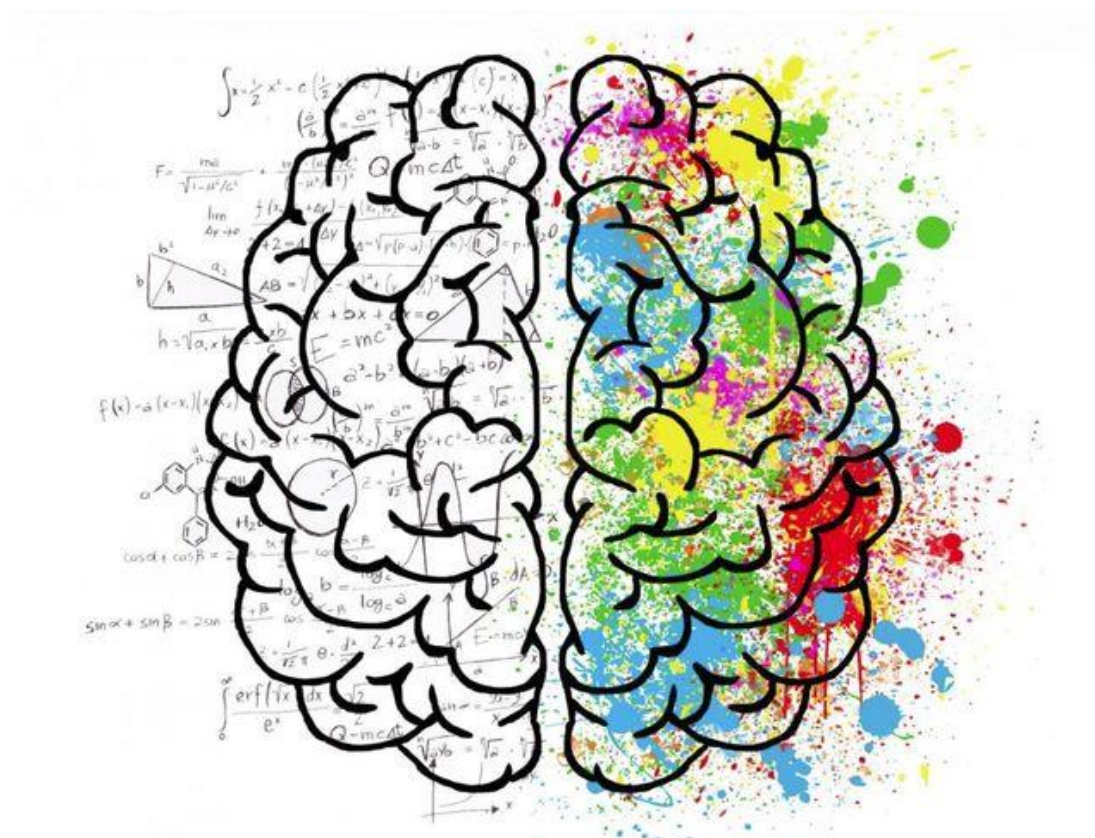


**ОТЧЕТ**  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ  
**«ЭФФЕКТИВНАЯ ИГРОВАЯ ДИАГНОСТИКА  
В ПРОФИОРИЕНТАЦИИ: ПОКОЛЕНИЕ Z»**  
В ОБРАЗОВАНИИ ТОМСКОГО РАЙОНА



## **ВВЕДЕНИЕ**

Настоящий отчет написан по результатам комплекса мероприятий, проведенных в период с 28 октября по 21 декабря 2019 года в средних общеобразовательных школах Томского района Томской области. В ходе мероприятий была реализована авторская программа «ЭФФЕКТИВНАЯ ИГРОВАЯ ДИАГНОСТИКА В ПРОФИОРИЕНТАЦИИ: ПОКОЛЕНИЕ Z» с учащимися 9 классов общеобразовательных школ Томского района.

В мероприятиях участвовало 526 школьников и 56 педагогов из 46 учебных заведений.

Мероприятие проводилось в четыре этапа.

1. Психодиагностическое тестирование (28 октября – 8 ноября).
2. Игровые геймифицированные диагностические тренинги (9 ноября – 21 декабря) с учащимися девярых классов.
3. Проведения интерактивных консультаций с детьми.
4. Проведение семинара для психологов и социальных педагогов.

## РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ

# МЕТОДОЛОГИЯ

### ЧАСТЬ 1

#### ПРОБЛЕМАТИКА ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Проблемы профессиональной ориентации во все времена являлись актуальными!

Если в традиционном обществе дети наследовали социальное положение и даже тип занятости от родителей, то после промышленной революции на фоне стремительно меняющегося мира перед молодым поколением возникла острая проблема выбора профессии.

С наступлением цифровой эпохи эта проблема стала еще более актуальной. Мы живем в мире большого количества информации, и чем больше этой информации, тем сложнее найти нужную. Это затрудняет выбор, обостряет экзистенциальные проблемы современной эпохи. Помочь определиться с выбором может только правильно организованная профориентационная система.

Давайте рассмотрим основные проблемы, которые, безусловно, влияют на выбор профессии подростками, а также могут приводить к ошибкам этого выбора. Можно выделить социально—экономические, поколенческие и диагностические проблемы.

Поколенческая проблематика выбора профессии обусловлена сменой поколений, а также спецификой индивидуально—психологических особенностей того или иного поколения. В настоящее время так называемое поколение Z учится на первом курсе колледжей или в девятом—десятом классах общеобразовательных школ. Через три—

пять лет первая волна представителей этого поколения получит профессию и придет трудоустраиваться.

**В отличие от городских, сельские дети менее подвержены влиянию поколенческих тенденций. Особенно, если населённый пункт, где находится школа, значительно удален от города. Это было заметно в ходе работы со всеми школами, за исключением Зональненской средней общеобразовательной школы. Зональненскую СОШ можно скорее всего отнести в силу ее специфики к городским школам. А школьники, участвовавшие в мероприятиях, несут в себе все яркие признаки поколения Z.**

Если говорить про социально-экономические проблемы, то они обусловлены различными факторами нашего времени. Одна из важнейших социально-экономических проблем — это проблема несоответствия количества выпускаемых специалистов колледжами и вузами потребностям рынка труда.

Так, к примеру, Томская Энергетическая школа выпускает по 250 бюджетных специалистов ежегодно. 20% вернутся к себе на Родину — в Казахстан и Среднюю Азию, 50% разъедутся по России. Оставшиеся в Томске 30% выпускников не смогут найти себе работу по профилю в большой энергетике, ведь потребность составляет 30 рабочих и три–четыре инженерные вакансии в АО «Томская генерация», а также 35 рабочих и пять–восемь инженерных вакансий в ПАО «ТРК» в год. В этой статистике большую долю занимают вакансии не инженерного, а рабочего персонала: машинист-обходчик котла и турбины, дежурный электромонтер, ремонтный персонал и т.д. Плюс ко всему с прошлых лет остались не устроенные по профилю специалисты, которые либо

совсем не трудоустроены, либо нашли работу в других местах не по профилю.

Возникает ряд вопросов. Зачем специалисту, получившему высшее образование, начинать свою карьеру с рабочей специальности? Куда трудоустраиваться оставшимся 100 специалистам? Правильно ли они выбрали свою профессию?

Вот еще один пример: всего три–пять процентов выпускников психологического факультета ТГУ, к слову, лучшего психфака в регионе, устраиваются работать по специальности. Эта статистика гораздо хуже, чем в энергетической школе.

**Эта проблема была озвучена участникам проекта. В ходе наших мероприятий при консультировании подростков Томского района по подходящим им профессиям, было сделан акцент на возможные сложности нахождения этой вакансии, исходя из состояния рынка труда на текущий момент. Был использован метод провокационных вопросов: «Хорошо, ты получишь данную специальность..., кем ты будешь работать?».**

Есть еще одна важная социально-экономическая проблема, которую все стараются обойти стороной. Это заработная плата молодых специалистов, лишенная премий и надбавок за низкую разрядность и небольшую выслугу. А ведь многие молодые специалисты уже имеют семьи.

В 2017 году я проводил адаптационный тренинг у молодых специалистов крупной сибирской корпорации. Надо отдать должное, когда-то в нулевых предприятие входило в «десятку» сибирских компаний по уровню заработной платы. В настоящее время средняя оплата труда молодых специалистов в компании по Сибирскому региону

25–35 тысяч рублей. Согласитесь, это больше похоже на достойную пенсию, чем на бюджет молодой семьи, особенно, если есть маленькие дети. Поэтому все 100% опрошенных не удовлетворены уровнем оплаты труда и живут на дополнительные источники дохода, включая финансовую помощь от родителей. Среди этих источников доходов были такие, которые меня искренне удивили: «Из отцовского гаража я создал криптоферму, установил оборудование и зарабатываю криптовалюту». Вот еще: «Я воспитываю дочь одна, родители не могут мне помогать, поэтому освоила астрологию и провожу платные консультации». Или: «Я подрабатываю фитнес-тренером».

**В ходе диагностических и тренинговых мероприятий с девятиклассниками Томского района при альтернативном выборе профессии также был использован метод провокационных вопросов: «Отлично, тебе подходят три профессии... Какая тебе ближе? Как ты думаешь какова средняя заработанная плата в этой профессии в регионе?».**

Всё вышесказанное о дополнительном источнике дохода приемлемо. Пока человек молод, полон сил и энергии, он способен трудиться не восемь, а двенадцать часов в сутки, тем более, что для этого есть мотивация. Но дело в том, что в ситуации погони за дополнительным источником существования, человек перестаёт развиваться в своем направлении, радоваться жизни, очень быстро истощается, расходуя свой жизненный ресурс. Самое главное, что это постепенно приводит к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации на основном месте работы. Далее происходит отток специалистов, в которых вкладывали, обучали на

бюджете, оплачивали практику, стажировали. Как итог — они вновь трудоустроены не по профилю.

Я глубоко убежден, что правильно выбранная профессия и любимая работа должны приносить не только моральное удовлетворение, но и материальное. Бытие определяет сознание, не правда ли?

А как быть с «уходящими» профессиями? Эта проблема так же относится к разряду социально-экономических. Каждые 10 лет в архив уходят порядка 20–30 устаревших профессий, которые заменяются новыми. Их принято называть профессиями будущего. Но для обучения этим профессиям в учебных заведениях требуются специалисты. И большинство учебных заведений просто не успевают или не имеют возможности открывать эти новые специальности.

**Одной из важных социальных проблем является отсутствие в системе образования высокопрофессиональных специалистов-психологов. Зачастую эту проблему пытаются компенсировать разработкой или покупкой цифровых психодиагностических методик, которые дают неполноценную оценку способностям подростков. А это уже диагностическая проблема.**

В современной системе российского образования уделяется достаточное внимание для решения профориентационных задач, ставятся конкретные цели, разрабатываются методики. Причем в некоторых передовых учебных заведениях умелые педагоги-новаторы вовлекают детей с первого класса в процесс знакомства с будущей профессией. И даже используют игровые психотехнологии.

Но, к сожалению, у большинства специалистов нет достаточного понимания, что от правильной диагностики способностей школьников

зависит, насколько успешны они будут в той или иной сфере деятельности.

Целая плеяда специалистов, таких, как директора общеобразовательных школ и гимназий, руководители центров дополнительного образования, психологи и тьюторы, социальные педагоги и воспитатели задумываются зачастую только о будущей учебной карьере своих подопечных, забывая, что проверить эффективность их диагностических результатов может только будущий работодатель.

**Не секрет, что пострадавшими в результате диагностических ошибок являются не только будущие молодые специалисты, но и корпорации, куда они пришли работать, а также государственная экономика в целом. Мы уже приводили в пример официальную статистику Роструда: 73 % работающего населения России трудятся не по специальности, а если добавить сюда категорию «самозанятых», то этот показатель вырастет до 80%.**

Однако при этом на психодиагностическом этапе профессиональной ориентации, когда специалистам необходимо определить склонности к тому или иному виду деятельности, остается ряд актуальных проблем.

К примеру, все используемые в образовательных системах подходы и методики, к сожалению, являются опросниками и не измеряют реальных способностей старшеклассников. Это приводит к тому, что испытуемые зачастую принимают желаемые факторы за действительные.

Кроме того, в системе образования не популярны методики, диагностирующие четкие типологические установки, мотивацию,



специфику коммуникации, когнитивные стили, одаренность и другие свойства личности, необходимые для эффективной диагностики в профориентации.

**Эту ситуацию хорошо понимают в образовании Томского района Томской области. Поэтому при формировании технического задания, была поставлена задача эффективной диагностики в профориентации школьников, повышения самомотивации к осознанию их сильных качеств, понимание этапов дальнейшего развития.**

## **ЧАСТЬ 2**

### **ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ**

Так какие же причины оказывают непосредственное влияние на детей при выборе профессии? Основная проблема заключается в том, что ребенок в возрасте от трёх до семнадцати лет не способен четко идентифицировать свои способности и соотнести их с будущей профессией.

Конечно, у него может быть много информации о различных профессиях (фильмы, книги, интернет, рассказы родителей, учителей), но опыт контакта с этими профессиями попросту отсутствует. Согласитесь, ведь только прямой контакт с деятельностью и профессией способен дать более или менее полное представление о ней. Конечно, в это время под влиянием указанных выше внешних источников у ребенка хорошо работает фантазия, поэтому он периодически представляет себя

в различных профессиональных образах: будь то блогер, супергерой или тренер по футболу. Но, согласитесь, этого недостаточно для полного понимания и идентификации себя с будущей профессией.

В связи с этим чаще всего свое решение подростки осуществляют не по своей воле. Таким образом, основная причина выбора профессии — это наличие внешних влияющих факторов. А зависит этот выбор от того, какой источник влияния сильнее.

Кто оказывает это влияние и какой его источник является доминирующим? Давайте разбираться. Если семья благополучная и родители активно участвуют в воспитании своих детей, то чаще всего это и будет самым сильным источником влияния. Поэтому выбор профессии под влиянием родителей является самым встречающимся в практике. А всегда ли родители правы? Могут ли они ошибаться? Не всегда родители являются психологами или профориентологами. Зачастую именно так совершаются ошибки в выборе профессии.

**В ходе проведения исследования в образовании Томского района мы выяснили, что 20% школьников о будущей профессии еще не задумывались. 40% задумывались о будущей профессии, но не знают, как ее выбрать. 40% определили профессию под влиянием родителей. Анализ результатов исследования показал, что в 80% случаев, выбранная профессия под влиянием родителей оказывается не совместимой с потенциалом ребенка.**

В разряд родительского влияния на выбор профессии попадает фактор профессиональной преемственности поколений. Этот метод, существовавший в советское время, часто встречается и сейчас на крупных промышленных предприятиях. Предположим, что родители много работают, бабушки и дедушки живут в другом городе, в этом

случае фактор влияния при выборе профессии смещается в пользу других субъектов. Это могут быть учителя, тренеры, кумиры любимых фильмов или герои из жизни.

**Так, к примеру ряд мальчиков, занимающихся спортом из Зональненской и Моряковской СОШ под влиянием своих спортивных наставников, хотят быть профессиональными тренерами.**

Необходимо выделить еще одну причину, на основе которой старшеклассники выбирают профессию. Эта причина связана с выбором престижной или модной профессии. **Так, ряд подростков в образовании Томского района собирались быть блогерами, копирайтерами. Опять же в этом случае был использован метод провокационных вопросов: «А у тебя есть аккаунт в социальных сетях? А сколько на сегодняшний день у тебя подписчиков? А каждый ли день ты публикуешь новый актуальный материал?».**

Доминантное влияние внешних факторов имеет второстепенное значение по сравнению с тем, насколько это влияние соотносится с личностными качествами и способностями подростка в той или иной области. Поэтому важно правильно выявить эти способности, а не ходить к гадалкам.

### **ЧАСТЬ 3 ОШИБКИ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ И МЕТОДОЛОГИЙ**

Как правило, психодиагностические методики, определяющие склонность к профессиональной деятельности, возникали и возникают

не на пустом месте. Они являются воплощением научных и философских концепций, отображением социальной эпохи. Как следствие, автором и создается психологический тест или опросник, который должен определять тип личности и профессиональной склонности.

При сравнении различных типологий становится очевидно, что в их основе лежит не только позиция автора, но и та культурно-историческая среда, то общество, которое и определяет часто наличие разных типов людей, реализующих себя в конкретной трудовой и общественной деятельности. Например, у Э. Шпрангера выделен религиозный человек, но уже в более современных типологиях такой тип отсутствует. Другой пример: в традиционной для России эпохи СССР типологии Е.А. Климова отсутствует предпринимательский тип, хотя в типологии Дж. Голланда такой тип имеется (нечто похожее выделил уже и литовский психолог Л.А. Йовайша, видимо, потому что даже Литовская ССР была ближе к западному образу жизни).

Какие это методики? Давайте разберем наиболее популярные из них. К примеру, тест на профориентацию Дж. Голланда. Согласно теории Джона Голланда, большинство людей принадлежат к одному из шести типов личности:

- реалистический тип (техника, мужские проф.) — Р;
- интеллектуальный тип — И;
- социальный тип — С;
- конвенционный тип (знаковые системы, требующие структурирования) — К;
- предпринимательский тип — П;
- артистический тип — А.

Люди, которые выбрали себе профессию, подходящую их типу, по мнению Дж. Голланда, с большей вероятностью будут довольны работой и добьются профессиональных успехов. Данный тест позволяет определить тип личности по Голланду и рекомендует профессии, предпочтительные для этого типа. Тест Голланда составлен в виде утверждений: «Вы уверенный, вы практичный, вы целеустремленный, вы спортивный». С этими утверждениями подросток должен согласиться или опровергнуть их.

**Как и многие другие методики, тест Голланда предлагает самому испытуемому оценить свои способности и качества личности. На первый взгляд все верно, но если копнуть поглубже, то мы видим, что на результаты теста будет влиять самооценка индивидуума и его умение осознавать свои способности. В этом и заключается основная ошибка почти всех профессионально-психологических подходов. И это не только мое мнение, а мнение многих специалистов в области педагогической и возрастной психологии.**

**Можно предположить, что у взрослого и опытного человека результаты этого теста будут достоверней. Почему? Да потому что наличие жизненного опыта дает взрослому человеку операционные аргументы в оценке своих способностей. Да и то не всем взрослым и не во всех ситуациях. У подростков тем более все иначе. Особенно это касается подрастающего поколения «Z». Они попросту не имеют такого опыта и не способны оценить собственные качества в большинстве сфер деятельности, предложенных опросниками. Поэтому чаще всего в результате проведения этой методики и возникает результат, в котором выдается «желаемое» за**

**«действительное». Как это происходит? В процессе чтения утверждения у ребенка формируется образ действия или представления, не связанный с его конкретным опытом. Поэтому он оценивает не свой потенциал, а сформировавшуюся симпатию по отношению к этому образу (образу профессии или образу свойства).**

Выдающийся исследователь, советский и российский психолог, психофизиолог, доктор психологических наук, академик Евгений Александрович Климов является основоположником целого направления. Е. А. Климов и его «казанские» ученики в течение 20 лет активного сотрудничества с В. С. Мерлиным и с коллективом пермской психологической школы положили начало новому направлению в мировой психологии — типологическим исследованиям индивидуальных стилей профессиональной деятельности (ИСД).

С начала 1970-х гг. Е. А. Климов начинает развивать концепцию субъектно-деятельностного подхода в рамках задач профессионального самоопределения и профконсультирования. Эта концепция раскрывалась в многопризнаковой психологической классификации профессий, в основе которой лежит осознаваемое отношение человека к окружающей его действительности, его интересы, склонности и возможности. Для того времени это был грандиозный прорыв в отечественной психологии.

Концепция направляет взгляд исследователя в первую очередь на духовный мир человека: его интересы, ценности, мировоззрение, смыслы, познавательную активность, стремление к осознанию и пониманию отношений в обществе, к осознанию своих возможностей. Методологическая основа концепции — системный подход в изучении

субъект-объектных взаимосвязей, специфичных для профессионального труда.

Климов выделяет 5 психотипов личности:

«Человек — природа» — такой тип характерен для людей, стремящихся улучшить состояние окружающей среды, тех, кто легко идет на контакт с природой и животными. Это садовники, ландшафтные дизайнеры, работники лесной и садовой промышленности, ветеринары и экологи, исследователи флоры и фауны, зоологи, ботаники, а также геологи, картографы и метрологи.

«Человек — человек» — Климов определяет этот тип как социальный, склонный к общению, помощи другим, взаимопониманию с аудиторией. Таким людям подходит работа, связанная с образованием, воспитанием, социальной деятельностью, медицина, правовая помощь, журналистика, а также административная работа.

«Человек — художественный образ» — Климов называет таких людей творческими, склонными к художественной, писательской, музыкальной, архитектурной деятельности и т.п. Такая личность может заниматься производением чего-либо или творить произведения искусства (дизайнер, художник, композитор, писатель или режиссер). А также исполнять и изготавливать (оформитель, музыкант, ювелир, актер и так далее) или же работать с произведениями творчества (реставратор, маляр, шлифовщик, мастер росписи).

«Человек — знаковая система» — это тип людей математического склада ума. Им подойдут такие профессии, как программист, бухгалтер, библиотекарь, экономист, нотариус, редактор, организатор делопроизводства, инспектор, историк, математик и тому подобные.

«Человек — техника» — такой тип объединяет людей, склонных к техническим видам профессий, обозначает способность к изготовлению деталей, техники, механизмов, восстановлению и ремонту, изобретению и новшествам, испытательным и проверочным работам.

Каждый человек в большей степени предрасположен к определенному виду деятельности, это связано с нашим образом жизни, мышлением, навыками и подсознательными стремлениями. Для одного человека важно реализовать свой творческий потенциал, для другого — принести пользу обществу, а третий предпочитает работу, нацеленную на экономический результат.

**Однако созданный дифференциально-диагностический опросник Е.А. Климова, как и методика Голланда, предлагает самому испытуемому оценить свои способности. Испытуемому даётся дихотомия из двух вариантов ответов. Правда, в отличие от Голланда, опросник Климова задает сугубо профессиональные вопросы, имеющие целью склонить респондента к выбору в пользу того или иного вида деятельности. Но тем не менее это не решает поставленной задачи. Выбор испытуемых коррелирует с понятием «нравится» или «не нравится» тот или иной вид деятельности. А в реальности нам необходимо оценить «способен» или «не способен» подросток эффективно развиваться в данном направлении.**

**Поэтому он достаточно условно формирует типологические грани испытуемого и относит его к одной из профессиональных групп.**

**На наш взгляд, уникальная для своего времени идея Климова, во-первых, не нашла необходимый диагностический инструмент: опросник не способен достоверно соотнести респондента с типом**



**личности. А во-вторых, автору и его сподвижникам не удалось связать психологические типы с устойчивыми аспектами личности.**

Есть еще подходы и методики, менее известные, которые так же не решают современные профориентационные задачи. Подробно останавливаться не будем, но вот названия некоторых из них: определение социально-психологических установок личности (методика О.Ф. Потемкиной), Карта интересов (модифицированная методика А.Е. Голомштока), опросник профессиональных склонностей Л. Йовайши (в модификации Г. В. Резапкиной).

Но направление этих опросников выбрано верно: все методики пытаются определить не индивидуально-психологические, а типологические свойства личности, но, говоря языком математики, для решения поставленных профориентационных задач во всех этих подходах и методах не хватает определения устойчивых векторов в природе человека. Эти векторы могут быть не только осознаны самим испытуемым, но и определены экспериментатором в ходе исследования. Такие векторы есть в типологическом подходе, основанном на изучении коммуникативной модели человека. А коммуникативная модель связана с психофизиологией мозга, а точнее с функциональной асимметрией коры больших полушарий (Богомаз С. А. Билатеральная модель структуры психики: автореферат диссертации д—ра психол. наук / С. А. Богомаз. — Томск, 1999).

## **ЧАСТЬ 4**

### **ЗАЧЕМ ПРОФОРИЕНТОЛОГАМ ЗНАТЬ РЫНОК ТРУДА И СПЕЦИФИКУ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В современном мире существуют десятки проектов, лабораторий, центров и специалистов, которые занимаются профориентацией, используя совершенно разные методы, степени эффективности и направленности. Сегодня проводится много форумов, мастер-классов, открытых онлайн-уроков, которые пытаются выдать школьникам «билет в будущее».

Столкнувшись с первыми диагностическими трудностями в 2019 году, эти организации стали заявлять: «Большинство современных школьников 6–11 классов при выборе профессии демонстрируют неосознанную некомпетентность — то есть не просто отсутствие способности совершать адекватный выбор своего профессионального пути, но даже неготовность совершать сам выбор, непонимание необходимости действия и удовлетворенность своим текущим положением».

Они об этом задумались только сейчас — так это же очевидно... Мы с моим партнером Рашитом Белгибаевым уже несколько лет на своих тренингах говорим об этой проблеме, поскольку она связана со спецификой поколений. А авторскую методику «HR+» мы заточили под особенности школьников поколения Z.

Кроме того, вряд ли «официальные» профориентологи, дающие «билет в будущее», признаются, что такая проблема возникает из-за сбоя в их диагностических системах. А именно: неправильно подобраны батареи тестов, и отсутствуют интерактивные нетестовые методы.

А ведь профориентация школьников — приоритетная государственная задача, закрепленная в национальном проекте «Образование». На ее реализацию выделяются немалые средства.

Конечно, гораздо проще взять существующую батарею тестов, оцифровать ее и прогнать по бескрайним просторам Интернета. А самое интересное, что после этих махинаций программа интерпретирует полученные результаты так, что ни один родитель в мире до конца не понимает, к какой профессии склонен его ребенок.

Я не шучу и нисколько не преувеличиваю. К примеру, одна известная томская организация совместно с компанией 1С выпустила целый диск для тестирования школьников и включила в него более сорока различных профориентационных тестов. После чего они внедрили это в практику школьного тестирования.

В результате ко мне на консультацию приходят взволнованные мамы со своими детьми и показывают профориентационное заключение. Написано оно на 7–14 листах и включает в себя уйму интересной психодиагностической информации, за исключением самой главной: какие 3–5 профессий и в какой сфере деятельности точно подходят ребенку.

Я имею тридцатилетний практический опыт психодиагностики не только детей, но и представителей практически всех профессий. У меня очень много своих диагностических «фишек», но такого бреда в описании я давно не встречал. Представьте себе мое состояние, когда я, несколько раз прочитав эти заключения, написанные не живым специалистом, а компьютерной программой, вижу сочетание пары десятков абсолютно разнонаправленных по своей специфике профессий у одного респондента. К примеру, врач скорой помощи и часовой мастер.

Это то же самое, как специалист анатомической лаборатории и оперуполномоченный уголовного розыска — бред.

Именно поэтому и приходится на моих авторских тренингах и индивидуальных консультациях исправлять ошибки горе-профориентологов.

Когда у тебя на консультации сидят взволнованные мама и ребенок, жаждущие конкретики в определении профессии и сферы деятельности, нет варианта прикрыться никакой компьютерной программой. Это и есть тот момент истины, который определяет, настоящий ли ты профессионал-профориентолог или малокомпетентный лабораторный чудак, прикрывающийся результатами опросников.

Я не против цифровых подходов, наоборот. Наша платформа «HR+» диагностирует респондентов онлайн. Но мы всегда говорим своим слушателям, что, во-первых, тестирование посредством платформ — это только первый этап профдиагностики. За этим этапом стоит не только тщательный анализ полученных результатов, но и игровое тренинговое тестирование, которое позволяет скорректировать диагностические ошибки платформы. Во-вторых, используемые психодиагностические методы оценивают не способности ребенка, а его предпочтения. Кроме того, «большинство современных школьников 6–11 классов при выборе профессии демонстрируют неосознанную некомпетентность...» (полный текст смотрите выше), что еще раз подтверждает ошибочность методов «официальных» подходов в образовании.

Я глубоко убежден в том, что процесс профессиональной диагностики должен компетентно связывать способности ребенка и его адаптацию к будущей профессиональной деятельности. Заметьте, не

только к профессии, но и к определенной должности. Будь это учитель физики или диспетчер аварийной службы.

**Дело в том, что краеугольный камень профориентации — это три большие пропасти. Первая пропасть — между представлением ребенка о его будущей профессии и спецификой профессии в целом. Вторая пропасть — между методами обучения в вузе по данной специальности и непосредственно практической деятельностью. А третья пропасть — это противоречия между самой профессией и должностными обязанностями в данной сфере, которая зачастую определяется требованиями работодателя.**

Поэтому компетентный профориентолог должен не только представлять современный рынок труда, но и знать специфику различных видов деятельности, тонкости профессиональных отличий. Кроме того, он, как грамотный эксперт должен корректно оценивать в любой профессии не только набор знаний и компетенций, но и количество тех или иных комбинаторных механизмов в деятельности.

Но и это еще не самое главное. Самое главное — это связать между собой способности, компетентности и навыки не только с конкретной профессией, но и с теми повседневными задачами, которые обязан выполнять человек в процессе своей деятельности.

Я всем и всегда говорю, что главный эксперт нашей деятельности — это конечный потребитель, т.е. работодатель. Если он адекватен, но при этом постоянно недоволен специалистом, которого мы ему порекомендовали, то это наша профессиональная ошибка.

## **ЧАСТЬ 5**

### **О НАШИХ МЕТОДАХ И ЭНЕРГОЭКОЛОГИИ**

Мозг человека сложнее, чем самый современный компьютер. Зайдя в раздел «свойства компьютера» можно увидеть его производительность и направленность. Возникает вопрос, а где можно посмотреть производительность и направленность нашего мозга? Большинство существующих в мировой психологической практике тестов для измерения интеллекта и функциональных систем, к сожалению, измеряют отдельные и иногда не связанные между собой показатели. Например, тесты для измерения общего интеллекта ничего не говорят нам о творческом потенциале и креативности школьника.

Однако утверждение, что современный компьютер в какой-то мере аналог человеческого мозга не лишено оснований. А это означает, что его тоже можно научиться тестировать. Для этого нужно измерять те качества и способности человека, у которых существует потенциал для развития. По-другому мы их называем «сильные» стороны личности. Слабые качества развивать можно, но это слишком энергозатратно, потому что на их развитие мозг не будет выделять достаточное количество энергии.

Когда перед нами стоит любая конкретная задача, то для ее решения должен быть подобран грамотный инструмент. К примеру, глупо раскапывать траншею детской лопаткой. Это будет очень энергозатратно, да и займет много времени. Ее можно выкопать, имея в арсенале пару хороших лопат, желательно совковую и штыковую. Но это хорошо, когда речь идет о траншее небольшого размера и небольшой глубины, скажем, один кубический метр. А если речь идет о

строительстве многоэтажного дома и необходимости вырыть целый котлован под его фундамент? Тут без серьезной техники не обойдешься: и бульдозеры, и тракторы, и экскаваторы.

Чтобы объяснить этот феномен, мы предложим вашему вниманию целое понятие — **ЭНЕРГОЭКОЛОГИЯ**.

Что это такое и с чем его едят? Энергоэкология — это феномен, который показывает наименьшие затраты времени и энергетического потенциала человека при осуществлении того или иного вида деятельности. Если профессия и сфера деятельности выбраны правильно, то человек занимается энергоэкологичной деятельностью.

Проанализировав любую деятельность человека в мире разнообразных профессий, мы можем ее измерить с точки зрения характера выполняемых действий, их продолжительности и энергозатратности. В качестве примера — история из жизни. Лет десять назад мой часовой мастер состарился и, обучая сына этому ремеслу, постепенно передал свое дело ему по наследству. Работа часового мастера характеризуется скрупулезностью, усидчивостью, вдумчивостью, умением концентрироваться, но, самое главное, нужны ловкие чувствительные руки, способные совершать точные и мелкие движения. Опытный мастер обладал всеми этими качествами, а вот сын пошел, как говорят, не в него: он был вспыльчив, разговорчив, неловок, часто совершал резкие необдуманные движения, и детали у него падали на пол. Отсутствие опыта не является причиной его неудач в этой сфере. Из него не выйдет хороший часовой мастер, или искусный ювелир: у него для этих профессий нет необходимых способностей, поэтому вся его дальнейшая деятельность будет высоко затратной по времени и энергии, то есть не энергоэкологичной.

Очень важно, чтобы сфера деятельности и способ осуществления этой деятельности были конгруэнтны сильным качествам человека. А более слабые свойства могут быть реализованы посредством хобби. Так устроен наш биоэнергетический потенциал, основанный на типе информационного метаболизма.

Однако грамотная оценка способностей человека — задача не из легких. Но, если использованы эффективные методики, своевременная диагностика свойств и направленностей личности может обеспечить правильный выбор профессии.

Будучи начинающим психологом, я нашел целое методологическое направление, которое в своем подходе не разграничивает «норму» от «патологии», а определяет устойчивые векторы, основанные на психофизиологии мозга (асимметрии коры больших полушарий), и дает реальное объяснение развитию коммуникативных способностей человека. Эта методология основана на работах Карла Густава Юнга, которые послужили основой для развития целого направления в мире: типология Майерс-Бригс, типология Кейрси, соционика, постъюнговская типология. Тестовые системы, созданные на основе указанных методологий, позволяют дать реальную оценку способностям человека к тому или иному виду деятельности. С того самого момента эти методики стали для меня надежным инструментом изучения себя и других людей.



## **ЧАСТЬ 6**

### **ЧТО НЕОБХОДИМО ИЗМЕРЯТЬ В ХОДЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОДИАГНОСТИКИ**

Проблема диагностики свойств и качеств человека заключается, в первую очередь, в правильном выборе методологии подхода к оценке склонности подростка к профессии и, как следствие, подборе психодиагностических методик. Ведь для того, чтобы оценить качества и свойства человека, необходимо понять, как работает основной агрегат — мозг, который и управляет всеми процессами.

Следовательно, и методики нужно подбирать такие, которые оценивают не желания и стремления ребенка к определенным занятиям, а потенциал его способностей, которые со временем станут сильными навыками.

Скептиков и людей, беспрекословно верящих в мировую психодиагностику, я сразу хочу огорчить. Так как популярные в современном мире тесты повсеместно применяются в практике и не дают положительных результатов, то, скорее всего, они мало пригодны для профориентационной и профессиональной диагностики.

Как показывает практика, существующие методики измеряют не способности, а самооценку ребенка в отношении тех или иных качеств, то есть большинство методик опираются на субъективную оценку ребенка. Особенно ситуация усложняется при диагностике зумеров.

Видимо, мировые и российские психологические сообщества, продвигающие указанные методики, нам что-то недоговаривают. Или, возможно, продвигать их попросту выгодно. Я глубоко убежден, что если бы эти тесты были эффективными, то не было бы такой ужасающей

статистики, которую мы приводили в начале, в отношении людей, работающих не по специальности.

Если говорить о более прогрессивном и современном диагностическом подходе в профориентации, то он должен заключаться в следующем.

Во-первых, мы должны понимать, какой уровень личности наиболее связан с профессиональной деятельностью. И мы должны этот уровень обозначить. Здесь само собой напрашивается ответ на этот вопрос: человек взаимодействует со сферой деятельности и профессиями посредством вербальной и невербальной коммуникации. За качественную и количественную сторону этой коммуникации будет отвечать уровень интеллекта, система приобретенных ценностей, биологическое состояние индивидуума.

За все остальное будет отвечать принадлежность человека к определенному типу информационного метаболизма: как эта информация кодируется, какова ее содержательная сторона, в какой форме и насколько энергоэкологично она подается, как долго человек способен реализовывать именно эту информацию. Информационный метаболизм — врожденный тип структуры мышления человека.

Приведу пример. Один человек способен 8 часов без усталости вести тематическую беседу, а другой 8 часов производить сложные детали и молчать, при этом чувствуя себя бодро в конце рабочего дня. И если они поменяются местами, то эффективность деятельности упадет в разы. Почему? Потому что способности «говоруна» были заложены в утробе матери, а благотворная социальная среда позволила ему их эффективно развить. А второй родился рукотворным и, повзрослев, стал настоящим мастером.

Опыт в данном случае играет второстепенную роль. Давайте смоделируем ситуацию с приведенными выше персонажами. Представьте себе, что мы с вами начали обучать их с подросткового возраста: «говоруна» модельному делу, а молчаливого «рукотворного» отдали в школу ораторского искусства и эффективной коммуникации. Пройдут годы, но из «говоруна» не получится хорошего мастера, а «рукотворный» будет сильно и быстро уставать от большого количества информации и бесчисленных коммуникаций. Таких примеров на моей практике сотни.

В настоящее время существует только одна методология, которая четко и логично объясняет обстоятельства, приведенные выше. Это постъюнговская типология. Другие методологии и методики не способны это измерить, они способны лишь дать дополнительные параметры для уточнения подходящей профессии. А основоположником всей системы стал мировой швейцарский исследователь Карл Густав Юнг.

Во-вторых, мы должны найти постоянные или устойчивые аспекты, характеризующие личность на уровне коммуникации. И здесь все сходится. Постъюнговская типология дает нам врожденные установочные векторы. Если Вы мыслитель, то сфера эмоций у Вас организована гораздо слабее, и наоборот.

И в-третьих, что крайне важно, эти константы (устойчивые аспекты) нам необходимо измерить. А чтобы проводить точные измерения в современном мире, необходимо несколько современных качественных приборов. Так же и в психодиагностической практике.

Одно из важных диагностических правил в постъюнговской типологии заключается в том, чтобы в процессе диагностики

использовать комплекс взаимоподтверждающих методов. На наших интернет-платформах «HR+» и «MyCollege» использованы взаимоподтверждающие методики Кейрси и Вайсбанда. А на групповых диагностических тренингах мы используем ряд игровых авторских методов «Vector\_Pro», которые дают еще более достоверные результаты.

Если мы будем отдавать оценку собственных качеств только на откуп испытуемого, то мы не получим точных диагностических результатов. Помните, что «...большинство современных школьников 6—11 классов при выборе профессии демонстрируют неосознанную некомпетентность...» (глава 19). Опытный психолог-диагност с помощью грамотно подобранных методик или нетестовых методов (смотрите главу 23) способен определить доминирующие свойства и качества личности.

Вот и мы на основе строгих критериев подтверждаем или опровергаем те или иные качества личности.

Да, безусловно, этот подход гораздо сложнее. Мы уже говорили о том, что проще раздать детям опросники через интернет-приложение, выдать сформированное программой заключение и не нести ни за что ответственность. Несмотря на то, что наш подход комплексный и требует чуть больше времени и навыков, я считаю его оптимально верным, так как он дает очень высокую степень надежности в определении совместимой с человеком профессии.

## РАЗДЕЛ ВТОРОЙ

# ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

### ПЕРВЫЙ ЭТАП

Главным оружием успешной профориентационной диагностики являются правильно подобранные методы. Эти методы для современного поколения должны быть интересными, динамичными, вовлекающими в ситуацию выбора, сравнения, познания собственного «Я». Подросток должен чувствовать себя в центре происходящих событий и быть центральной фигурой в них.

Поэтому диагностика будущих выпускников с помощью опросников, профориентационных табличных анкет — это всего лишь один из методов оценки способностей школьников. А результатам, полученным в процессе классической психодиагностики, нельзя придавать первостепенное значение в оценке подростка.

У специалистов-психологов существует противоречивое мнение о том, в каком соотношении необходимо использовать тестовые и нетестовые методы при оценке личности. Исходя из своего опыта, я склонен утверждать, что психодиагностические методики дают всего 50% информации о человеке. К сожалению, опросники и анкеты не способны удовлетворить жажду познания и заинтересовать своими предложениями. Почему? Одна из причин связана со спецификой современного поколения. Современные школьники поколения Z свободны в своих убеждениях и предпочтениях. Они не приемлют скуку и однообразие. Развиваясь в век информационных технологий, это поколение требует интересного, динамичного и смелого подхода к изучению своих преимуществ и недостатков. Главной особенностью зумеров является клиповое мышление. То есть ценится быстрый, качественный, интересный результат. Их жизнь состоит из быстротечных красочных фрагментов, во время переживания которых проживается целая цепочка событий.

Эффективной профориентационной диагностикой поколения Z можно считать методы, направленные в первую очередь на проектирование дальнейших жизненных событий, связанных напрямую с личностью будущего абитуриента. Предложения должны быть содержательными, четкими, конкретными. А для этого достаточно анкеты с пятью–семью экспресс-диагностическими тестами. А вот всю остальную информацию необходимо черпать из нетестовых методов.

На первом этапе проводилось психологическое тестирование посредством авторской анкеты, разработанной с учетом специфики старших школьников. В анкетах были использованы валидизированные психологические методики для исследования девиантного поведения, особенностей личности и взаимодействия с социальной средой, оценки уровня креативности и гибкости мышления, коммуникативных стилей (PGT, АРТ, МИГС, ДТ Вайсбанда). А также, был разработан специальный социометрический тест «экстрим-опросник».

В примененных методиках был использован ряд подходов, причина выбора и перспективность использования которых будут качественно раскрыты в ходе данного отчета. Ключевые инструменты основаны на базовой модели типов Карла Густава Юнга. Модель получила развитие в огромном количестве методик, используемых в HR. Мы остановились на типологии Майерс-Бриггс (Myers-Briggs Type Indicator, MBTI) и «Модели А» Аушры Аугустинавичюте.

MBTI широко применяется в сфере образования и в бизнесе. Согласно некоторым источникам в США до 70 % выпускников средних школ проходят определение типа личности с помощью MBTI для целей выбора будущей профессии. Опросник MBTI переведен на 30 языков и используется по всему миру. «Модель А» легла в основу отдельного направления типирования – соционики, получившей широкое распространение в СССР и на постсоветском пространстве. Аушра Аугустинавичюте синтезировала ее из базовой модели Юнга и теории информационного метаболизма А. Кемпинского.

### Основные прикладные области применения методик:

- самопознание и личностный рост;
- создание адаптивного учебного пространства;
- карьерный рост и профориентация;
- развитие организаций;
- тренинги управления и лидерства;
- решение проблем;
- семейные консультации;
- образование и составление учебного плана;
- научная работа;
- тренинги межличностного взаимодействия.

Все методики, имея общий базис, предоставляют широкий спектр вариантов оценки психологических качеств людей.

В результате исследования каждый участник был оценен по 24 векторным качествам, что позволило сделать вывод о склонности к тому или иному виду деятельности.

В проекте приняли участие девятиклассники из различных школ Томского района.

НАЗВАНИЕ УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ	КОЛИЧЕСТВО
1. МБОУ ЗОРКАЛЬЦЕВСКОЕ СОШ	21
2. МБОУ ОКТЯБРЬСКАЯ СОШ	14
3. МБОУ НАУМОВСКАЯ СОШ	7
4. МБОУ ЛУЧАНОВСКАЯ СОШ	8
5. МБОУ МОЛОДЁЖНЕНСКАЯ СОШ	15
6. МБОУ ИТАТСКАЯ СОШ	22
7. МАОУ МАЛИНОВСКАЯ СОШ	27
8. МБОУ ТУРУНТАЕВСКАЯ СОШ	10
9. МБОУ НОВОРОЖДЕСТВЕНСКАЯ СОШ	2
10. МБОУ СЕМИЛУЖЕНСКАЯ СОШ	8
11. МБОУ РАССВЕТОВСКАЯ СОШ	7
12. МБОУ МИРНЕНСКАЯ СОШ	17
13. МБОУ РЫБАЛОВСКАЯ СОШ	21

14. МБОУ МЕЖЕНИНОВСКАЯ СОШ	12
15. МБОУ МОРЯКОВСКАЯ СОШ	33
16. МБОУ КОРНИЛОВСКАЯ СОШ	9
17. МБОУ НОВОАРХАНГЕЛЬСКАЯ СОШ	4
18. МБОУ КОПЫЛОВСКАЯ СОШ	
19. МБОУ КУРЛЕКСКАЯ СОШ	
20. МБОУ МАЗАЛОВСКАЯ СОШ	
21. МБОУ НЕЛЮБИНСКАЯ СОШ	
22. МБОУ ПОДЛОМСКАЯ СОШ	
23. СУХОРЕЧЕНСКАЯ ООШ	
24. МБОУ КАНДИНСКАЯ СОШ	
25. МБОУ ВОРОНИНСКАЯ СОШ	
26. МБОУ ПОРОСИНСКАЯ СОШ	
27. МБОУ АЛЕКСАНДРОВСКАЯ СОШ	
28. МБОУ БАТУРИНСКАЯ СОШ	
29. МАОУ КАФТАНЧИКОВСКАЯ СОШ	
30. МБОУ ПЕТУХОВСКАЯ СОШ	
31. МБОУ БАСАНДАЙСКАЯ СОШ	
32. МБОУ ЧЕРНОРЕЧЕНСКАЯ СОШ	
33. МБОУ СИНЕУТЕСОВСКАЯ СОШ	
34. БЕРЕЗКИНСКАЯ ООШ	
35. БОРИКОВСКАЯ ООШ	
36. ВЕРШИННИНСКАЯ ООШ	
37. МБОУ КАЛТАЙСКАЯ СОШ	
38. МБОУ КАФТАНЧИКОВСКАЯ СОШ	
39. МБОУ КИСЛОВСКАЯ СОШ	
40.	
41.	
42.	
43.	
44.	
45.	



## **ВТОРОЙ ЭТАП ПРОВЕДЕНИЕ ИГРОВЫХ ТРЕНИНГОВ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕТЕСТОВЫХ МЕТОДОВ**

Одним из обязательных условий профориентационной деятельности является соблюдение индивидуально-дифференцированного подхода к каждому подростку. Для его осуществления идеально подходит метод интерактивного интервьюирования. Это процедура общения психолога и подростка, включающая в себя детализацию в сборе необходимой информации для получения нужных сведений о профессиональных предпочтениях ребенка, о его увлечениях, скрытых и явных талантах. Данный метод способствует вовлечению подростка в непосредственный диалог с психологом, минимизирует количество ложных ответов (что в большинстве случаев дает опросник), помогает ребенку самому осознать свои способности при выборе той или иной профессии.

Самым эффективным методом диагностики подростков современного поколения является игра. Игровой метод побуждает ребят к анализу и осмыслению своих профессиональных перспектив. Именно этот метод является наиболее предпочтительным для поколения «клипового мышления». В тренинге с элементами игры подросток проигрывает ситуации и в процессе осознает свои сильные и слабые стороны. Именно в игре психолог может преподнести в нужной форме подростку, выбравшему неподходящую специальность для будущего обучения, мысль о том, что данный выбор является ошибочным и вскоре приведет к эмоциональному выгоранию и разочарованию. Далее, сопоставив проигрываемую ситуацию с подходящей для ребенка профессией, психолог успешно показывает, что данная специальность в дальнейшем принесет ему желаемую удовлетворенность от выбранной деятельности.

Нами разработан игровой тренинг для старшеклассников, который соответствует всем приведенным выше требованиям, предъявляемым к нетестовым методам диагностики. В основе этого тренинга лежит диагностическая профориентационная интерактивная игра с элементами

квеста. Эта интерактивная игра позволяет совместить сразу несколько диагностических нетестовых методов.

Вся целевая аудитория была поделена на 10 групп, чтобы в тренинге могло участвовать 40-60 школьников.

Тренинговая игра проводилась в несколько этапов. На первом этапе диагностического тренинга была проведена геймифицированная оценка типологических граней и свойств личности участников тренинга.

Это позволило следующее:

1. Скорректировать достоверность заполнения тестовых анкет.
2. Помочь осознать подросткам их типологические качества.
3. Сделать привязку качеств к направлениям деятельности.
4. Определиться с 3-5 наиболее подходящими профессиями.

В результате первого и второго этапа мероприятия у подростков были диагностированы следующие типологические грани (векторы).

№	ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ ВЕКТОРЫ
1.	Гуманитарий, естественник или технарь
2.	Уровень развития и успеваемости
3.	Уровень активности и целеустремленности
4.	Способ организации деятельности и собственной жизни
5.	Взаимосвязь с внешним миром и способ получения стимула
6.	Склонность принимать решения
7.	Способ получения информации
8.	Уровень креативности и творческого потенциала
9.	Тип информационного метаболизма
10.	Психогеометрический стиль деятельности
12.	Доминирующая стимульная группа
13.	Установка на вид деятельности
14.	Уровень коллективной адаптации
15.	Способность работать в команде
16.	Уровень концентрации - коммуникации

По результатам игрового тренинга, участники получили информацию о подходящих им сферах деятельности, комфортных и некомфортных условиях труда, рекомендации по саморазвитию.

### ТРЕТИЙ ЭТАП

В процессе нашей работы на предыдущем этапе, школьникам было предложено написать рекомендации по подходящим профессиям на обратной стороне своих анкет и сравнить их предыдущим выбором, который они делали в процессе заполнения анкеты. Сразу после игрового тренинга мы проводили интерактивные консультации с детьми. Всем девятиклассникам было предложено остаться на групповую интерактивную консультацию и более детально разобраться с полученной информацией, сформировать вопросы и задать их руководителю проекта. Порядка 60% участников тренинга в процессе интерактивной консультации более детально разобрались в своих способностях и получили рекомендации.

В результате плодотворной работы, мы смогли ответить на следующие вопросы.

Получать ли высшее образование?
Как правильно выбрать вуз или колледж?
Кто он: гуманитарий или технарь?
Какова его установка на вид деятельности?
Какие две его способности самые сильные?
Какова будет его основная мотивация в деятельности?
Как правильно подобрать спортивную секцию?
Что будет хобби, а что станет делом всей жизни?
Чем ему не стоит заниматься?
Каковы оптимальные условия для его работы?
В какой сфере деятельности он будет более успешен?
Какие 3—5 профессий он освоит с удовольствием?
Как выбрать кружок дополнительного образования?
Как правильно пройти профпробы?

## **ЧЕТВЕРТЫЙ ЭТАП**

На четвертом этапе был проведен семинар для социальных педагогов, ответственных в своих учебных заведениях за профориентацию.

В ходе семинара были даны основные методологические принципы авторской системы эффективной диагностики в профориентации.

Обучение нашло положительный отклик участников семинара.

## **ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ**

1. Проведенная работа стала первым случаем столь массового применения авторских методов профориентации в системе образования Томской области.
2. Результаты показали возможность эффективно и интерактивно определять склонность к профессии по индивидуально-психологическим показателям у девятиклассников.
3. Мероприятие получило положительные отклики от педагогов, участвовавших в мероприятиях, и, в ряде случаев, стало мотивацией к самопознанию.
4. Проект можно считать успешным, транслировать как передовой опыт и рекомендовать его к проведению во всех образовательных системах.
5. Продолжить проведение мероприятий со старшеклассниками и обучение педагогов в следующем учебном году.
6. Приглашать к участию в мероприятиях классных руководителей 7-11 классов.
7. Приглашать к участию в мероприятиях заинтересованных родителей.

С, уважением, автор проекта Александр Царско