придумай сам вопросы за работодателя и ответь на них	

Какие вопросы целесообразно задать работодателю?

- О работе (насколько велико подразделение, кто будут коллеги по работе, каков их опыт, существуют ли программы по обучению, каковы возможности карьерного роста, предусмотрено ли дальнейшее повышение зарплаты, как оно связано со стажем, обучением и карьрным ростом, существуют ли программы социальной поддержки;

- о человеке, которому ты должен подчиниться: (кому я буду непосредственно подчиняться? Как долго он работает в организации? Каков его профессиональный багаж?...);

- об организации (каковы принципы управления в организации?

Планирует ли организация расшириться или сузить свою деятельность?

Сколько людей, кроме тебя, проходят собеседование на эту должность?

Можно во время собеседования делать некоторые заметки, то есть записывать интересующую тебя информацию. Важно выглядеть опрятно и спокойно.

Лист для анализа собеседования

Организация _____ Адрес _____

Дата _____ Время _____	
Я пришел к назначенному времени?	ДА НЕТ
Я оделся подходящим образом?	ДА НЕТ
Был я дружелюбен и вежлив со всеми?	ДА НЕТ
Я себя вел энергично и заинтересованно в отношении рабочего места и организации?	ДА НЕТ
Я держался уверенно в ходе всего собеседования?	ДА НЕТ
Я рассказал о том, каким образом узнал о вакансии?	ДА НЕТ
Я рассказал всю необходимую информацию о себе?	ДА НЕТ
Я заявил о своей способности выполнять работу?	ДА НЕТ
Я задал все вопросы, которые хотел задать?	ДА НЕТ
Я показал осведомленность об организации?	ДА НЕТ
Я без запинки перечислил свои увлечения?	ДА НЕТ
Я взял с собой копию резюме, рекомендации?	ДА НЕТ
Во время разговора я смотрел на собеседника?	ДА НЕТ
Я договорился, когда и как узнаю о результатах собеседования?	ДА НЕТ
Я произвел позитивное впечатление?	ДА НЕТ
Я поблагодарил собеседника за разговор?	ДА НЕТ

Данные рекомендации могут быть использованы для разработки и организации деловых игр, ориентированных на подготовку обучающихся к трудоустройству и своему профессиональному росту.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. V Сазоновские педагогические чтения. Научно-методическое обеспечение профессионального самоопределения личности в учреждениях образования. // Материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции, 18 декабря 2009 года/М-во образования и науки Российской Федерации, Уральское отд-ние РАО, Курганский гос. ун-т, Вузовско-акад. лаб. исслед. проблем проф. самоопределения личности [редкол.: В.Л. Савиных, А.Л. Михащенко]. Курган, 2010.

2. Адаптация и реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья. Учебное пособие. Дубровская Т.А., Воронцова М.В., Кукушин В.С. М.: РГСУ, 2014. 364 с.

3. Акимова М.А. Психодиагностика. Теория и практика. Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2014 г. 640 с.

4. Алберти Р.Э., Эммонс М.Л. Твое абсолютное право. М: Будущее Земли, 2009. 384 с.

5. Аленкина О.О., Черникова Т.В. Профессионально-трудовая социализация молодежи с ограниченными возможностями здоровья. М.: Глобус, 2009 г. 160 с.

6. Апостолов О.П. Профориентация в России (опыт, проблемы, перспективы). М.: ИП Татаринов М.В., 2011. [CD-диск].

7. Артюхова О.М. Уровни сформированности готовности старшеклассников к социально-профессиональному самоопределению//Научные исследования в образовании. 2006. № 4. С. 49 - 56.

8. Астапов В.М., Микадзе Ю.В. Психодиагностика и коррекция детей с нарушениями и отклонениями развития. СПб: Питер, 2002. 256 с.

9. Атлас новых профессий. [Электронный ресурс] М.: Сколково, 2014. Режим доступа:

http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_ SEDeC_Atlas.pdf (дата обращения: 22.07.2015).

10. Базаркина И.А., Сенкевич Л.В., Донцов Д.А. Психодиагностика. Практикум по психодиагностике. Учебно-методический комплекс. М.: Человек, 2014. 224 с.

11. Банч Г. Включающее образование. Как добиться успеха? Основные стратегические подходы к работе в интегративном классе/Пер. с англ. Н. Грозной и М. Шихаревой. М.: Прометей, 2005. 88 с.

12. Банч Г. Поддержка учеников с нарушением интеллекта в условиях обычного класса. Пособие для учителей. М.: РООИ «Перспектива», 2008. 64 с.

13. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении. Практическое руководство. М.: Дело, 2005. 496 с.

14. Башкирова В.Г. Выбор карьеры. М.: Эксмо, Коммерсантъ, 2013 г.

15. Бишоп С. Тренинг ассертивности. СПб., Питер, 2001. 208 с.

16. Бобровская Л.Н., Сапрыкина Е.А., Просихина О.Ю. Дневник профессионального самоопределения школьника. Информационная подготовка к выбору образования. 8 - 9 классы. М.: Планета, 2011 г. 54 с.

17. Бобровская Л.Н., Сапрыкина Е.А., Просихина О.Ю. Дневник профессионального самоопределения старшеклассника. М.: Планета, 2014 г. 80 с.

18. Богданова Т.Г., Степанова Н.А., Вовненко К.Б., Попова Т.М. Социальная адаптация, реабилитация и профессиональная ориентация лиц с ограниченными возможностями здоровья. Учебник. М.: Academia, 2014. 240 с.

19. Бодалев А.А., Столин В.В. Общая психодиагностика. М.: Речь, 2006. 448 с.

20. Бонкало Т.И. Оптимизация межсиблинговых отношений в семье, воспитывающей ребенка с ограниченными возможностями здоровья//Адаптационно-реабилитационные технологии работы с семьями, воспитывающими детей с ограниченными возможностями здоровья. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией Е.А. Петровой, Т.И. Бонкало. 2015. С. 25 - 36.

21. Бонкало Т.И., Цыганкова М.Н. Особенности профессионального самоопределения старшеклассников с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования//Ученые записки Российского государственного социального университета. 2015. Т. 14. № 1 (128). С. 52 - 59.

22. Бонкало Т.И. Особенности восприятия патернальных отношений школы и семьи в современной России//Ответственное отцовство: актуальные проблемы и пути их решения Сборник научных статей. Под редакцией Е.А. Петровой. Москва, 2015. С. 36 - 41.

23. Бонкало Т.И., Медведева М.В. Социально-психологическая помощь семье в формировании психосексуальной идентичности подростков с патологией половых органов//Адаптационно-реабилитационные технологии работы с семьями, воспитывающими детей с ограниченными возможностями здоровья. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией Е.А. Петровой, Т.И. Бонкало. 2015. С. 37 - 43.

24. Бурдина И.В. Путь к профессии: профессиональное самоопределение школьников, профессиональное развитие личности. Методическое пособие. Самара: Регион, соц.-психол. центр, 2008. 64 с.

25. Бут Т., Эйнскоу М. Показатели инклюзии. Практическое пособие. [Электронный ресурс]: РООИ «Перспектива», 2013. Режим доступа: http://perspektiva-inva.ru/userfiles/education/publication/pokazateli-incliuzii.pdf (дата обращения: 23.07.2015).

26. Бут Т., Эйнскоу М. Показатели инклюзии: Практическое пособие/под ред. Воган М. <...> образования//Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия 4: Педагогика. Психология. 2010. № 3 (18). С. 41 - 53.

27. Воробьева З.М. Менеджер по продажам. М.: КноРус, 2010. 80 с.

28. Глуханюк Н.С., Щипанова Д.Е. Психодиагностика. М: Academia, 2013. 240 стр.

29. Голиков Н.А. Ребенок-инвалид. Обучение, развитие, оздоровление. М: Феникс, 2015. 428 с.

30. Гомола А.И. Профессии в области банковского дела и финансов. М: Academia, 2008. 208 с.

31. 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.

32. Двинин А.П., Романченко И.А. Психодиагностика. Образование и кадровый менеджмент. Учебно-диагностическое пособие (+ CD-ROM). М.: Люмьер, 2015. 148 с.

33. Дирксен Д. Искусство обучать. Как сделать любое обучение нескучным и эффективным. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 276 с.

34. Ежова Н.Н. Научись общаться! Коммуникативные тренинги. М.: Феникс, 2013. 256 с.

35. Ермошин В.Н. Подходы к профессиональному самоопределению студентов среднего профессионального образования.//Научные исследования в образовании. 2007. № 3. С. 70 - 73.

36. Захарова Л.Н., Калинская Е.С. Системная трансформация профессиональной ориентации молодежи как фактор повышения эффективности управления профессиональным самоопределением.//Экономика устойчивого развития. 2011. № 8. С. 55 - 61.

37. Инклюзивное образование в России. [Электронный ресурс]: РООИ «Перспектива» Год выпуска: 2011. 84 с. Режим доступа: http://perspektiva-inva.ru/userfiles/education/publication/incliuzivnoe-obrazovanie-v-rossii.pdf (дата обращения: 23.07.2015).

38. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Большая книга подросткового психолога. М.: Феникс, 2008.

39. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Психодиагностика. Коллекция лучших тестов. М.: Феникс, 2015. 376 с.

40. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Психолог в начальной школе. Справочные материалы. М.: Феникс; 2015. 416 с.

41. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Психолог в средней школе. Справочные материалы. М.: Феникс, 2015. 334 с.

42. Карпенкова И.В., Митчелл Д. Стратегии командного сотрудничества в реализации инклюзивной практики образования. [Электронный ресурс]: РООИ «Перспектива»: 2011. Режим доступа: http://perspektiva-inva.ru/userfiles/education/publication/sborniq-strategii-qomandnogo-sotrudnichestva.pdf (дата обращения: 23.07.2015).

43. Кейнер С., Линд Л., Толди К., Фиск С., Бергер Д. Руководство фасилитатора. Как привести группу к принятию совместного решения. 2015. 328 с.

44. Кипнис М.Ш. Большая книга лучших игр и упражнений для любого тренинга. М: АСТ, 2014. 640 с.

45. Киреева У.В. Роль профессиональной ориентации в профессиональном самоопределении старшеклассников//Актуальные проблемы науки Материалы I Всероссийской (заочной) научно-практической конференции (с международным участием), под общей редакцией А.И. Вострецова. 2014. С. 77 - 79.

46. Колосова Т.А., Ростомашвили И.Е. Психологический тренинг партнерского общения подростков с ограниченными возможностями здоровья при инклюзивном обучении. М.: КАРО, 2014. 96 с.

47. Кузьмич Н.А. Взаимосвязь мотивации выбор и профессиональной направленности личности в профессиональном самоопределении.//Экономика. Общество. Человек: межвузовский сборник научных трудов Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2010. С. 199 - 211.

48. Кучегашева П.П. Самопознание образа «Я» - путь к профессиональному самоопределению//Научные исследования в образовании. 2007. № 3. С. 101 - 106.

49. Лебедева З.Н. Незрячий дирижер. Чему нас могут научить люди с инвалидностью?// «Российская газета» - Федеральный выпуск № 5023 (199) от 21 октября 2009 г.

50. Леонгард Э.И., Самсонова Е.Г., Иванова Е.А. Нормализация условий воспитания и

обучения детей с ограниченными возможностями в условиях инклюзивного образования. Методическое пособие. М.: МГППУ, 2011. 278 с.

51. Леонтьева Е. Доступная среда и универсальный дизайн глазами инвалида. Базовый курс. Практическое пособие. М.: Татлин, 2013. 128 с.

52. Леонтьева Ю., Михайленко А., Алексеева М. Наши дети на пути к активной жизни: родительский опыт/под ред. Анны Белокрыльцевой. М., ООО «Петроглиф», 2009. - 82 с.

53. Линденфилд Г. Теория и практика ассертивности, или Как быть открытым, деятельным и естественным. М: Попурри, 2003. 144 с.

54. Литвак Н. Формула призвания. 7 правил выбора вуза. М.: Альпина нон-фикшн, 2012. 162 с.

55. Непомнящая Н.И. Психодиагностика личности. М.: Владос, 2003. 192 с.

56. Никандров В.В., Виталий В. Новочадов В.В. Метод тестирования в психологии. Учебное пособие. М.: Речь, 2003. 48 с.

57. Никитина Н.И., Васильева Т.В. Теоретико-методические основы профориентации в инклюзивных школах: монография. М.: РГСУ, 2015.

58. Никитина Н.И., Васильева Т.В. Методика профориентационной работы в инклюзивных школах: учебно-методическое пособие. М.: РГСУ, 2015.

59. Никишина В.Б., Василенко Т.Д. Психодиагностика в системе социальной работы. М.: Владос-Пресс, 2004. 208 с.

60. Новиков М.Л., Пак СВ., Маслова Е.П., Денисов В.А. Технологии трудоустройства людей с инвалидностью. Часть 1. [Электронный ресурс]: РООИ «Перспектива», 2012. 65 с. Режим доступа: http://perspektiva-inva.ru/userfiles/jobs/publication/tekhnologii-trudoustroistva-1.pdf (дата обращения: 23.07.2015).

61. Новиков М.Л., Пак С.В., Маслова Е.П., Денисов В.А. Технологии трудоустройства людей с инвалидностью. Часть 1. [Электронный ресурс]: РООИ «Перспектива», 2011. 124 с. Режим доступа: http://www.gosbook.ru/document/37022/37056/preview (дата обращения: 23.07.2015).

62. Носс Н.С. Введение в технологию психодиагностики. М.: Издательство Институт психотерапии, 2003. 256 с.

63. Носс Н.С. Профессиональная психодиагностика. Психологический отбор персонала. М.: Психотерапия, 2009. 464 с.

64. Носс Н.С. Психодиагностика. М.: Юрайт, 2013. 448 с.

65. Одинцова О.В., Рамендик Д.М. Психодиагностика. М.: Academia, 2013. 224 с.

66. Одриосола М.В. Развитие творческого потенциала у лиц с ограниченными возможностями здоровья средствами арттерапии. Методические рекомендации. М.: Институт общегуманитарных исследований, 2015. 96 с.

67. Панарин А.И., Коваль В.И. Методика изучения готовности к профессиональному самоопределению у студентов вуза металлургического профиля/Теория и практика физической культуры. 2006. № 12. С. 13.

68. Пашнев Б.К. Психодиагностика уровня интеллектуально-творческой одаренности детей. М.: Илекса, 2009. 128 с.

69. Пашнев Б.К. Психодиагностика. Практикум школьного психолога. М.: Феникс, 2010. 320 с.

70. Пожарская О.В. Портфолио выпускника/абитуриента. Как создать «досье успехов». М: Портфолио учащегося, 2014. 40 с.

71. Попова В.Н. Система профессиональной ориентации для повышения готовности подростков к профессиональному самоопределению//Теоретические и прикладные вопросы науки и образования, сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 января 2015 г.: в 16 частях. Тамбов, 2015. С. 84 - 86.

72. Пособие по проведению «Уроков доброты» со школьниками младших классов./Под ред. О. Пестряковой. [Электронный ресурс]: РООИ «Перспектива»: 2012. Режим доступа: http://perspektiva-inva.ru/userfiles/education/publication/posobie-uroqi-dobroty.pdf (дата обращения: 23.07.2015).

73. Пряжников Н.С., Румянцева Л.С. Профориентация в школе и колледже. Игры, дискуссии, задачи-упражнения. Методическое пособие. М.: Academia, 2014. 304 с.

74. Пряжников Н.С., Румянцева Л.С. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся. М.: Академия, 2013. 208 с.

75. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация. М.: Academia, 2020. 496 с.

76. Пчелинова В.В. Формирование представлений о мире профессий в профконсультировании. Дисс.... канд. психол. наук. Москва, 1989. 178 с.

77. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. М.: Бахрах-М, 2011. 672 с.

78. Райгородский Д.Я. Психодиагностика персонала. Методики и тесты (комплект из 2 книг). М.: Бахрах-М, 2007. 1000 с.

79. Райгородский Д.Я. Энциклопедия психодиагностики. Том 1. Психодиагностика детей. М.: Бахрах-М, 2014. 624 с.

80. Ратнер Ф.Л., Юсупова А.Ю. Интегрированное обучение детей с ограниченными возможностями в обществе здоровых детей. М.: Владос, 2014. 176 с.

81. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии. Программа предпрофильной подготовки. Рабочая тетрадь учащегося. М.: Генезис, 2013. 144 с.

82. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии. Программа предпрофильной подготовки. М.: Генезис, 2010. 208 с.

83. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии. Программа предпрофильной подготовки. Рабочая тетрадь учащегося. М: Генезис, 2013. 144 с.

84. Ремизов А.А., Таранин А.Б. Профессии XXI века. Путеводитель школьника. М.: 2009 г. 448 с.

85. Романова Е.С. 147 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. М: Аспект Пресс, 2011. 416 с.

86. Романова Е.С. Организация профориентационной работы в школе.

87. Романова Е.С. Организация профориентационной работы в школе. М: Academia, 2013. 304 с.

88. Романова Е.С. Психодиагностика. Учебное пособие. М.: КноРус; 2016. 336 с.

89. Романова Е.С. Учимся сотрудничать. Комплексный подход к профориентации и профконсультированию подростков с ограниченными возможностями здоровья. Методическое пособие. М.: Academia, 2012. 256 с.

90. Сайфетдинов Р.С. Взаимосвязь профессионального типа личности студентов и компонентов их готовности к профессиональному самоопределению//Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. 2012. № 28. С. 1020 - 1024.

91. Сафонова Л.В. Дневник профессионального самоопределения. Учебно-методическое пособие: для 10 - 11 классов. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2003. 100 с.

92. Скрипнюк И.И. 111 баек для тренеров. СПб: Питер, 2013. 192 с.

93. Слепцова А.С. Психодиагностика персонала. М: Феникс, 2010. 320 с.

94. Старобина Е.М., Климон Н.Л., Гордиевская Е.О., Кузьмина И.Е. Оценка профессиональных возможностей подростков с нарушением статодинамической функции в целях содействия их профессиональному самоопределению.//Профилактическая и клиническая медицина. 2013. № 4(49). С. 107 - 112.

95. Староверова М.С. Инклюзивное образование. Настольная книга педагога, работающего с детьми с ОВЗ. М.: Владос, 2013 г. 168 с.

96. Суховершина Ю.В., Тихомирова Е.П., Скоромная Ю. Тренинг коммуникативной компетенции. М.: Фонд «Мир», Академический Проект, 2009. 112 с.

97. Темиров Т.В. Функции профессиональной идентичности в профессиональном самоопределении//Образование и право. 2011. № 2. С. 193 - 197.

98. Ткачева В.В. Психолого-педагогическое сопровождение семьи ребенка с ограниченными возможностями здоровья. Учебник. М.: Academia, 2014. 272 с.

99. Трошин О.В., Е.В. Жулина, Кудрявцев В.А. Основы социальной реабилитации и профориентации. Учебное пособие. М: Сфера, 2005. 384 с.

100. Тундалева В. Как выбрать профессию в 17 лет. М: Феникс, 2014.

101. Тюшев Ю.В. Выбор профессии: тренинг для подростков. СПб: Питер, 2007. 160 с.

102. Учебное пособие «Современные основы образования и социальной адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья»/Под редакцией проф. Г.И. Ефремовой. М., 2009 г.

103. Учимся сотрудничать: Комплексный подход к профориентации и профконсультированию подростков с ограниченными возможностями здоровья: Методическое пособие/Под ред. Романовой Е.С. М.: Academia, 2012. 256 с.

104. Фанталова Е.Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта. М: Бахрах-М, 2001. 128 с.

105. Фанталова Е.Б. Ценности и внутренние конфликты. Saarbrucken, Germany: LAP Lambert Academic Publishing, 2012. 192 с.

106. Фопель Л.В. Технология ведения тренинга. Теория и практика. М.: Генезис, 2013. 272 с.

107. Цыганкова М.Н. Возможности инклюзивного образования в преодолении психологического феномена социальной инвалидизации//Социально-культурные, духовно-нравственные, экономические и правовые проблемы меняющегося мира. М., 2010. Вып. 2. С. 86 - 89.

108. Цыганкова М.Н. Возможности применения элементов православной культуры в психологическом сопровождении инклюзивного образования//Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия 4: Педагогика. Психология. 2010. № 3(18). С. 41 - 53.

109. Цыганкова М.Н. Становление личности студента с ограниченными возможностями в

условиях включенного (инклюзивного) высшего образования//6-я медицинская специализированная выставка-форум «Мир <...>.

<...>

119. Шаповаленко И.В. Психология развития и возрастная психология. М.: Юрайт, 2012. 576 с.

120. Шипицына Л.М. От социальной полезности к социализации личности детей с ограниченными возможностями здоровья. [Электронный ресурс]: ЧОУВО «Институт специальной педагогики и психологии». Режим доступа: http://wallenberg.ru/science/435-ot-sotcialnoi-poleznosti-k-sotcializatcii-lichnosti-detei-s-ogranichennymi-vozmozhnostiami-zdorovia.html (дата обращения: 23.07.2015).

121. Шифф Н.Р. Странные профессии. М.: Добрая книга, 2007. 144 с.

122. Шифф Н.Р. Очень странные профессии. М.: Добрая книга, 2007. 144 с.

123. Эксакусто Т.В. Групповая психокоррекция. Тренинги и ролевые игры, М.: Феникс, 2015. 286 с.

124. Elizabeth A. West. Initial teacher training to meet the needs of students with disabilities who are culturally and linguistically diverse.//Teacher education for inclusion. Changing paradigms and innovative approaches./Edited by C. Forlin-№Y, 2010.

125. Elizabeth A. West. Initial teacher training to meet the needs of students with disabilities who are culturally and linguistically diverse.//Teacher education for inclusion. Changing paradigms and innovative approaches./Edited by C Forlin-№Y, 2010.

126. Gay, G. Preparing for culturally responsive teaching.//Journal of Teacher Education, 33(2), 2002. P. 106 - 16.

127. №PDCI. What Do We Mean by Professional Development in the Childhood//Field, Chapel Hill: University of №orth Carolina, FPG Child Development Institute, №ational Professional Development Center on Inclusion. 2008.

128. P. Mitter. Working Towards Inclusive Educaton. Socialcontexts. №Y., 2006.

Приложение 1

Приложение № 1
к методическим рекомендациям
Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 4 августа 2014 г. № 515

ПЕРЕЧЕНЬ
РЕКОМЕНДУЕМЫХ ВИДОВ ТРУДОВОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНВАЛИДОВ С УЧЕТОМ НАРУШЕННЫХ ФУНКЦИЙ И ОГРАНИЧЕНИЙ ИХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Приложение № 2
к методическим рекомендациям
Министерства труда
и социальной защиты
Российской Федерации
от 4 августа 2014 г. № 515

ПЕРЕЧЕНЬ
РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИНВАЛИДАМ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С УЧЕТОМ НАРУШЕННЫХ ФУНКЦИЙ И ОГРАНИЧЕНИЙ ИХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Текст Приказа Минтруда России от 04.08.2014 № 515 с Приложениями № 1, № 2 к Методическим рекомендациям по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности включен в ИБ КонсультантПлюс: Версия Проф отдельным документом.

Приложение 2

СПИСОК НАИМЕНОВАНИЙ, СОСТАВЛЯЮЩИХ СЛУЖЕБНУЮ КАРТИНУ МИРА ПРОФЕССИЙ СПЕЦИАЛИСТА ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИНВАЛИДАМ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С УЧЕТОМ НАРУШЕННЫХ ФУНКЦИЙ И ОГРАНИЧЕНИЙ В ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ВЫДЕЛЕНЫ ЖИРНЫМ ШРИФТОМ)

КонсультантПлюс: примечание.

Текст, выделенный жирным шрифтом в официальном тексте документа, в электронном виде обозначен символом «#».

#1. Агент 20001#

#2. Агент банка 20002#

#3. Агент коммерческий 20004#

#4. Агент по доставке заказанных билетов 20010#

#5. Агент по заказам населения на перевозку 20014#

#6. Агент по закупкам 20015#

#7. Агент по организации обслуживания пассажирских авиаперевозок 20019#

#8. Агент по организации обслуживания почтово-грузовых авиаперевозок 20020#

#9. Агент по продаже недвижимости 20026#

#10. Агент по снабжению 20031#

#11. Агент рекламный 20032#

#12. Агент страховой 20034#

#13. Агент торговый 20035#

#14. Агроном 20040#

#15. Адвокат 20059#

#16. Администратор 20062#

#17. Администратор баз данных 40064#

#18. Администратор вычислительной сети 4006#

#19. Администратор гостиницы (дома отдыха) 20063#

#20. Администратор дежурный 20065#

#21. Администратор зала 20068#

#22. Администратор информационной безопасности вычислительной сети 40070#

#23. Администратор кино 20071#

#24. Аккомпаниатор 20083#

#25. Аппаратчик очистки сточных вод 10490#

26. Аппаратчик приготовления кулинарных изделий

27. Аппаратчик приготовления медицинских масс и мазей

28. Аппаратчик приготовления настоев

29. Аппаратчик приготовления прядильных растворов

30. Аппаратчик приготовления стерильных растворов

31. Аппаратчик приготовления тресты

32. Аппаратчик приготовления фурфурола

33. Аппаратчик приготовления химических растворов

34. Аппаратчик производства аммиачной селитры

35. Аппаратчик производства аэросила

36. Аппаратчик производства нитрофоски

37. Аппаратчик производства пищевых жиров

38. Аппаратчик производства полиамидной пленки
39. Аппаратчик производства светосоставов
40. Аппаратчик производства сульфата аммония (старший)
41. Аппаратчик производства сухого молока
42. Аппаратчик производства тормозной жидкости и антифриза
43. Аппаратчик производства ферментных плазмозаменяющих
44. Аппаратчик производства ферментных порошкообразных
45. Аппаратчик производства химических реактивов
46. Аппаратчик пропитки
47. Аппаратчик пропитки и сушки асбостальных листов
48. Аппаратчик процесса брожения
49. Аппаратчик разложения
50. Аппаратчик растворения
51. Аппаратчик растворения лаковых основ
52. Аппаратчик расщепления жиров
53. Аппаратчик расщепления крахмала
54. Аппаратчик рафинации жиров и масел
55. Аппаратчик рафинирования щелочных металлов
56. Аппаратчик регенерации
57. Аппаратчик рекристаллизации
58. Аппаратчик синтеза
59. Аппаратчик скороморозильного аппарата
60. Аппаратчик смешивания
61. Аппаратчик составления эмалей
62. Аппаратчик сплавления
63. Аппаратчик стандартизации
64. Аппаратчик стерилизации
65. Аппаратчик стерилизации консервов
66. Аппаратчик сульфирования
67. Аппаратчик сульфитации овощей и фруктов
68. Аппаратчик сушильных установок для альбумина
69. Аппаратчик термической обработки субпродуктов
70. Аппаратчик термообработки пластмассовых изделий
71. Аппаратчик термообработки тканей
72. Аппаратчик томатосокового агрегата

73. Аппаратчик уплотнения технического углерода
74. Аппаратчик установки нейтрального газа
75. Аппаратчик установки опытного производства
76. Аппаратчик ферментации препаратов биосинтеза
77. Аппаратчик ферментации эфиромасличного сырья
78. Аппаратчик фильтрации
79. Аппаратчик формования химического волокна
80. Аппаратчик формования целлофановой пленки
81. Аппаратчик химводоочистки
82. Аппаратчик химической очистки препаратов биосинтеза
83. Аппаратчик химической чистки
84. Аппаратчик химосорбции
85. Аппаратчик хлорирования
86. Аппаратчик центрифугирования
87. Аппаратчик чистки ковровых изделий
88. Аппаратчик щита управления
89. Аппаратчик экстрагирования
90. Аппаратчик электролиза
91. Аппаратчик этаноламиновой установки
92. Аппаратчик этерификации
93. Аппаратчик-варщик утфеля
94. Аппаратчик-комплектовщик
95. Аппаратчик-отливщик магнитных лент
96. Аппаратчик-поливщик магнитных лент
97. Аппаратчик-поливщик фотоэмульсии
98. Аппаратчик-сернильщик
99. Аппаратчик-сиккативовар
100. Аппаратчик-сушильщик
101. Аппаратчик-экстракторщик
102. Аппретурщик
103. Аппретурщик ткани
104. Арбитр
105. Арматурщик
106. Армировщик кабельных изделий
107. Ароматизаторщик табака

#108. Артист вокально-инструментального ансамбля 20113#

#109. Артист вспомогательного состава 20119#

#110. Артист оркестра духового, народных инструментов, эстрадно-симфонического 20148#

#111. Артист хора 20168#

#112. Архивариус 20190#

#113. Архитектор 20196#

114. Аспираторщик

#115. Ассистент 20199#

116. Асфальтабетонщик

117. Асфальтобетонщик (асфальтировщик)

118. Асфальтобетонщик (варильщик)

#119. Аудитор 20241#

#120. Аукционист 20244#

121. Аэрографист

122. Аэрографщик

123. Бакелизаторщик

124. Бакелитчик (пропитчик)

125. Балансировщик деталей и узлов

126. Бандажировщик

127. Бармен

128. Батанщик

129. Беконщик

130. Бетонщик

#131. Библиограф 20313#

#132. Библиотекарь 20316#

133. Билетный кассир

#134. Биолог 20321#

135. Биохимик

#136. Биржевой маклер 20328#

137. Бисквитчик

138. Бланшировщик

139. Блокировщик очковых линз

140. Боец скота

141. Бондарь 11208

142. Бондарь-укопорщик

143. Бортинженер

144. Бортпроводник

145. Бригадир по текущему содержанию и ремонту пути и искусственных сооружений

#146. Брокер (торговый) 20330#

#147. Брокер (финансовый) 20331#

148. Бронеобмотчик проводов

149. Бронзировщик

150. Бронировщик кабелей

#151. Брошюровщик 11284#

152. Брынзодел

153. Бункеровщик

154. Бурильщик бурения скважин на нефть и газ

155. Бурильщик капитального ремонта скважин

156. Бурильщик механического вращательного бурения скважин

157. Бурильщик механического ударного бурения скважин

158. Бурильщик шпуров

159. Бурильщик эксплуатационного и разведочного оборудования

160. Буровой мастер

#161. Буфетчик 11301#

#162. Бухгалтер (средней квалификации) 20337#

#163. Бухгалтер 20336#

164. Бухгалтер-ревизор

165. Вагранщик

166. Вакуум-пресовщик керамической массы и заготовок

167. Вальцовщик

168. Вальцовщик калибровочного стана

169. Вальцовщик керамической пленки

170. Вальцовщик кожевенных материалов

171. Вальцовщик по сборке и перевалке клетей

172. Вальцовщик профилегибочного агрегата

173. Вальцовщик резиновых смесей

174. Вальцовщик стана горячего проката труб

175. Вальцовщик стана горячей прокатки

176. Вальцовщик стана печной сварки труб

177. Вальцовщик стана холодного проката труб

178. Вальцовщик трубоформовочного стана
179. Вальцовый
180. Вальщик леса
181. Валяльщик
182. Варщик
183. Варщик асфальтовой массы
184. Варщик волокнистого сырья
185. Варщик кабельной массы
186. Варщик колбасных изделий
187. Варщик селена
188. Варщик сиропа соков экстрактов
189. Варщик торфомассы
190. Варщик химической древесной массы
191. Варщик целлюлозы
192. Варщик электроизоляционных лаков, смол и мастик
#193. Вафельщик 11414#
#194. Велюрщик 11416#
195. Вентилевой гидравлического пресса
#196. Ветеринарный врач 20425#
#197. Ветеринарный фельдшер 20427#
198. Вздымщик
199. Взрывальщик зерен
200. Вибраторщик
201. Виварщик
#202. Видеотекарь 11436#
203. Витражист
204. Водитель автомобиля
205. Водитель дрезины
#206. Водитель погрузчика 11453#
207. Водитель транспортно-уборочной машины
208. Водитель тролейбуса
209. Водитель электро- и автотележки 11463
210. Водитель-испытатель
211. Водолаз
212. Водолазный специалист

213. Водораздатчик

214. Водородчик

#215. Вожатый 20434#

216. Волочильщик

217. Волочильщик труб

218. Ворсовальщик

#219. Воспитатель 20436#

#220. Воспитатель группы продленного дня в школе#

#221. Воспитатель детского сада (яслей-сада) 20437#

#222. Воспитатель общежития 20439#

#223. Воспитатель профессионально-технического учебного заведения 20442#

224. Воспитатель ПТУ

225. Воспитатель-методист детского сада

#226. Врач 20448#

227. Врач санитарный

228. Врач скорой и неотложной медицинской помощи

229. Врач-акушер-гинеколог

230. Врач-аллерголог

231. Врач-анестезиолог-реаниматор

232. Врач-гастроэнтеролог

233. Врач-гигиенист-эпидемиолог

234. Врач-инфекционист

235. Врач-кардиолог

#236. Врач-методист 20454#

237. Врач-невропатолог

238. Врач-онколог

239. Врач-отоларинголог

240. Врач-офтальмолог

241. Врач-педиатр

242. Врач-психиатр

243. Врач-пульмонолог

244. Врач-радиолог

245. Врач-рентгенолог

#246. Врач-специалист 20463#

#247. Врач-специалист по врачебно-трудовой экспертизе 20472#

248. Врач-стоматолог
249. Врач-судебно-медицинский эксперт
250. Врач-терапевт
251. Врач-терапевт участковый 20475
252. Врач-токсиколог
253. Врач-травматолог-ортопед
254. Врач-трансплантолог
255. Врач-уролог
256. Врач-фтизиатр
257. Врач-хирург
258. Врач-эндокринолог
259. Врач-эндоскопист
260. Вставщик деталей изделий и фурнитуры
261. Второй пилот
262. Вулканизаторщик
263. Вулканизаторщик кабельных изделий
264. Вулканизаторщик печатных форм
265. Выбивальщик литья
266. Выгрузчик
267. Выгрузчик шахтных печей
268. Выгрузчик шлака на отвалах
269. Выдувальщик стеклоизделий
#270. Выжигальщик по дереву 11554#
#271. Выжигальщик рисунков 11555#
272. Выпарщик щелоков
273. Вырубщик
274. Вырубщик заготовок и изделий
275. Вырубщик пороков металла
276. Выставщик
277. Вытягивальщик ремней
278. вычислительной аппаратуры
279. вычислительных машин
280. Вышивальщик вручную
281. Вышивальщик на машине
#282. Вышивальщик по коже и меху 11581#

283. Вышивальщица

#284. Вышивальщица 11583#

285. Вышкомонтажник

286. Вышкомонтажник-сварщик

287. Вышкомонтажник-электромонтер

#288. Вязальщик 11592#

289. Вязальщик схемных жгутов кабелей и шнуров

290. Вязальщица гардинного полотна

291. Вязальщица изделий

292. Вязальщица искусственного меха

293. Вязальщица кружевного полотна

294. Вязальщица трикотажных изделий вручную

295. Вязальщица чулочно-носочных изделий

296. Газовщик

297. Газорезчик

298. Газорезчик металлолома и отходов

299. Газосварщик

300. Газоспасатель

301. Галтовщик радиодеталей

302. Гальваник

303. Гальванотипист

304. Гардеробщик 11633

305. Гасильщик извести

306. Генераторщик

307. Генераторщик ацетиленовой установки

308. Геодезист

309. Геолог горнодобывающей промышленности

310. Геолог нефтегазодобывающей организации

311. Гибщик труб

312. Гидраторщик

313. Гидрогенизаторщик

314. Гидрогеолог

315. гидромелиоративных работ

316. Гидрометнаблюдатель

317. Гидромониторщик

318. Гидропескоструйщик

319. Гидрочистильщик

#320. Гладильщик 11676#

321. Гладильщик меха

322. Глазировщик

323. Глазуровщик изделий строительной керамики

324. Глазуровщик фарфоровых и фаянсовых изделий

325. Глянцовщик карамелей и драже

326. Голлендорщик

327. Гончар

328. Горничная

329. Горнорабочий очистного забоя

330. Горный инженер

331. Горный мастер

332. Горный техник

#333. Гравер 11735#

334. Гравер валов

335. Гравер печатных форм

336. Гравер стекла

337. Гравер шрифта

338. Градуировщик

339. Градуировщик аппаратуры

340. Грануляторщик

341. Грануляторщик доменного шлака

342. Графитировщик

343. Гребенщик

344. Гребнечесальщица

345. Гример-пастижер

#346. Гример-пастижер 11763#

#347. Грузчик 11768#

348. Грунтовщик асбестоцементных асбестосилитовых изделий

349. Гуммировщик металлоизделий

350. Давильщик

#351. Дворник 11786#

352. Девиатор

353. Девулканизаторщик

354. Дежурный бюро пропусков 21204

355. Дежурный контролер узла связи

356. Дежурный по аэровокзалу

357. Дежурный по вокзалу

#358. Дежурный по выдаче справок (бюро справок) 21221#

359. Дежурный по станции (посту центализации)

360. Дежурный стрелочного поста

361. Дежурный у эскалатора

362. Декатировщик тканей

#363. Декоратор витрин 11811#

#364. Делопроизводитель 21299#

365. Дессинатор

366. Дефектовщик авиационной техники

367. Дефектоскопист по газовому и жидкостному контролю

368. Дефектоскопист по магнитному контролю

369. Дефектоскопист по ультразвуковому контролю

370. Дефектоскопист рентгено-гамма-графирования

371. Дефибрерщик

372. Дизайнер

373. Дизелист (моторист) буровой установки

#374. Диктор 21305#

#375. Дилер 21309#

376. Диспетчер

#377. Диспетчер (на телефоне) 21629#

#378. Диспетчер автомобильного транспорта 21635#

379. Диспетчер аэродромного диспетчерского пункта

380. Диспетчер диспетчерского пункта подхода

381. Диспетчер отдела эксплуатации

382. Диспетчер по международным перевозкам

383. Диспетчер по организации движения

384. Диспетчер районного (местного) диспетчерского пункта

385. Диспетчер совхоза

386. Диффузорщик

387. Доводчик притирщик

388. Дозаторщик

389. Дозировщик волокна и пленки

390. Дозировщик компонентов бетонных смесей

391. Дознаватель

#392. Документовед 21792#

393. Долбежник

394. Дорожный инспектор

395. Дорожный рабочий

#396. Доставщик проездных документов 11893#

397. Дояр

398. Драпировщик

399. Дробильщик

400. Дробильщик теплоизоляционного сырья

401. Дробильщик-размольщик

402. Дубильщик

403. Егерь

404. Жестянщик

#405. Живописец 11947#

406. Животновод

407. Жокей

408. Журналист

409. Забойщик

410. Завальцовщик

411. Завальцовщик радиодеталей

412. Завальщик шихты в вагранке и печи

413. Заварщик изоляторов

414. Заварщик полупроводниковых приборов

415. Заварщик электровакуумных приборов

416. Заведующий производством (шеф-повар) предприятия

417. Завесчик линолиума

#418. Заготовщик 12001#

419. Заготовщик абразивной массы

#420. Заготовщик бумажных пакетов 12013#

421. Заготовщик верха обуви

422. Заготовщик деталей конденсаторов

423. Заготовщик деталей электровакуумных приборов

424. Заготовщик изоляционных деталей

425. Заготовщик кожгалантерейных изделий

426. Заготовщик материалов для прессования и отделки игрушек

#427. Заготовщик материалов и деталей 12037#

428. Заготовщик радиотакелажа и электрорадиоэлементов

429. Заготовщик химических полуфабрикатов

430. Заготовщик химических растворов

431. Заготовщик целлулоидной массы

432. Загрузчик термических печей

433. Закальщик стекла

434. Закатчик

435. Закатчик медицинской продукции

#436. Закройщик 12156#

437. Закройщик резиновых изделий и деталей

438. Заливщик компаундами

439. Заливщик металла

440. Заливщик продуктов консервирования

441. Заливщик-труболитейщик

442. Замерщик дебитов скважин

443. Замерщик на топографо-геодезических

444. Запайщик ампул

445. Запарщик кордных нитей

446. Запарщик крученого шелка

447. Запарщик пряжи

448. Запарщик ткани

449. Запарщик-мотальщик

450. Заправщик жаккардовых машин

451. Заправщик основовязальных машин

452. Заправщик поливомоечных машин

453. Заправщик эмалевых шликеров

454. Запускальщик

455. Зарядчик огнетушителей

456. Зарядчик холодильных аппаратов

457. Заряжальщица

458. Засольщик мяса и мясопродуктов

459. Засольщик овощей

460. Засольщик шкур

461. Заточник

462. Затяжчик обуви

463. Зверовод

#464. Звукооформитель 22324#

465. Звукооформитель радиовещания

466. Звукорежиссер

467. Зерносушильщик

468. Зооинженер

469. Зоолаборант питомника (лаборатории) животных

470. Зоотехник

471. Зоотехник по контролю качества продукции

472. Зоотехник по племеному делу

473. Зубной врач

#474. Зубной техник 22345#

475. Зуборезчик

476. Зубофрезеровщик деталей часов

477. Зубошлифовщик

478. Зумпфовщик

479. Изготовитель абразивных дисков и полировальных

480. Изготовитель асбометаллических изделий

481. Изготовитель берд

482. Изготовитель глазированных фруктов

483. Изготовитель заквасок

#484. Изготовитель игровых кукол 12317#

#485. Изготовитель изделий из тканей с художественной росписью 12321#

486. Изготовитель изделий из шлифовальной шкурки

487. Изготовитель колец

488. Изготовитель косметических средств

489. Изготовитель крахмала-сырца

490. Изготовитель кукурузных палочек

491. Изготовитель ленточных сердечников

492. Изготовитель майонеза

493. Изготовитель макаронных изделий
494. Изготовитель мишурных нитей
495. Изготовитель молочных коктейлей
496. Изготовитель мороженого
497. Изготовитель музыкальных инструментов
498. Изготовитель мясных полуфабрикатов
499. Изготовитель напитков
500. Изготовитель натуральной колбасной оболочки
501. Изготовитель плавленного сыра
502. Изготовитель полуфабрикатов из мяса
503. Изготовитель полуфабрикатов из рыбы
504. Изготовитель сандвичей
505. Изготовитель сепараторов
506. Изготовитель сметаны
507. Изготовитель стеклопластиковых изделий намоткой
508. Изготовитель стеклянной пленки
509. Изготовитель субтитров
510. Изготовитель творога
511. Изготовитель трафаретов шкал и плат
512. Изготовитель уплотненного яблочного пюре
513. Изготовитель фаршированных колбас
514. Изготовитель фильер
#515. Изготовитель художественных изделий из бересты 12476#
#516. Изготовитель художественных изделий из дерева 12478#
#517. Изготовитель художественных изделий из керамики 12480#
#518. Изготовитель художественных изделий из кожи 12482#
#519. Изготовитель художественных изделий из лозы 12483#
#520. Изготовитель художественных изделий из металла 12485#
521. Изготовитель художественных изделий из оргстекла
#522. Изготовитель художественных изделий из янтаря 12489#
#523. Изготовитель шаблонов 12493#
524. Изготовитель шоколадной массы
525. Измеритель выпрямителей и элементов
526. Измеритель магнитных свойств
527. Измеритель электрических параметров микромодулей

528. Измеритель электрических параметров радиодеталей
529. Измеритель электрофизических параметров
530. Измеряльщик
531. Изолировщик
532. Изолировщик жил кабеля
533. Изолировщик на антикоррозийной изоляции
534. Изолировщик на гидроизоляции (гидроизолировщик)
535. Изолировщик на термоизоляции (термоизолировщик)
536. Изолировщик проводов
537. Изолировщик судовой
538. Изолировщик труб на линии
539. Изолировщик элементного производства
540. Инженер-технолог консервирования
#541. Инженер - системный программист 42843#
#542. Инженер 22446#
543. Инженер автоматической электросвязи
544. Инженер лесного хозяйства
545. Инженер локомотивного хозяйства железнодорожного
546. Инженер местной службы грозозащиты и изоляции
547. Инженер отдела технического контроля
548. Инженер патентного отдела
549. Инженер по безопасности движения
550. Инженер по бурению
551. Инженер по горным работам
#552. Инженер по звукозаписи 22569#
553. Инженер по звукозаписи в кинопроизводстве
554. Инженер по землеустройству
#555. Инженер по качеству 22583#
556. Инженер по комплектации оборудования и материалов
557. Инженер по контролю качества ремонта техники
558. Инженер по лесным культурам
559. Инженер по лесопользованию
560. Инженер по механизации и автоматизации
561. Инженер по механизации трудоемких процессов в
#562. Инженер по нормированию труда 22625#

563. Инженер по общей эксплуатации

#564. Инженер по организации труда 22640#

565. Инженер по охране и защите леса

#566. Инженер по охране окружающей среды (эколог) 22656#

#567. Инженер по охране труда 22659#

#568. Инженер по патентной и изобретательской работе 22662#

569. Инженер по подводно-техническим работам

570. Инженер по подготовке кадров 22675

571. Инженер по проектированию механизированных разработок

572. Инженер по проектно-сметной работе

573. Инженер по производственной лаборатории

574. Инженер по радиовещательному оборудованию

575. Инженер по рационализации и изобретательству

576. Инженер по сварке

577. Инженер по стандартизации

578. Инженер по телевизионному оборудованию

579. Инженер по теплофикации сельскохозяйственного предприятия

580. Инженер по технической эксплуатации

581. Инженер по техническому надзору

582. Инженер по эксплуатации автомобильного транспорта

583. Инженер по эксплуатации машинно-тракторного парка

584. Инженер по эксплуатации нефтепроводов и газопроводов

585. Инженер по электрификации сельскохозяйственного

586. Инженер проектно-конструкторского отдела

587. Инженер производственной службы районного

588. Инженер производственной службы райэнергоуправления

589. Инженер производственно-технического отдела

590. Инженер радиосвязи и вещания

#591. Инженер садово-паркового хозяйства 22842#

592. Инженер службы режима в газоснабжении

593. Инженер службы релейной защиты электроавтоматики и электроизмерений

594. Инженер электронной техники

595. Инженер электронной техники по полупроводниковым приборам

596. Инженер электросвязи

597. Инженер энергетического хозяйства железнодорожного

598. Инженер-агрометеоролог

599. Инженер-геолог (горный инженер-геолог)

600. Инженер-геофизик (горный инженер-геофизик)

601. Инженер-геохимик

602. Инженер-гидрогеолог (горный инженер-гидрогеолог)

603. Инженер-гидролог

604. Инженер-гидротехник

#605. Инженер-исследователь 22488#

#606. Инженер-конструктор 22491#

607. Инженер-конструктор швейных изделий

608. Инженер-конструктор-технолог радиоаппаратуры

609. Инженер-конструктор-технолог электронно-

#610. Инженер-контролер 22495#

#611. Инженер-лаборант 22497#

612. Инженер-математик

613. Инженер-мелиоратор

614. Инженер-металлург

615. Инженер-механик

616. Инженер-механик по машинам и аппаратам

617. Инженер-механик по механизации

618. Инженер-механик по технологии машиностроения

619. Инженер-механик по холодильным и компрессорным

620. Инженер-механик сельского хозяйства

621. Инженер-пилот

#622. Инженер-программист 22824#

#623. Инженер-проектировщик 22827#

624. Инженер-промтеплоэнергетик

#625. Инженер-протезист 22830#

626. Инженер-строитель

627. Инженер-строитель автомобильных дорог

628. Инженер-строитель железных дорог

629. Инженер-строитель по водоснабжению и канализации

630. Инженер-строитель по теплогазоснабжению

631. Инженер-строитель промышленного и гражданского

632. Инженер-строитель сельскохозяйственного строительства

633. Инженер-строитель-технолог

634. Инженер-судоводитель

635. Инженер-судомеханик

636. Инженер-теплоэнергетик

637. Инженер-технолог

638. Инженер-технолог общественного питания

639. Инженер-штурман

640. Инженер-экономист

641. Инженер-электрик

642. Инженер-электрик железнодорожного транспорта

643. Инженер-электрик по автоматике и телемеханике

644. Инженер-электрик по применению электроэнергии

645. Инженер-электрик по электрическим системам

646. Инженер-электрик по электроснабжению промышленного предприятия

647. Инженер-электромеханик

648. Инженер-электромеханик по электрическим машинам

649. Инженер-электроник

650. Инженер-энергетик строительной организации

651. Инкрустатор

#652. Инспектор 22896#

653. Инспектор ДПС

654. Инспектор инспекции энергонадзора

655. Инспектор по делам несовершеннолетних

#656. Инспектор по кадрам 22956#

657. Инспектор по качеству и приемке строительно-

#658. Инспектор по охране детства 22987#

#659. Инспектор по охране труда и технике безопасности 22990#

#660. Инспектор по учебной, воспитательной, методической работе, производственному обучению и начальной военной подготовке 23002#

661. Инспектор рыбохраны

662. Инспектор таможни

663. Инспектор УБОП

664. Инспектор уголовного розыска

#665. Инспектор центра занятости населения 23032#

#666. Инспектор-врач 22904#

#667. Инструктор по гигиеническому воспитанию 23148#

#668. Инструктор по трудовой терапии 23171#

#669. Инструктор по труду 23174#

670. Инструктор по эксплуатационным производствам

671. Инструктор производственного обучения рабочих

#672. Инструктор-методист по адаптивной физической культуре 23103#

#673. Инструктор-методист по лечебной физкультуре 23108#

674. Инструктор-методист по производственной гимнастике

675. Инструктор-методист по туризму

676. Инструктор-методист по физической культуре и спорту

677. Интонировщик

678. Информатор судоходной обстановки

679. Исполнитель художественно-оформительских работ

680. Исполнитель художественно-оформительских работ 12565

681. Испытатель абразивов

682. Испытатель двигателей

683. Испытатель деталей и приборов

684. Испытатель источников тока

685. Испытатель металла

686. Испытатель проводов и кабелей

#687. Испытатель протезно-ортопедических изделий 12600#

688. Испытатель резиновых изделий

689. Испытатель селенового производства

690. Испытатель стеклоизделий

691. Испытатель электрических машин аппаратов и приборов

692. Испытатель электрокерамических изделий

693. Испытатель-формировщик

694. Ихтиолог

695. Кабельщик-спайщик

696. Кабестанщик

697. Каландровщик

698. Каландровщик целлюлозно-бумажного производства

699. Калибровщик

700. Калибровщик катушек электроприборов

701. Калибровщик магнитопроводов

702. Калибровщик семян
703. Калибровщик слюды
704. Калильщик
705. Калькулятор
706. Каменщик
707. Камнераспиловщик
708. Камнетес
709. Камнетес-гранитчик
710. Карамельщик
711. Карбонизаторщик
712. Каротажник
#713. Картограф 23363#
714. Кассир
#715. Кассир (билетный) 23372#
#716. Кассир 23369#
#717. Кассир билетный 12719#
718. Кассир предприятия розничной торговли и общепита
719. Кассир товарный (грузовой)
#720. Кассир торгового зала 12721#
#721. Кастелянша 12720#
722. Катализаторщик
723. Каустификатор
724. Кварцедув
725. Кварцеплавильщик
726. Кеттельщица
727. Киномеханик 12745
728. Кинотехник
#729. Киоскер 12747#
730. Киоскер Роспечати
731. Кислотчик
732. Клавиатурщик
733. Кладовщик
#734. Кладовщик 12759#
#735. Кладовщик инструментальной кладовой 32758#
736. Клеевар

737. Клейщик

738. Клейщик полимерных и резиновых деталей и изделий

739. Книговед-организатор книжной торговли

740. Коагуляторщик

741. Ковровщица

742. Ковшевой

743. Кодификатор

744. Кокильщик-сборщик

#745. Коллекционер образцов тканей 12827#

746. Колодочник-модельер

747. Колорист

748. Командир корабля (самолета, вертолета)

#749. Комендант 23468#

#750. Комплектовщик белья 12841#

#751. Комплектовщик деталей и изделий из бумаги 12847#

#752. Комплектовщик деталей игрушек 12845#

#753. Комплектовщик изделий 12851#

#754. Комплектовщик изделий и инструмента 12853#

#755. Комплектовщик карандашей и стержней 12857#

#756. Комплектовщик материалов, кроя и изделий 12861#

757. Комплектовщик мебели

#758. Комплектовщик моделей 12867#

759. Комплектовщик обуви

760. Комплектовщик панелей

#761. Комплектовщик полуфабрикатов медицинских изделий 12871#

#762. Комплектовщик пряжи, ткани и изделий 12875#

#763. Комплектовщик товаров 12882#

764. Комплектовщик туб

#765. Комплектовщик фарфоровых и фаянсовых изделий 12886#

766. Комплектовщик фарфоровых и фаянсовых изделий

#767. Комплектовщик фильмокопий 12887#

768. Конвертчик

#769. Кондитер 12901#

770. Кондиционерщик

771. Коневод

772. Консервировщик оборудования и металлоизделий

#773. Конструктор 23500#

774. Конструктор на предприятиях швейной и меховой промышленности

#775. Конструктор обуви 23502#

#776. Конструктор одежды 23504#

#777. Консультант 23509#

#778. Консультант по профессиональной реабилитации инвалидов 23538#

779. контейнеров из полимеров

780. Контролер

781. Контролер сварочных работ

#782. Контролер (банка) 23248#

783. Контролер абразивных материалов и изделий

#784. Контролер билетов 23551#

785. Контролер в аккумуляторном и элементном производстве

786. Контролер в литейном производстве

787. Контролер в производстве черных металлов

788. Контролер в производстве электроизоляционных материалов

789. Контролер деревообрабатывающего производства

790. Контролер деталей и приборов

791. Контролер измерения продукции

792. Контролер измерительных приборов и специнструментов

793. Контролер кабельных изделий

#794. Контролер качества 12968#

795. Контролер качества продукции в технологическом

#796. Контролер контрольно-пропускного пункта 13005#

797. Контролер лома и отходов черных и цветных металлов

798. Контролер материалов и работ в литейном производстве

799. Контролер материалов металлов полуфабрикатов

800. Контролер медицинского оборудования и изделий

801. Контролер микромодулей

802. Контролер музыкальных инструментов

803. Контролер пассажирского транспорта

804. Контролер полуфабрикатов и готовой продукции

805. Контролер радиоэлектронной аппаратуры и приборов

806. Контролер режимов работы технологического

807. Контролер сборки электрических машин аппаратов

808. Контролер станочных и слесарных работ

809. Контролер стекольного производства

810. Контролер сырья и полуфабрикатов в скорняжном

811. Контролер технического состояния автомототранспортных средств

812. Контролер технологического процесса

#813. Контролер узла связи 23572#

#814. Контролер фильмов кинопроката 23574#

#815. Контролер художественных изделий 13083#

816. Контролер часового и камневого производства

817. Контролер шинного производства

818. Контролер электромонтажных работ

819. Контролер эмалевого покрытия

#820. Контролер-кассир 12965#

821. Контролер-кассир непродовольственных товаров

822. Контролер-кассир продовольственных товаров

823. Контролер-приемщик микроэлементов

824. Контролер-приемщик фарфоровых фаянсовых

825. Контрольный мастер

826. Контуровщик

827. Конфетчик

#828. Концертмейстер 23581#

#829. Конюх 13108#

830. Координатографист прецизионной фотолитографии

#831. Копировщик 13113#

832. Копировщик печатных форм

833. Копировщик по разделке металлического лома и отходов

834. Копировщик рисунков

835. Копровщик

836. Коптильщик колбасных изделий

837. Коптильщик рыб

838. Корректировщик ванн

839. Корректор

#840. Корректор 13134#

#841. Корректор 23593#

842. Корреспондент

#843. Косметик 13138#

844. Косметичка

#845. Костюмер 13140#

846. Котельщик

847. Котельщик судов

848. Котлочист

849. Кочегар производственных печей

850. Кочегар сушильных барабанов

851. Кочегар-обжигальщик

852. Красильщик

853. Красильщик авровых основ

854. Красильщик ткани

855. Красильщик хлопка

856. Красильщик-вулканизаторщик

857. Краскосоставитель

858. Крепильщик

859. Крепильщик фурнитуры

860. Кристаллизаторщик

861. Кровельщик

862. Кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям

863. Кровельщик по стальным кровлям

864. Кроликовод

865. Кроликовод 13205

866. Кружевница

867. Кружевница 13209

868. Круповейщик

869. Крутильщик асбестовых нитей

870. Крутильщик жгутов

871. Крутильщица

872. Кузнец на молотах и прессах

873. Кузнец ручной ковки

874. Кузнец-штамповщик

875. Кулинар изделий из рыбы и морепродуктов

876. Кулинар мучных изделий

877. Культорганизатор

878. Культорганизатор 23632

879. Купажист пектинового экстракта

#880. Курьер 13247#

#881. Кухонный рабочий 13249#

882. Лаборант

#883. Лаборант минералогического анализа 13267#

884. Лаборант по анализу люминофоров

#885. Лаборант по выращиванию медицинских пиявок 13278#

886. Лаборант по гренажу

887. Лаборант по механическим испытаниям

888. Лаборант по ультразвуковой технике

889. Лаборант по физико-механическим испытаниям

890. Лаборант по электроизоляционным материалам

891. Лаборант пробирного анализа

892. Лаборант производства бактерийных препаратов

893. Лаборант спектрального анализа

894. Лаборант физических испытаний

895. Лаборант химико-бактериологического анализа

896. Лаборант химического анализа

897. Лаборант электро-механических испытаний

898. Лаборант-металлограф

899. Лаборант-микробиолог

900. Лаборант-радиометрист

901. Лаборант-рентгеноструктурщик

902. Лаглинщик

903. Лакировщик

904. Лакировщик проводов и кабелей

905. Лакировщик электроизоляционных изделий

#906. Ландшафтный архитектор 23705#

907. Лебедчик по трелевке леса

908. Лекальщик

909. Ленточница

910. Лепщик скульптурного производства

911. Лесник

912. Лесничий

913. Листобойщик

914. Литейщик вакуумного центробежно-вакуумного

915. Литейщик гипсовых форм

916. Литейщик из металлов и сплавов

917. Литейщик изделий из свинцовых сплавов

918. Литейщик на машинах литья под давлением

919. Литейщик обуви

920. Литейщик пластмасс

921. Литейщик радиокерамики и ферритов

922. Литейщик санитарно-строительных изделий на стенде

923. Литейщик стекла

#924. Литературный сотрудник 23733#

#925. Лифтер#

#926. Лифтер 13413#

#927. Логопед 23736#

928. Локомотивный диспетчер железной дороги

929. Лоцман

930. Лудильщик горячим способом

931. Лудильщик проволоки

932. Лудильщик электролитическим методом (оцинковщик)

933. Лущильщик шпона

934. Люминоформовщик-экранировщик

935. Магнитчик

936. Макаль

937. Макетчик художественных макетов

#938. Макетчик художественных макетов 13448#

#939. Маляр 13450#

#940. Маляр по отделке декораций 13452#

941. Маляр строительный

#942. Маникюрша 13456#

943. Маркировщик 13460

944. Маркировщик деталей и приборов

945. Маркшейдер

946. Мармеладчик-пастильщик

947. Маслодел

948. Маслодел-мастер

949. Маслотоп

#950. Массажист 23791#

951. Мастер газонаполнительной станции газового хозяйства

952. Мастер кисломолочной и цельномолочной продукции

953. Мастер леса

954. Мастер по производству молочного сахара

#955. Мастер по ремонту приборов и аппаратуры 23929#

956. Мастер по сложным работам (инженер)

957. Мастер по технической диагностике сельскохозяйственных

#958. Мастер пошивочной мастерской 23950#

959. Мастер производственного обучения

#960. Мастер производственного обучения 23962#

961. Мастер строительных и монтажных работ

962. Мастер-овощевод

#963. Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов 24011#

#964. Математик 24026#

965. Матрос-спасатель

966. Мачтовик-антенщик судовой

967. Машинист зернопогрузочных машин

968. Машинист машины для ломки футеровки конвертеров

969. Машинист автовышек

970. Машинист автогрейдера

971. Машинист автогудронаторов

972. Машинист автокамерного агрегата

973. Машинист автокомпрессоров

974. Машинист автомата по приготовлению обрезных обложек

975. Машинист автоматической линии по изготовлению

976. Машинист автоматической линии по изготовлению книг

977. Машинист автомобилеразгрузчика

978. Машинист автомобильных кранов

979. Машинист автоямобуров

980. Машинист агрегата бесшвейного скрепления

981. Машинист агрегата изготовления искусственной кожи

982. Машинист алфавитной машины
983. Машинист аэрозольной установки
984. Машинист балластировочных машин
985. Машинист бетономешалок передвижных
986. Машинист бетоноукладчика
987. Машинист битумоплавильных передвижных установок
988. Машинист блокообрабатывающего агрегата
989. Машинист блочного щита управления агрегатами
990. Машинист блочной системы управления агрегатами
991. Машинист брикетного пресса
992. Машинист бульдозера
993. Машинист бумагоделательной (картоноделательной)
994. Машинист бумагокрасильной машины (красильщик)
995. Машинист бурильно-крановых самоходных машин
996. Машинист буровой установки
997. Машинист буртоукладочной машины
998. Машинист вакуум-формовочной машины
999. Машинист ведущего мотора прокатного стана
1000. Машинист вибромельниц
1001. Машинист виброситрезальных машин
1002. Машинист вкладочно-швейно-резательного агрегата
1003. Машинист воздухоразделительных установок
1004. Машинист вращающихся печей (обжигальщик)
1005. Машинист выдувных машин
1006. Машинист выправочно-подбивочно-отделочных машин
1007. Машинист вышивальной машины «Пантограф»
1008. Машинист газодувных машин
1009. Машинист газокаротажной станции
1010. Машинист газораздаточной станции
1011. Машинист газотурбинных установок
1012. Машинист гардинных машин
1013. Машинист гидропневматической установки
1014. Машинист гильзовых машин
1015. Машинист горных выемочных машин
1016. Машинист гофрировального агрегата

1017. Машинист гранулирования пластмасс
1018. Машинист гранулятора
1019. Машинист грейдера-элеватора
1020. Машинист грейдеров прицепных
1021. Машинист двигателей внутреннего сгорания
1022. Машинист дистребутора (оператор конвертера)
1023. Машинист дождевальных и поливочных машин
1024. Машинист дорожных бетоноукладочных
1025. Машинист дренажных машин
1026. Машинист дробильного агрегата
1027. Машинист железнодорожного водоснабжения
1028. Машинист завалочной машины
1029. Машинист загрузочных механизмов
1030. Машинист закаточных машин
1031. Машинист заправочной машины
1032. Машинист затирочной машины
1033. Машинист звеносборочных и звеноразборочных машин
1034. Машинист землеройно-фрезерных самоходных машин
1035. Машинист землесосных плавучих несамоходных
1036. Машинист зумпфового аппарата
1037. Машинист измельчающих машин и механизмов
1038. Машинист каландра
1039. Машинист кальцинаторов
1040. Машинист камнерезной машины
1041. Машинист кантовальной машины
1042. Машинист катков моторных
1043. Машинист клеевого агрегата
1044. Машинист книговставочной машины
1045. Машинист компрессорных установок
1046. Машинист компрессоров передвижных с
1047. Машинист конвертных машин
1048. Машинист копров (универсальных) и копров кранов
1049. Машинист котельной (кочегар)
1050. Машинист котлов
1051. Машинист крана металлургического производства

1052. Машинист кранов (крановщик)
1053. Машинист кранов автомобильных
1054. Машинист кранов-турбопрокладчиков
1055. Машинист красильного и вулканизированного
1056. Машинист кружевных и тюлевых машин
1057. Машинист крытвенной машины
1058. Машинист крышкоделательной машины
1059. Машинист лакировочных машин
1060. Машинист лаконаносящей машины
1061. Машинист линии подготовки табака к ферментации
1062. Машинист линовальной машины
1063. Машинист листоформовочной машины
1064. Машинист локомотива
1065. Машинист машин вытягивания стекла
1066. Машинист машин по добыче и переработке кускового торфа
1067. Машинист машин по добыче и переработке фрезерного торфа
1068. Машинист машины для вкладки книг в футляры
1069. Машинист машины огневой зачистки
1070. Машинист машины по производству изделий из бумаги
1071. Машинист механизмов путеукладчиков широкой колеи
1072. Машинист моечных машин
1073. Машинист мотовоза
1074. Машинист мотор вагонного дизель-поезда
1075. Машинист на молотах прессах и манипуляторах
1076. Машинист на припресовке пленки
1077. Машинист навивочных и намоточных машин
1078. Машинист наслаивающей машины
1079. Машинист насосной станции по закачке рабочего агента
1080. Машинист насосных установок
1081. Машинист натирочных машин
1082. Машинист низальных машин
1083. Машинист обварочных (ошпарочных) машин
1084. Машинист обойно-печатной машины
1085. Машинист оборудования конвейерных и поточных линий
1086. Машинист оборудования распределительных нефтебаз

1087. Машинист объемно-формовочной машины
1088. Машинист оклеечно-каптальной машины
1089. Машинист оплеточной машины
1090. Машинист опрокидывательных машин
1091. Машинист отвалообразователя
1092. Машинист отливной машины
1093. Машинист папиросо- и сигаретоукладочных и марочных машин
1094. Машинист папиросонабивных машин
1095. Машинист папочной машины
1096. Машинист паровых турбин
1097. Машинист парогенераторной установки по закачке пара
1098. Машинист пергаментной машины
1099. Машинист перегружателей
1100. Машинист передвижных смесителей асфальтобетона
1101. Машинист перо-пухоотделительной машины
1102. Машинист перощипальной машины
1103. Машинист печатно-высекательного агрегата
1104. Машинист печатной машины
1105. Машинист пневматической установки
1106. Машинист по набивке канатов
1107. Машинист по очистке кукурузных початков
1108. Машинист по подготовке торфяных месторождений
#1109. Машинист по стирке и ремонту спецодежды 17545#
1110. Машинист по цементажу скважин
1111. Машинист погрузчиков автомобильных
1112. Машинист подъемника каротажной станции
1113. Машинист подъемников мачтовых стоечных
1114. Машинист полуавтоматического формовочного агрегата
1115. Машинист полуавтоматической линии двоения овчины
1116. Машинист поточной автоматической линии
1117. Машинист поточно-механизированных папиросных линий
1118. Машинист пресса коксохимического производства
1119. Машинист пресса прокатного производства
1120. Машинист пресспата (сеточник)
1121. Машинист прикатной машины

1122. Машинист приклеечной машины
1123. Машинист прокатной машины
1124. Машинист прокатной машины термостойкого стекла
1125. Машинист пропиточного агрегата
1126. Машинист проходческого комплекса
1127. Машинист путевых стругов
1128. Машинист путеремонтной летучки
1129. Машинист разливочно-наполнительных автоматов
1130. Машинист разливочно-укупорочных машин
1131. Машинист расплеточной машины
1132. Машинист растворонасосов
1133. Машинист расфасовочно-упаковочных машин
1134. Машинист резальных машин
1135. Машинист резиносмесителя
1136. Машинист рельсоукладчиков
1137. Машинист рельсошлифовального поезда
1138. Машинист рихтовочных машин
1139. Машинист рубительной машины
1140. Машинист самоходной газорастворомешалки
1141. Машинист сбивальных машин
1142. Машинист сварочных установок магистральных
1143. Машинист сигарных машин
1144. Машинист скрепера (скреперист)
1145. Машинист смесительного агрегата
1146. Машинист смоляной установки
1147. Машинист снегоуборочных и уборочных путевых машин
1148. Машинист сталеструйной машины
1149. Машинист стеклоформирующих машин
1150. Машинист сухих доковых установок
1151. Машинист сушильно-ширильно-стабилизационного
1152. Машинист сцены
1153. Машинист сшивальной машины
1154. Машинист сырьевых мельниц
1155. Машинист табакорезальных машин
1156. Машинист термостабилизационной машины

1157. Машинист терочных машин
1158. Машинист тесторазделочных машин
1159. Машинист тетрадных агрегатов
1160. Машинист технологических компрессоров
1161. Машинист технологических насосов
1162. Машинист топливоподачи
1163. Машинист торфодобывающего экскаватора
1164. Машинист трепальных машин
1165. Машинист трубной машины
1166. Машинист уборочных машин
1167. Машинист укладчиков асфальтобетона
1168. Машинист упаковочной машины
1169. Машинист установки по испытанию ж/б изделий и конструкций
1170. Машинист фальцевальных машин
1171. Машинист фильтроделательных машин
1172. Машинист формовочного агрегата
1173. Машинист формующих машин
1174. Машинист холодильных установок
1175. Машинист хоппер-дозаторов
1176. Машинист цементных мельниц
1177. Машинист центрального топливного щита управления котлами
1178. Машинист шахтных печей (обжигальщик)
1179. Машинист швейных машин и автоматов
1180. Машинист шоколадоотделочных машин
1181. Машинист шпалополивочных машин
1182. Машинист шпрединг-машины
1183. Машинист штабелеформирующей машины
1184. Машинист щебнеочистительных машин
1185. Машинист щипальных машин
1186. Машинист экскаватора
1187. Машинист экскаваторов одноковшовых
1188. Машинист экскаваторов роторных (канавокопателей и траншейных)
1189. Машинист экструдера
1190. Машинист экструзионного пресса
1191. Машинист электровоза

1192. Машинист электростанций передвижных

1193. Машинист энергоблока

1194. Машинист эскалатора

1195. Машинистка

1196. Машинист-наладчик по техобслуживанию машинно

1197. Машинист-обходчик по турбинному оборудованию

1198. Машинист-регулировщик

1199. Мапшнист-таблетировщик

1200. Машинист-транспортировщик горячего металла

1201. Машинист-фальцовщик

1202. машинного зала

1203. машины (сеточник)

1204. Машнист передвижного компрессора

#1205. Медицинская сестра 24038#

#1206. Медицинский психолог 24041#

#1207. Медицинский регистратор 24042#

1208. Медник

1209. Медник по изготовлению судовых изделий

1210. медоборудования

1211. медприборов

1212. Медсестра

1213. Мездрильщик (разбивщик)

1214. Мездрильщик шкур

1215. Меланжист

1216. Мельник

1217. Мельник деревообрабатывающего производства

1218. Мельник извести

1219. Мельник минерального сырья

#1220. Менеджер 24047#

1221. Мерсеризовщик ткани

1222. Металлизатор

#1223. Методист 24080#

1224. Методист внешкольного учреждения

1225. Методист культурно-просвятительного учреждения

#1226. Методист образовательного учреждения, методического, учебно-методического

кабинета (центра), фильмотеки 24089#

#1227. Методист по составлению кинопрограмм 24104#

#1228. Методист по физической культуре 24101#

#1229. Методист по экологическому просвещению 24105#

1230. Метрдотель (администратор зала)

1231. Механизатор животноводческих ферм

1232. Механизатор мелиоративных работ

1233. Механик автомобильной колоны (гаража)

1234. Механик бригадир пассажирского поезда (начальник)

#1235. Механик по обслуживанию звуковой техники 14450#

1236. Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 14452

1237. Механик по обслуживанию телевизионной техники

1238. Механик протезно-ортопедических изделий 14457

1239. меховой промышленности

1240. Мешальщик сухой массы

1241. Миксировой

1242. Младшая сестра по уходу за больными (санитарка)

#1243. Младший воспитатель 24236#

#1244. Младший фармацевт 24237#

#1245. Модельер 24241#

#1246. Модельер колодок 14474#

#1247. Модельер коробок 14476#

#1248. Модельер ортопедической обуви 14478#

#1249. Модельер-конструктор 24243#

1250. Модельер-конструктор изделий из кожи

1251. Модельер-конфекционист

1252. Модельщик

1253. Модельщик выплавляемых моделей

1254. Модельщик керамического производства

#1255. Модельщик наглядных пособий 14491#

1256. Модельщик по металлическим моделям

1257. Модельщик стеклопластиков

#1258. Модистка головных уборов 14504#

#1259. Мозаичник 14506#

1260. Мозаичник монументально-декоративной живописи

#1261. Мойщик посуды 14522#

1262. Моллировщик стекла

1263. Монтажист

1264. Монтажист по монтажу стальных и ж/б конструкций

1265. Монтажист радиоэлектронной аппаратуры и приборов

1266. Монтажист санитарно-технического оборудования

1267. Монтажист связи по монтажу оборудования

1268. Монтажист связи-антенщик

1269. Монтажист связи-кабельщик

1270. Монтажист связи-линейщик

1271. Монтажист связи-спайщик

1272. Монтажист фильмокопий

1273. Монтажист-вакуумщик

1274. Монтажник железобетонных конструкций

1275. Монтажник негатива

1276. Монтажник позитива

1277. Монтажник-сантехник

1278. монтажных работ

1279. Монтер кабельного производства

1280. Монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии

1281. Монтер путей

1282. Монтер судовых средств безопасности

1283. Мороженщик

1284. Мостовщик

1285. Мотальщица

1286. Моторист бетоносмесительных установок

1287. Моторист самоходной каротажной установки

1288. Моторист транспортирующих механизмов

1289. Моторист цементировочного агрегата

1290. Моторист цементопескосмесительного агрегата

1291. Моторист электроразведочной станции

1292. Моточница

#1293. Музыкальный оформитель 24252#

#1294. Музыкальный руководитель 24255#

1295. Музыкальный руководитель детского сада яслей сада

#1296. Муляжист 14761#

1297. Мыловар

1298. Набивальщик трубчатых электронагревателей

1299. Набойщик рисунков на машине

1300. Наборщик вручную

1301. Наборщик ковриков из мозаичной плитки

1302. Наборщик на наборно-печатающих машинах

1303. Наборщик на наборных строкоотливных машинах

1304. Наборщик облицовочных материалов для мебели

1305. Наборщик пакетов листов и труб

1306. Наборщик рисунчатых валов

1307. Наборщик сифонов и поддонов

1308. Наборщик стекломассы

1309. Наборщик стопоров

1310. Нагревальщик металла

1311. Нагревальщик металла (сварщик)

1312. Наждачник

1313. Накатчик бумагоделательной машины

1314. Накатчик рисунков

1315. Наклейщик заготовок

1316. Наладчик автоматической линии и станков

1317. Наладчик автоматов сварки выводов

1318. Наладчик автоматов элементного производства

1319. Наладчик аккумуляторных пластин

1320. Наладчик асбестоцементного оборудования

1321. Наладчик геофизической аппаратуры

1322. Наладчик деревообрабатывающего оборудования

1323. Наладчик зуборезных и резьбофрезерных станков

1324. Наладчик контрольно-измерительных вагонов

1325. Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики

1326. Наладчик кузнечно-прессового оборудования

1327. Наладчик литейных машин

1328. Наладчик машин и автоматической линии по производству изделий из пластмасс

1329. Наладчик машин и оборудования

1330. Наладчик оборудования в бумажном производстве

1331. Наладчик оборудования в производстве
1332. Наладчик оборудования в производстве
1333. Наладчик оборудования в производстве аэрозольных упаковок
1334. Наладчик оборудования в производстве металлических канатов,
1335. Наладчик оборудования в производстве стекловолокна
1336. Наладчик оборудования в производстве стеновых
1337. Наладчик оборудования железобетонного производства
1338. Наладчик оборудования жестянобаночного производства
1339. Наладчик оборудования и агрегатов в термообработке
1340. Наладчик оборудования игольного производства
1341. Наладчик оборудования керамического производства
1342. Наладчик оборудования металлопокрытия и окраски
1343. Наладчик оборудования по производству резиновых
1344. Наладчик оборудования электровакуумного производства
1345. Наладчик полиграфического оборудования
1346. Наладчик полуавтоматических установок аккумуляторного
1347. Наладчик путевых машин и механизмов
1348. Наладчик сварочного и газоплазморезочного оборудования
1349. Наладчик станков и манипуляторов с ЧПУ
1350. Наладчик станков по обработке асбоцементных труб и муфт
1351. Наладчик стекольных авто- и полуавтоматов
1352. Наладчик технологического оборудования
1353. Наладчик токарных автоматов и полуавтоматов
1354. Наладчик формовочных и стержневых машин
1355. Наладчик холодноштамповочного оборудования
1356. Наладчик шлифовальных станков
1357. Наладчик-монтажник испытательного оборудования
1358. Намазчик пасты
1359. Намотчик резисторов
1360. Намотчик бумажных роликов
1361. Намотчик катушек
1362. Намотчик катушек для электроприборов и аппаратов
1363. Намотчик катушек и секции электромашин
1364. Намотчик катушек трансоформаторов
1365. Намотчик секции конденсаторов

1366. Намотчик секции силовых конденсаторов

1367. Намотчик спиралей и сеток

1368. Намотчик электроизоляционных изделий

1369. Намотчик электромагнитных сердечников

1370. Напайщик

1371. Наплавщик пластмассы

1372. Наполнитель баллонов

1373. народного потребления из дерева

1374. Настильщик

#1375. Настройщик музыкальных игрушек#

#1376. Настройщик пианино и роялей#

#1377. Настройщик полупроводниковых приборов#

#1378. Настройщик пьезорезонаторов#

#1379. Настройщик щипковых инструментов#

#1380. Настройщик язычковых инструментов#

#1381. Настройщик-регулировщик смычковых инструментов#

#1382. Научный сотрудник (в области информатики и вычислительной техники) 24392#

#1383. Научный сотрудник (в области математики) 24386#

#1384. Научный сотрудник (в области медицины) 24397#

#1385. Научный сотрудник (в области образования) 24398#

#1386. Научный сотрудник (в области права) 24399#

#1387. Научный сотрудник (в области психологии) 24406#

#1388. Научный сотрудник (в области социологии) 24401#

#1389. Научный сотрудник (в области статистики) 24388#

#1390. Научный сотрудник (в области филологии) 24405#

#1391. Научный сотрудник (в области философии, истории и политологии) 24403#

#1392. Научный сотрудник (в области экономики) 24400#

#1393. Нотариус 25176#

1394. Нотографик

1395. Обвальщик леса

1396. Обвальщик тушек птицы и кролика

1397. Обдирщик алмазов

1398. Обжарщик колбасных изделий

1399. Обжигальщик

1400. Обжигальщик в производстве стекла

1401. Обжигальщик извести

1402. Обжигальщик материалов

1403. Обжигальщик отходов металла

1404. Обжигальщик стеновых и вяжущих материалов

1405. Обжигальщик фаянсовых и фарфоровых изделий

1406. Обжигальщик электрокерамических изделий

1407. Обжигальщик эмали

1408. Облицовщик деталей мебели

1409. Облицовщик синтетическими материалами

1410. Облицовщик-ксилолитчик

1411. Облицовщик-мозаичник

1412. Облицовщик-мраморщик

1413. Облицовщик-плиточник

1414. Обмотчик элементов электрических машин

1415. Обойщик зерна

#1416. Обойщик мебели 15252#

1417. Обработчик резиновых изделий

#1418. Обработчик справочного и информационного материала 15349#

#1419. Обработчик художественных изделий из дерева и папье-маше 15365#

1420. Обрубщик

1421. Обтяжчик

#1422. Обувщик по индивидуальному пошиву обуви 15393#

#1423. Обувщик по ремонту обуви 15398#

1424. Обходчик

1425. Обходчик водопроводной канализационной сети

1426. Обходчик гидросооружений

#1427. Овощевод 15415#

1428. Огнеупорщик

1429. Околотчик обуви

1430. Окрасчик приборов и деталей

1431. Опальщик

1432. Оператор автомата по изготовлению бумажных пакетов и наполнения их молоком

1433. Оператор автоматизированного сортировочного транспортера

1434. Оператор автоматизированной линии теплоизоляции труб

1435. Оператор автоматических и полуавтоматических линий станков и установок

1436. Оператор автоматической линии изготовления спичек

1437. Оператор автоматической линии по производству стекла

1438. Оператор автоматов микрофильмирования и копирования

#1439. Оператор автоматов сборки карандашей 15497#

1440. Оператор агрегата обработки угаров

1441. Оператор агрегатных линий сортировки и переработки бревен

#1442. Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования 15505#

1443. Оператор вагонного депо

1444. Оператор вакуумно-напылительных процессов

#1445. Оператор видеозаписи 15521#

#1446. Оператор видеозаписи 25300#

1447. Оператор волнировочно-стопирующего агрегата

1448. Оператор выдувного полуавтомата

1449. Оператор выпарной установки

1450. Оператор высокочастотной установки

1451. Оператор газораспределительной станции

1452. Оператор главного пульта управления

1453. Оператор дистанционного пульта управления в химпроизводстве

1454. Оператор диффузионных процессов

1455. Оператор заправочных станций

#1456. Оператор звукозаписи 25312#

1457. Оператор изготовления асбостального полотна

1458. Оператор инерционных сепараторов

1459. Оператор конвеерной линии оборудования

1460. Оператор копировальных и множительных машин

#1461. Оператор копировальных и множительных машин 15636#

1462. Оператор коробконабивочного станка

1463. Оператор котельной

#1464. Оператор котельной 15643#

1465. Оператор кручения и вытяжки

1466. Оператор кручения и намотки

1467. Оператор линии окраски кирпича

1468. Оператор линии по обработке перо-пухового сырья

1469. Оператор льночесальных машин

1470. Оператор магистральных газопроводов

1471. Оператор магнитной записи

#1472. Оператор машинного доения 15699#

1473. Оператор машины непрерывного литья заготовок

1474. Оператор микросварки

1475. Оператор моечной установки

1476. Оператор на автоматических линиях в деревообработке

1477. Оператор на биофильтрах

1478. Оператор на отстойниках

1479. Оператор на термообработке корда

1480. Оператор наполнения шприц-тюбиков

1481. Оператор обезвоживающей и обессоливающей установки

1482. Оператор обрубного отделения

1483. Оператор окрасочно-сушильной линии и агрегата

1484. Оператор очистного оборудования

1485. Оператор пароэжекторной установки вакуумирования металла

1486. Оператор переборщика-увлажнителя асбестоцементных изделий

1487. Оператор передвижной сейсмической установки

1488. Оператор плазмохимических процессов

#1489. Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов 25334#

1490. Оператор по добыче нефти и газа

1491. Оператор по изготовлению резиновых смесей

1492. Оператор по исследованию скважин

1493. Оператор по наращиванию эпитаксиальных слоев

1494. Оператор по обслуживанию пылегазоулавливающих установок

1495. Оператор по поддержанию пластового давления

1496. Оператор по подземному ремонту скважин

1497. Оператор по сбору газа

1498. Оператор по цементажу скважин

1499. Оператор подачи технического углерода

1500. Оператор подземных газогенераторов

1501. Оператор получения непрерывного стекловолокна

1502. Оператор получения оптического стекловолокна

1503. Оператор получения поливинилхлоридных композиций

1504. Оператор получения штапельного стекловолокна

1505. Оператор поста управления агрегатами напрерывного травления

1506. Оператор поста управления стана горячей прокатки

1507. Оператор поста централизации

1508. Оператор поточной линии по выработке волокна

#1509. Оператор прачечной самообслуживания 15912#

1510. Оператор прецизионной резки

1511. Оператор прецизионной фотолитографии

1512. Оператор производства формованного полиуретана и пенополиуритана

1513. Оператор пульта управления киноустановки

1514. Оператор пульта управления управления электропечей

1515. Оператор пульта управления оборудования железобетонного

#1516. Оператор разменных автоматов 15972#

1517. Оператор разрыхлительно-трепальных машин

1518. Оператор расфасовочно-упаковочного автомата

1519. Оператор реакторного отделения

1520. Оператор рыхлительно-щипальных машин

#1521. Оператор связи 16019#

1522. Оператор службы движения

1523. Оператор сортировочной горки

1524. Оператор спичечных автоматов

1525. Оператор стана по прокатке гипсобетонных панелей

#1526. Оператор станков с программным управлением 16045#

1527. Оператор стеклоформующих машин

#1528. Оператор стиральных машин 16053#

1529. Оператор сублимационной установки

1530. Оператор сушильных установок

1531. Оператор теплового пункта

1532. Оператор термосоединений

1533. Оператор технической конторы станции

1534. Оператор технологических установок

1535. Оператор товарный

1536. Оператор транспортно-технологического оборудования реакторного отделения

1537. Оператор трубчатой печи

1538. Оператор ультразвуковых установок

1539. Оператор ускорительной установки

1540. Оператор установки бестарного хранения сырья

1541. Оператор установки волокнообразования

1542. Оператор установок и линии обработки пиломатериалов

1543. Оператор установок изготовления стеклопластиковых конструкций

1544. Оператор установок пескоструйной очистки

1545. Оператор установок по нанесению покрытий в вакууме

1546. Оператор установок фацетного станка

1547. Оператор формирующей машины

1548. Оператор фотоавтоматов

1549. Оператор фотонаборных автоматов

1550. Оператор хлораторной установки

1551. Оператор чесально-ленточного агрегата

1552. Оператор чесальных аппаратов

1553. Оператор чесальных машин

1554. Оператор швейного оборудования

1555. Оператор экспедиционных машин «Союзпечати»

1556. Оператор экстракционной батареи

#1557. Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин 16199#

1558. Оператор электронных цветоделительных и корректирующих автоматов

1559. Оператор электрохимической очистки заготовок

1560. Оператор элетроакустических измерений

1561. Оператор элионных процессов

1562. Оператор элктронных гравировальных автоматов по изготовлению форм глуб. печати

1563. Оператор этикетировочного станка

1564. Оптик элементов квантовых приборов

1565. осветительным сетям

1566. Основщик филиграни

1567. Остекловщик резисторов

1568. Отделочник искусственного каракуля

1569. Отделывальщик обуви

1570. Отжигальщик стеклоизделий

#1571. Официант 16399#

#1572. Оформитель игрушек#

#1573. Оформитель игрушек 16405#

#1574. Оформитель табло, виньеток и альбомов 16409#

#1575. Оценщик (эксперт по оценке имущества) 25421#

#1576. Оценщик 25419#

#1577. Оценщик интеллектуальной собственности 25420#

1578. Парикмахер 16437

1579. Парикмахер-модельер

#1580. Паркетчик#

#1581. Паспортист 25474#

#1582. Паяльщик#

#1583. Паяльщик радиодеталей#

#1584. Педагог дополнительного образования 25478#

#1585. Педагог социальный 25487#

#1586. Педагог-организатор 25481#

#1587. Педагог-психолог 25484#

#1588. Педикюрша#

#1589. Пекарь 16472#

#1590. Пекарь комплексно-механизированной линии#

#1591. Переводчик 25531#

#1592. Переводчик синхронный 25534#

#1593. Переводчик технической литературы 25535#

1594. Переводчик форм глубокой печати

1595. Перезарядчик закаточных устройств кордных линий

1596. Перекристаллизаторщик

1597. Перемотчик нити

#1598. Переписчик нот 25539#

#1599. Переписчик нот по Брайлю 25541#

#1600. Переплетчик 16519#

#1601. Печатник брайлевской печати 16544#

#1602. Плетельщик мебели 16665#

#1603. Плотник 16671#

#1604. Повар 16675#

#1605. Подготовитель белья для глажения 16711#

#1606. Подсобный рабочий 16771#

#1607. Портной 16909#1608. Почвовед 25645#

#1609. Почтальон 16925#

#1610. Пошивщик кожгалантереиных изделий 16927#

#1611. Преподаватель (в колледжах, университетах и других вузах) 25812#

#1612. Провизор (средней квалификации) 25851#

#1613. Провизор 25850#

#1614. Программист 25857#

#1615. Продавец непродовольственных товаров 17351#

#1616. Продавец продовольственных товаров 17353#

#1617. Профконсультант 25879#

#1618. Психолог 25883#

#1619. Рабочий бюро бытовых услуг 17525#

#1620. Рабочий зеленого строительства 17530#

#1621. Рабочий плодоовощного хранилища 17542#

#1622. Рабочий по благоустройству населенных пунктов 17543#

#1623. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 17544#

#1624. Рабочий по обслуживанию бани 17541#

#1625. Рабочий по уходу за животными 17546#

#1626. Рабочий ритуальных услуг 17550#

#1627. Радиооператор 17564#

#1628. Радиотелеграфист 17566#

#1629. Радиотехник 17568#

#1630. Разрисовщик игрушек 17681#

#1631. Раскрасчик изделий 17736#

#1632. Раскройщик 17738#

#1633. Ревизор 25995#

#1634. Регистратор 26021#

#1635. Регулировщик пианино и роялей 17854#

#1636. Регулировщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов 17861#

#1637. Регулировщик-настройщик тренажеров 17852#

#1638. Редактор 26025#

#1639. Редактор карт 26028#

#1640. Редактор, рукописи#

#1641. Редактор, монтаж#

#1642. Редактор музыкальный 26037#

#1643. Редактор-переводчик 26041#

#1644. Режиссер 26058#

#1645. Режиссер монтажа 26059#

#1646. Резчик по дереву и бересте 17938#

#1647. Реквизитор 17988#

#1648. Ремонтировщик кожгалантерейных изделий 17996#

#1649. Репетитор по вокалу 26077#

#1650. Репетитор по технике речи 26079#

#1651. Реставратор архивных и библиотечных материалов 18032#

#1652. Реставратор фильмовых материалов 18058#

#1653. Реставратор художественных изделий и декоративных предметов 18061#

#1654. Ретушер 18065#

#1655. Референт 26088#

#1656. Садовник 18103#

#1657. Садовод 18104#

#1658. Санитар ветеринарный 18111#

#1659. Санитарка (мойщица) 18112#

#1660. Сборщик 18116#

#1661. Сборщик бумажных изделий 18130#

#1662. Сборщик верха обуви 18132#

#1663. Сборщик игрушек 18155#

#1664. Сборщик изделий из кожи и меха 18163#

#1665. Сборщик изделий из пластмасс 18165#

#1666. Сборщик изделий электронной техники 18170#

#1667. Сборщик низа обуви 18209#

#1668. Сборщик обуви 18213#

#1669. Секретарь незрячего специалиста 26357#

#1670. Секретарь-машинистка 26353#

#1671. Синоптик 26450#

#1672. Скульптор 26456#

#1673. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике 18494#

#1674. Слесарь по ремонту автомобилей 18511#

#1675. Слесарь-механик по радиоэлектронной аппаратуре 18460#

#1676. Слесарь-монтажник приборного оборудования 18468#

#1677. Слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов 18569#

#1678. Слесарь-электромонтажник 18596#

#1679. Смотритель зданий и сооружений 46472#

#1680. Смотритель зданий и сооружений 46472#

#1681. Советник 26480#

#1682. Сортировщик 18626#

#1683. Сортировщик бумажного производства 18634#

#1684. Сортировщик в производстве карандашей 18636#

#1685. Сортировщик в производстве пищевой продукции 18637#

#1686. Сортировщик изделий, полуфабрикатов и материалов 18651#

#1687. Сортировщик почтовых отправлений и производственной печати 18674#

#1688. Сортировщик сырья, материалов и изделий 18688#

#1689. Сортировщик-разборщик чая 18676#

#1690. Социальный работник 26527#

#1691. Социолог 26531#

#1692. Специалист гражданской обороны 26577#

#1693. Специалист по защите информации 26579#

#1694. Специалист по кадрам 26583#

#1695. Специалист по маркетингу 26585#

#1696. Специалист по профессиональной ориентации инвалидов 26589#

#1697. Специалист по реабилитации инвалидов 26591#

#1698. Специалист по социальной работе 26588#

#1699. Специалист по физиологии труда 26592#

#1700. Специалист по экологическому просвещению 26593#

#1701. Специалист по эргономике 26595#

#1702. Специалист Сбербанка 26596#

1703. Специалист по компьютерной верстке

1704. Специалист по компьютерному моделированию мебельного интерьера

#1705. Статистик 26739#

1706. Стволовой

1707. Стегальщик пуховых одеял

1708. Стекловар

1709. Стеклографист (ротаторщик)

1710. Стеклодув

1711. Стекольщик

#1712. Стенографистка 26743#

1713. Стенографистка-машинистка

1714. Стереотилер

1715. Стерженщик

1716. Стерженщик машинной формовки

1717. Стерженщик ручной формовки

1718. Столяр

#1719. Столяр 18874#

1720. Столяр по изготовлению деталей и узлов музыкальных

#1721. Столяр по изготовлению и ремонту деталей и узлов музыкальных инструментов 18878#

1722. Столяр строительный

1723. Столяр судовой

#1724. Сторож (вахтер) 18883#

1725. Стригальщик

1726. Строгаль кожевенно-мехового сырья и полуфабрикатов

1727. Строгальщик

1728. Строитель кораблей

1729. строительства

1730. Стропальщик

1731. Струнонавивальщик

1732. Судокорпусник-ремонтник

1733. Судья

1734. Сукновал

1735. Сульфитатчик

#1736. Суфлер 26800#

1737. Сушильщик

1738. Сушильщик бумагоделательной (картоноделательной) машины

1739. Сушильщик длиннотрубчатых макарон

1740. Сушильщик жести

1741. Сушильщик шпона и фанеры

1742. Сушльщик фарфоровых и фаянсовых керамических изделий

#1743. Счетовод 26804#

1744. Съемщик-укладчик в производстве стеновых и вяжущих

1745. Сыродел

1746. Сыродел по созреванию сыров

1747. Сыродел-мастер

1748. Сыродел-мастер по созреванию сыров

1749. Сыросол

#1750. Табельщик 26904#

1751. Такелажник

1752. Такелажник на мантаже

1753. Такелажник судовой

1754. Таксатор

#1755. Тарификатор 26913#

#1756. Телеграфист 19091#

#1757. Телефонист#

#1758. Телефонист 19093#

1759. Телефонист междугородней телефонной связи

1760. Телефонист местной телефонной связи

1761. Телефонист справочной службы городской телефонной сети

1762. Телефонист-информатор-дежурный справочной 09

1763. Темперовщик кондитерских масс

1764. Термист

1765. Термист купроксных селеновых выпрямителей

1766. Термист на установках ТВЧ

1767. Термист нафталиновых печей

1768. Термист проката и труб

1769. Термообработчик древесноволокнистых труб

1770. Термообработчик проволок и кабелей

1771. Терморезчик

1772. Термостатчик

1773. Термостатчик-хладостатчик

1774. Тестовод

1775. Тестомес

1776. Техник

1777. Техник автоматической элекросвязи

#1778. Техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра 26965#

1779. Техник газового хозяйства

1780. Техник зеленого строительства

1781. Техник зубной

1782. Техник лесного хозяйства

#1783. Техник по нормированию труда 47043#

1784. Техник по племенному делу

1785. Техник по стандартизации

#1786. Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов 27070#

1787. Техник художественного конструирования

1788. Техник-геодезист

1789. Техник-геолог (геофизик, гидрогеолог)

1790. Техник-гидротехник

1791. Техник-конструктор

1792. Техник-лаборант

1793. Техник-маркшейдер

1794. Техник-математик-программист

1795. Техник-механик

1796. Техник-нефтянник

1797. Техник-организатор общественного питания

#1798. Техник-программист 27099#

#1799. Техник-проектировщик 27102#

#1800. Техник-протезист 27105#

1801. Техник-путеец

1802. Техник-сантехник

#1803. Техник-смотритель 27108#

1804. Техник-смотритель организации жилищного хозяйства

1805. Техник-строитель

1806. Техник-таксатор

1807. Техник-теплотехник

1808. Техник-технолог

1809. Техник-технолог швейного производства

1810. Техник-товаровед

1811. Техник-эксплуатационных железных дорог

1812. Техник-электрик

1813. Техник-электромеханик

1814. Технический редактор

1815. техническим и оргвопросам

1816. Ткач

1817. Ткач ковровых изделий

1818. Ткач металлических и синтетических сеток

#1819. Товаровед 27150#

1820. Товаровед книги

1821. Товаровед предприятия и организации торговли и общепита
1822. Токарь
1823. Токарь по обработке абразивных изделий
1824. Токарь-затыловщик
1825. Токарь-карусельщик
1826. Токарь-полуавтоматчик
1827. Токарь-расточник
1828. Токарь-револьверщик
1829. Тонировщик
1830. Топограф
1831. Травильщик
1832. Травильщик валов
1833. Травильщик клише
1834. Травильщик купроксных выпрямителей элементов
1835. Травильщик прецизионного травления
1836. Травильщик радиокерамики
1837. Травильщик фольги
1838. Травильщик форм глубокой печати
1839. Тракторист
1840. Тракторист на трелевке и выборке леса
1841. тракторного парка
1842. Трамбовщик изоляционного материала
1843. транспорта
1844. транспорта
1845. Транспортировщик
#1846. Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре 27172#
1847. Тренер-преподаватель по спорту
1848. Тренировщик радиодеталей
1849. Тростильщица
1850. Трубоклад промышленных железобетонных труб
1851. Трубоклад промышленных кирпичных труб
1852. Труболитейщик-машинист
1853. Труболитейщик-формовщик
1854. Трубопроводчик линейный
1855. Трубопроводчик судовой

1856. Трубоукладчик

1857. Тузлуковщик шкур

#1858. Уборщик мусоропроводов 19255#

#1859. Уборщик производственных и служебных помещений 19258#

#1860. Уборщик территорий 19262#

1861. Увлажняльщик кожевенных картонов

1862. Узловязальщик

#1863. Укладчик изделий 19280#

1864. Укладчик продуктов консервирования

1865. Укладчик-упаковщик

#1866. Укладчик-упаковщик 19293#

1867. Установщик бурильных замков

1868. Установщик цвета и света

#1869. Учетчик 27238#

#1870. Учитель (средней квалификации) 27245#

1871. Учитель биологии

1872. Учитель географии

1873. Учитель иностранного языка

1874. Учитель истории

1875. Учитель математики

1876. Учитель музыки в школе

1877. Учитель начальных классов

1878. Учитель общетехнических дисциплин и труда

1879. Учитель русского языка и литературы

1880. Учитель физики

1881. Учитель физкультуры в школе

1882. Учитель химии

1883. Учитель черчения и рисования

1884. Учитель-дефектолог

#1885. Учитель-дефектолог (средней квалификации) 27248#

#1886. Учитель-дефектолог 27247#

#1887. Учитель-логопед (средней квалификации) 27251#

#1888. Учитель-логопед 27250#

1889. Фабрикатор

1890. Фанеровщик

1891. Фармацевт

#1892. Фармацевт (средней квалификации) 27310#

#1893. Фармацевт 27309#

1894. Фаршировщик овощей

#1895. Фасовщица 27311#

1896. Фацетчик

#1897. Фельдшер 27328#

#1898. Фельдшер-лаборант 27330#

1899. Ферментаторщик

1900. Фидерщик

1901. Физиолог

#1902. Физиолог 27339#

#1903. Фильерщик#

#1904. Фильмопроверщик 19353#

#1905. Фильмотекарь#

#1906. Фильмотекарь 19355#

1907. Фильтровальщик

1908. Фильтропрессовщик

1909. Флотатор

1910. Флотаторщик

#1911. Фонотекарь 19368#

1912. Формовщик

1913. Формовщик абразивных изделий на керамической

1914. Формовщик в производстве стеновых и вяжущих материалов

1915. Формовщик деталей из стекла

1916. Формовщик железобетонных изделий и конструкций

1917. Формовщик изделий строительной керамики

1918. Формовщик колбасных изделий

1919. Формовщик машинной формовки

1920. Формовщик огнеупорных изделий

1921. Формовщик пакетов

1922. Формовщик по выплавляемым моделям

1923. Формовщик покрышек

1924. Формовщик радиокерамики

1925. Формовщик разделительных и декоративных слоев

1926. Формовщик ртутных выпрямителей

1927. Формовщик ручной формовки

1928. Формовщик стеклопластиковых изделий

1929. Формовщик сыра

1930. Формовщик теплоизоляционных изделий

1931. Формовщик теста

1932. Формовщик фарфоровых и фаянсовых изделий

1933. Формовщик целлофановой пленки

1934. Формовщик электрокерамических изделий

1935. Фосфатидчик

1936. Фотограф 19460

1937. Фотограф прецизионной фотолитографии

1938. Фотокерамик

1939. Фотолаборант

1940. Фотооператор

1941. Фотопечатник на стекле

1942. Фототекарь

1943. Фотоцинкограф

1944. Фрезеровщик

1945. Фрезеровщик камня

1946. Фрезеровщик обуви

1947. Фризерщик

1948. Футеровщик труб

1949. Футеровщик-каменщик

1950. Футеровщик-кислотоупорщик

1951. Футлярщик

1952. Химик

1953. Холодильщик

#1954. Хранитель фондов 27406#

#1955. Хранитель экспонатов 27408#

1956. Хромолитограф

1957. Хронометражист

1958. Художественный редактор

1959. Художник

1960. Художник (скульптор)

#1961. Художник 27421#

1962. Художник в производстве мебели и предметов

1963. Художник декоративного искусства

1964. Художник, занятый на предприятиях

#1965. Художник компьютерной графики 27438#

#1966. Художник лаковой миниатюры 27447#

#1967. Художник миниатюрной живописи 19519#

#1968. Художник народных художественных промыслов 27456#

#1969. Художник по костюму 19523#

#1970. Художник прикладного искусства#

#1971. Художник росписи по дереву 19520#

1972. Художник росписи по ткани 19521

1973. Художник росписи по эмали

#1974. Художник-декоратор 27430#

1975. Художник-исполнитель оформительских работ

1976. Художник-конструктор

1977. Художник-конструктор (дизайнер) 27439

1978. Художник-мастер

1979. Художник-модельер на предприятиях швейной, трикотажной,

#1980. Художник-оформитель 27459#

1981. Художник-постановщик

1982. Художник-реставратор

#1983. Художник-реставратор 27476#

#1984. Цветовод 19524#

1985. Цветочница

#1986. Цветочница 19525#

1987. Цементатор

1988. Цетрифуговщик

1989. Циклевщик

1990. Цоколевщик

#1991. Часовщик по ремонту механических часов 19545#

#1992. Часовщик по ремонту электронных и кварцевых часов 19546#

1993. Часовщик по ремонту электронных или кварцевых часов

#1994. Чеканщик 19547#

1995. Чеканщик скульптурного производства

1996. Чеканщик художественных изделий

1997. Челночник

1998. Чертежник

1999. Чертежник-конструктор

#2000. Чертежник-конструктор 27534#

#2001. Чистильщик обуви 19575#

2002. Чистильщик овощей, плодов, ягод

2003. Чистильщик пряжи

2004. Чокеровщик

#2005. Чтец 27575#

#2006. Швея 19601#

2007. Штамповщик электроимпульсным методом

2008. Штамповщик методом взрыва

2009. Штамповщик на падающих молотах

2010. Штопальщица

2011. Штукатур

2012. Штурман экипажа

#2013. Экономист 27728#

2014. Экономист по материально-техническому снабжению

2015. Экономист по планированию

2016. Экономист по сбыту

2017. Экономист по труду

2018. Экономист по труду сельскохозяйственного

2019. Экономист по финансовой работе

2020. Экранировщик жил проводов и кабелей

2021. Эксгаустировщик банок с консервами

2022. Экскурсовод

#2023. Экспедитор печати 19745#

2024. Экспедитор по перевозке грузов

2025. Электроверетенщик

2026. Электрогазосварщик

2027. Электрогазосварщик-резчик

2028. Электродчик безламельных аккумуляторов

2029. Электродчик ламельных аккумуляторов и элементов

2030. Электрозаточник

2031. Электролизировщик
2032. Электролизник по снятию олова с жести
2033. Электромеханик по лифтам
2034. Электромеханик по ремонту и обслуживанию
2035. Электромеханик по ремонту и обслуживанию
2036. Электромеханик по ремонту и обслуживанию оптических
2037. Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-
2038. Электромеханик почтового оборудования
2039. Электромеханик телевидения (радиовещания)
2040. Электромонтажник блоков электронно-механических
2041. Электромонтажник по вторичным цепям
2042. Электромонтажник по кабельным сетям
2043. Электромонтажник по освещению и
2044. Электромонтажник по пуско-наладочным работам
2045. Электромонтажник по распределительным устройствам
2046. Электромонтажник по ревизии и сушке
2047. Электромонтажник по силовым сетям и
2048. Электромонтажник по электрическим машинам
2049. Электромонтажник судовой
2050. Электромонтажник-наладчик
2051. Электромонтажник-схемщик
2052. Электромонтер главного щита
2053. Электромонтер главного щита управления электростанции
2054. Электромонтер дежурный
2055. Электромонтер диспетчерского оборудования
2056. Электромонтер канализационных сооружений связи
2057. Электромонтер контактной сети
2058. Электромонтер линейных сооружений и
2059. Электромонтер междугородных линий связи
2060. Электромонтер оперативно-выездной бригады
2061. Электромонтер охранно-пожарной сигнализации
2062. Электромонтер по испытаниям и измерениям
2063. Электромонтер по надзору за трассами кабельных сетей
2064. Электромонтер по обслуживанию
2065. Электромонтер по обслуживанию буровых

2066. Электромонтер по обслуживанию гидроагрегатов

2067. Электромонтер по обслуживанию подстанции

2068. Электромонтер по ремонту аппаратуры релейной

2069. Электромонтер по ремонту воздушных линий

2070. Электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий

2071. Электромонтер по ремонту и обслуживанию

2072. Электромонтер по ремонту обмоток и изоляции

2073. Электромонтер сельской электрофикации и связи

2074. Электромонтер сигнализации централизации и блокировки

2075. Электромонтер станционного оборудования

2076. Электромонтер станционного оборудования

2077. Электромонтер электропитающих установок

2078. Электрослесарь по ремонту высоковольтных выводов

2079. Электрослесарь по ремонту приборов теплотехнического

2080. Электрослесарь по ремонту трансоформаторов

2081. Электрослесарь по ремонту электрооборудования

2082. электростанции

2083. Электрофотограф

2084. Эмалировщик резисторов

2085. Эмульсировщик пряжи

2086. энергоуправления

2087. Энтофитопатолог

2088. Ювелир-гравер 19962

#2089. Юрисконсульт (средней квалификации) 27933#

#2090. Юрисконсульт 27931#

2091. Юрист

2092. Якорщик

Приложение 3

СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ИНКЛЮЗИВНЫХ ШКОЛАХ

Способы оценки основных результатов профориентации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в начальной общей инклюзивной школе:

- формирование универсальных и предметных способов действий, а также опорной системы знаний о профессиях и труде, обеспечивающих возможность продолжения профориентационной работы;

- воспитание основ умения учиться и трудиться - способности к самореализации в учебной и трудовой деятельности с целью активизации личностного самоопределения;

- воспитание основ жизненной компетенции (социальной компетенции) как универсальных профессионально важных качеств личности;

- индивидуальный прогресс в развитии познавательной и эмоционально-волевой сферы деятельности младших школьников с ОВЗ.

Оценка как средство обеспечения качества профориентирования предполагает вовлеченность в оценочную деятельность не только педагогов, но и самих учащихся с ОВЗ. Оценка не только дает возможность учащимся с ОВЗ освоить элементарные эффективные средства управления своей учебно-трудовой деятельностью, но и способствует развитию самосознания, готовность выражать свою позицию, развитию готовности к самостоятельным поступкам и действиям.

Отличительные особенности системы оценки:

- комплексный подход к оценке результатов профориентационной работы (оценка достижений по когнитивному, социально-психологическому, мотивационному и деятельностному критериям);

- использование планируемых результатов освоения основного минимума программ профориентации в качествесодержательной базы оценки;

- оценка успешности освоения содержания отдельных учебных предметов на основе системно-деятельностного подхода, проявляющегося в способности к выполнению практических и учебно-познавательных задач;

- оценка динамики личностных достижений учащихся с ОВЗ;

- сочетание внешней и внутренней оценки как механизма обеспечения качества профориентационной работы;

- использование персонифицированных процедур и неперсонифицированных процедур;

- уровневый подход к разработке планируемых результатов, инструментария и представления данных;

- использование накопительной системы оценивания (портфолио), характеризующей динамику индивидуальных достижений профориентации;

- использование наряду со стандартизированными письменными или устными работами таких методов оценивания, как практические работы, творческие работы, самооценка, наблюдения и др.;

- использование контекстной информации об условиях и особенностях реализации программ профориентации при интерпретации результатов психолого-педагогических измерений.

Оценка достижения планируемых результатов освоения обучающимися с ОВЗ программы профориентации включает в себя стартовое, текущее (формирующее) и промежуточное (итоговое) оценивание.

Предметом стартового оценивания, которое проводится в начале каждого учебного года, является определение остаточных знаний и умений учащихся относительно прошедшего учебного года, позволяющего организовать эффективно процесс повторения и определить эффекты от профориентационной работы за прошлый учебный год.

Предметом текущего (формирующего) оценивания является операциональный состав необходимых знаний, умений, навыков и универсальных компетентностей. Такое оценивание производится как самим обучающимся, так и педагогическими работниками школы и осуществляет две важные функции: диагностическую и коррекционную. Цель такого оценивания - увидеть проблемы и трудности в и наметить план работы по ликвидации возникших проблем и трудностей.

Предметом промежуточного (итогового) оценивания на конец учебного года является уровень освоения обучающимися предметных способов и средств действия, а также ключевых компетентностей. Проводит такое оценивание внешняя относительно учителя школьная служба оценки качества ирофориентационной работы (завуч или председатель УМО по профессиональному и трудовому ориентированию обучающихся).

Формирующая оценка результатов обучающихся с ОВЗ проводится в соответствии с согласованным подходом к планированию и реализации процесса профессионального ориентирования для всех учащихся на протяжении всего периода обучения. Цель такого оценивания - выявлять сильные и слабые стороны каждого ученика, разрабатывать и реализовывать стратегии, направленные на повышение уровня включенности обучающихся с ОВЗ в общий процесс профориентационной работы.

В целях эффективности, оценка результатов профориентирования обучающихся с ОВЗ включает в себя:

- указание технологии оценивания, которая будет использоваться в ходе всего процесса профориентации;

- краткие сведения о способах оценивания, которые будут использоваться, а также указание на то, когда и каким образом будет происходить;

- сведения о том, каким образом предполагается обеспечить дифференцированный подход к профессиональному ориентированию, т.е. каким образом будут варьироваться организация класса/методики профориентации, учебные ресурсы и оценка знаний, умений и навыков учащихся с целью развития всего спектра их способностей.

В соответствии со ст. 15, п. 3 закона РФ «Об образовании» все аспекты внутреннего контроля и оценки результатов образования (и в частности, профориентационной работы) учащихся оформляются в специальном школьном локальном нормативном акте.

К числу планируемых результатов отнесены:

личностные результаты, основным объектом оценки которых является сформированность из трех блоков:

- самоопределение, например, осознает себя гражданином РФ, соотносит понятия «Родина» - «Россия», осознает себя членом семьи, членом ученического коллектива, имеет представление о мире профессий;

- смыслообразование,

- морально-этическая ориентация.

Оценка развития жизненных компетенций включает в себя следующие планируемые результаты: развитие представлений о собственных возможностях и ограничениях, овладение социально-бытовыми умениями, овладение навыками коммуникации, дифференциация и осмысление картины мира и своего социального окружения.

Для обучающихся младших классов подбираются и перерабатываются диагностические задания. Методики мониторинга возможно включать как педагогу во время урочной деятельности, так и психологу.

Рассмотрим конкретно в действии отдельное задание и как результат можно отследить, например, на уроке развития психомоторики и сенсорных процессов или на уроке изобразительного искусства включить следующее задание: «Рукавичка» (автор Г.А. Цукерман).

Цель задания: выявление уровня сформированности действий по согласованию в процессе организации и осуществления сотрудничества (кооперация).

Оцениваемые компетенции: коммуникативные.

Метод оценивания: наблюдение за взаимодействием учащихся, работающих в классе парами, и анализ результатов.

Описание задания: каждая пара учеников получает изображение рукавичек в виде силуэта (на правую и левую руку) и одинаковые наборы цветных карандашей.

Инструкция: «Рукавички постирали, и все узоры смылись. Необходимо украсить рукавички одинаково, т.е. так, чтобы они составили пару (левую и правую рукавичку). Можете сами придумать узор, но сначала надо договориться между собой, какой узор будете рисовать».

Во время выполнения задания педагог оценивает результаты по следующим критериям:

- продуктивность совместной деятельности оценивается по степени сходства узоров на рукавичках;

- умение детей договориться, приходить к общему решению, умение убеждать, аргументировать;

- взаимный контроль по ходу выполнения деятельности: замечают ли дети друг у друга отступления от первоначального замысла, как на них реагируют;

- взаимопомощь по ходу рисования;

- эмоциональное отношение к совместной деятельности: позитивное (работают с удовольствием и интересом) или отрицательное (игнорируют друг друга, ссорятся и др.).

Оцениваем работы по уровням:

1 уровень - рукавички украшены одинаково или очень похожими узорами. Дети активно обсуждают возможный вариант узора; приходят к согласию относительно способа раскрашивания рукавичек; сравнивают способы действия и координируют их, строя совместное действие; следят за реализацией принятого замысла.

2 уровень - сходство существует, но много различий; дети неохотно обсуждают возможные варианты узора.

3 уровень - сходство частичное - отдельные признаки (цвет или форма некоторых деталей) совпадают, но имеются и заметные различия.

4 уровень - в узорах явно преобладают различия или вообще нет сходства, дети не пытаются договориться или не могут прийти к согласию, каждый настаивает на своем.

Самым сложным представляется отслеживание жизненных компетенций. Они конкретизированы и отражаются, как и все остальные результаты в «Портфолио достижений» учащихся с ОВЗ. Это позволяет на основе систематического фиксирования результатов создать полную картину развития обучающегося и оказать действенную помощь.

В качестве диагностического материала приведем пример игры, ориентированной на выявление особенностей деятельности обучающихся. Такая игра может быть использована на уроках труда в начальной школе. Автор методики - Е.Н. Землянская.

На первом этапе ребенку рассказывают, что дети из детского садика попросили сделать для них вертушки, причем девочки хотят, чтобы вертушки были разноцветными, а мальчики - чтобы были одноцветные полоски. Зачем учитель инструктирует обучающихся о том, как конкретно делать вертушки, проводит первоначальные упражнения. На данном этапе учитель наблюдает за работой детей и делает выводы относительно их отношения к заданию и их отношения к конкретной ситуации (то есть хочет ли ребенок действительно помочь малышам или принимает задание формально) и особенности восприятия инструкции, то есть внимание при ее прослушивании, желание ее усвоить.

Инструкция: режем полоски, вырезанные полоски тщательно раскрашиваем, затем складываем 2 - 4 полоски, протыкаем дырочку и вставляем палочку.

Ученикам также говорится, что они могут делать вертушки по-разному или совместно: например, нарезать побольше полосок, а потом их раскрашивать, или кто-то режет, кто-то раскрашивает и т.д. Если ребенок предпочитает нарезать больше полосок, то это означает, что ведущим в деятельности является объект, если выбирается резание или раскрашивание - то деятельность нацелена на процесс, если же ребенок стремится сам сделать вертушку - то деятельность направлена на результат.

Второй этап - когда ученики приступают к выполнению задания, их спрашивают, для кого они хотят делать. Этот вопрос неоднократно повторяется, и при этом фиксируются следующие особенности действия: 1) совпадают ли намерения ребенка и сами действия (говорил, что сам будет один делать вертушки, а на самом деле только нарезает полоски или их раскрашивает); 2) отношение ребенка к разным этапам деятельности, качество выполняемых операций. Фиксируется также, насколько действия ребенка соответствуют пожеланию малышей. В случае расхождения уточняются причины.

Степень осознания ребенком своей деятельности оценивается по следующим особенностям: 1) соотносит результат с пожеланиями малышей и собственным намерениям; забывает о пожеланиях или же о них помнит, но не соотносит с тем, что получилось; 2) меняет собственные намерения или приспосабливает их к тому, что получилось; 3) замечает или нет расхождение намерений с тем, что получилось.

Необходимо обратить внимание на то, как меняются в процессе работы способы изготовления вертушек или, напротив, операции стереотипны и однообразны.

Третий этап - беседа после окончания работы (20 - 25 минут). Детей спрашивают: что им понравилось делать, что они вообще больше любят делать, что они хотели бы делать на следующем уроке, почему они это делали и почему они хотят (если такое желание выразили) делать еще.

Сопоставление ответов детей до выполнения деятельности, особенностей рефлексии деятельности в процессе ее осуществления, ответов на вопросы по окончании деятельности дает представление об особенностях осознания деятельности.

Ответы на вопросы, для чего и почему это делали, позволяют выяснить, насколько значимы для данного ребенка другие, то есть в какой степени «делать для других» мотивирует деятельность

и стимулирует ее совершенствование.

Для выявления особенностей самооценки можно задать вопросы, хорошо ли получилось, что лучше получилось и т.д.

Анкеты для оценки готовности учащегося к выбору профессии с учетом особенностей организма и состояния здоровья (для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в старших классах)

Анкета 1

Внимательно прочитайте каждый вопрос и подчеркните тот вариант ответа, который полностью соответствует вашему мнению.

1. Считаете ли Вы, что состояние здоровья важно для успешной профессиональной деятельности?

а) важно, б) не имеет значения, в) не знаю.

2. Оцените свое здоровье:

а) я здоров, б) не знаю, в) имею некоторые отклонения в состоянии здоровья.

3. Считаете ли Вы, что при выборе профессии необходимо получить консультацию у врача?

а) обязательно, б) необязательно, в) затрудняюсь ответить.

4. В профессиональной деятельности каждый человек сталкивается с теми или иными влияниями на организм, которые могут неблагоприятно сказаться на его здоровье. Подумайте, что это могут быть за воздействия, и постарайтесь перечислить их как можно больше:

Спасибо.

Анкета 2

Перед вами список некоторых возможных влияний профессиональной деятельности на организм, которые могут неблагоприятно сказаться на состоянии здоровья:

А нервно-эмоциональное напряжение	К воздействие токсичных веществ
Б интенсивный ритм работы	Л неудобная рабочая поза
В повышенная ответственность	М значительная зрительная нагрузка
Г микроклимат	Н ходьба, стояние, переноска грузов
Д метеоусловия	О физическое напряжение
Е шум	П работа на высоте

Ж вибрация	Р работа с движущимися механизмами
З электромагнитные поля	С воздействие промышленной пыли
И управление транспортом	Т опасность общего травматизма

1. Попробуйте привести примеры профессий, для которых характерны перечисленные влияния: А - К, Б - Л, В - М, Г - Н, Д - О, Е - П, Ж - Р, З - С, И - Т.

2. Вспомните, кем работают Ваши родители, родственники, знакомые, и постарайтесь ответить на следующий вопрос: с какими из перечисленных воздействий они сталкиваются на рабочем месте:

Примеры профессий	Какие влияния на организм оказывают эти профессии?
1.	
2.	
3.	
4.	

3. Назовите две-три интересующие Вас профессии (это могут быть не обязательно уже выбранные Вами профессии, а лишь те, которые чем-либо привлекли Ваше внимание). Заполните следующую таблицу (в последней графе поставьте «Да», «Нет» или «Не знаю»).

Примеры профессий	Какие влияния на организм оказывают эти профессии?	Скажутся ли они на вашем здоровье?
1.		
2.		
3.		
4.		

4. Если Вы не смогли ответить на предыдущий вопрос, напишите, куда и к кому Вам необходимо обратиться за помощью:

Анкета 3

1. При поступлении на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья для них установлены определенные льготы

ДА НЕТ

2. Предприятия, на которых работают лица с ограниченными возможностями здоровья, платят пониженную ставку налога

ДА НЕТ

3. Вы знаете, что существует закон о квотах?

4. Что означает тестирование при приеме на работу?

- беседа с директором, руководителем предприятия, организации
- проверка знаний по профессии с помощью специальных приемов и выявлением профессиональной пригодности
- изучение особенностей характера
- выяснение семейного положения
- сдача экзаменов на профпригодность

5. Что Вы считаете важным при приеме на работу?

- наличие диплома о профессиональном образовании
- успешное прохождение профессионального тестирования
- внешние данные
- наличие свободного места в интересующей вас организации
- высокая заработная плата

6. Какая информация для Вас необходима, чтобы найти хорошую работу?

- какие рабочие места есть на бирже
- имеются ли льготы для лиц с инвалидностью и ОВЗ
- как беседовать с менеджером при приеме на работу
- прохождение профессиональных проб
- где находится организация, помогающая при трудоустройстве.

Анкета 4

Анализ профессионального плана выпускников инклюзивных школ

1. Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

2. В каком классе учитесь? _____

3. В какой школе Вы учитесь? _____

4. Назовите профессию, которую Вы хотите приобрести в процессе трудовой (профессиональной) подготовки? _____, _____

5. Кем Вы мечтали быть в разные периоды своей жизни? _____

6. Когда Вы приняли решение заниматься тем видом профессиональной деятельности, о которой сейчас написали? _____

7. Что повлияло на Ваш выбор? _____, _____

8. Почему Вы избираете эту профессию? Укажите одну или несколько причин по предмету, целям, средствам и условиям труда _____

9. Какие профессионально важные качества необходимы для успешного усвоения Вашей профессии?

10. Что Вы делаете для того, чтобы развить в себе эти качества?

- занимаюсь самостоятельно

- посещаю кружок (какой?)

- посещаю факультатив (какой?)

- читаю специальную литературу (какую?)

- стараюсь встречаться с представителями этой профессии

- анализирую свой характер, умения и навыки, интеллектуальные способности, физическую силу и стараюсь улучшать результаты (как именно?)

- ничего не предпринимаю

- затрудняюсь ответить на вопрос

- изучаю требования этой профессии к человеку

11. В каких производственных ситуациях (в соответствии с избранной Вами профессией) возникает необходимость в принятии срочных решений для выхода из сложившейся обстановки? Приведите, пожалуйста, примеры, исходя из Ваших представлений.

12. Где и как можно получить углубленную подготовку по избранной Вами профессии? Каковы Ваши дальнейшие планы?

13. Уверены ли вы в правильности своего профессионального выбора? (нужное подчеркнуть):

- абсолютно уверен

- скорее не уверен

- затрудняюсь ответить точно

- сомневаюсь в своих возможностях, хотя и мечтаю об этой профессии

- вполне возможно, что выбор я изменю

14. В случае, если Вам придется по какой-либо причине отказаться от избранной профессиональной деятельности, каковы могут быть возможные варианты? Где и кем Вы сможете работать?

15. Как относятся родители к Вашему выбору?

- полностью одобряют

- в основном одобряют

- не одобряют и настаивают на изменении Ваших профессиональных планов

16. Сможете ли Вы отказаться от принятого Вами решения о выборе профессии? Что может на это повлиять?

17. Как Вы думаете, сможете ли Вы достичь поставленной перед собой цели? Что для этого нужно сделать еще?

18. Что бы Вы еще хотели сказать о тех проблемах, которые были затронуты в заполненной анкете?