**Методика анализа метапрограмм и лингвистический анализ речи**

**при профориентации**

Лучше определить склонности к той или иной деятельности поможет использование психолингвистических методик. Данная методика основана на определенном построении вопросов, позволяющих получить информацию по оценке слов и выражений.

Мы можем оценить тип мышления и восприятия действительности человеком, обращая внимание не на содержание, а на форму, т. е. структуру построения фраз. Главное преимущество дайной методики заключается в том, что она позволяет избежать социально-желательных ответов, так как человек практически но может постоянно контролировать форму речи.

Мега программы — это «паттерны, которые мы используем для того, чтобы определить, какая информация будет допущена в сознание... » (О'Коннор Д., Сеймор Д. Введение в нейролингвистическое программирование.). Таким образом, оценив метапрограммы клиента, мы можем понять и особенности его мышления и реальных склонностей и предпочтений в профессии.

Для использования в профориентации целесообразно взять 3 метапрограммы, которые могут иметь существенное значение для успешности выбора сферы и специфики приложения труда. Рассмотрим сущность каждой метапрограммы, а также способы ее выявления.

**Стремление – избегание**

*«Стремление - избегание»* - речевая характеристика, формально выражающаяся в появлении отрицания (например, НЕконфликтный), слов «нормальный», «приемлемый» (указывает на избегание) или позитивной формулировки (указывает на стремление). В ситуации, когда Вы задаете клиенту открытые вопросы или просите описать что-либо, обратите внимание на соотношение «стремления - избегания».

Люди, у которых избегание преобладает, как правило, ориентированы на поиск ошибок и/или негатива. **Они бывают весьма успешны в контролирующих видах работ, склонны многократно перепроверять и избегать рисков. Как правило, эти люди испытывают существенные сложности при общении, особенно если это является важной составляющей их работы. Избегание как преобладающая характеристика абсолютно неприемлема для сотрудников, постоянно работающих с клиентами или в условиях изменяющейся среды.**

Если в речи клиента избегание встречается, но заметно реже, чем стремление, то оно в большинстве случаев указывает на:

* наличие реального негативного опыта;
* повышенную критичность данного фактора.

Когда мы анализирует эту метапрограмму, необходимо выяснить, что стоит за избеганием. Запомните, где проявилось избегание, и вернитесь к этой теме через некоторое время; уточните, какой именно опыт был у человека в прошлом.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Какой коллектив для Вас

оптимален? |  |
| 1. Идеальная работа, которая ….
 |  |
| 1. Идеальные родители, которые …
2. Лучшие каникулы, которые …
3. Опишите оптимального для Вас руководителя.
 |

Приведем несколько примеров вопросов и ответов, их интерпретации и дальнейших уточнений:

1. Вопрос: Какой коллектив для Вас оптимален?

«С общей целью, дружный, профессиональный, взаимовыручка». - Стремление.

«Профессиональный, дружный, неконфликтный.» — Стремление преобладает, избегание проявляется при появлении понятия «неконфликтный».

2. Вопрос: Какова для Вас идеальная работа?» или «Идеальная работа, которая ….»:

«Интересная, хорошо оплачиваемая, в приятном коллективе» -. Стремление.

«Творческая, нерутинная, с хорошей оплатой, в известной компании.» - — Стремление преобладает, избегание касается рутины.

«Недалеко от дома, не задерживают выплаты, нет переработок.» — Доминирует избегание.

«Нерутинная, хороший коллектив, нормально оплачиваемая, интересная.» — Стремление и избегание присутствуют в примерно равных пропорциях.

**Процесс - результат**

Одним из значимых факторов, которые определяют профориентационный вектор человека, является его ориентированность в той или иной степени на процесс или результат. Как ни кажется очевидным важность и того, и другого, в реальной жизни большинство видов работ предполагает то или иное соотношение предпочтений и склонностей личности в отношении процесса и результата. Например, **к видам работ, где однозначно предпочтительна мотивация на результат, относятся рекламные, маркетинговые и другие виды деятельности, связанные с активными продажами, предприниматели, проектные менеджеры и такие профессии, на которых основной задачей человека является разрешение сложных и конфликтных ситуаций. А вот, например, работа секретаря предполагает значительно больше процедур и процессов, следовательно, люди, ориентированные на процессы и мотивированные стабильностью и плавным течением жизни, лучше подойдут для относительно рутинных и запрограммированных работ.**

Безусловно, как и большинство других рассматриваемых нами параметров и характеристик, ориентация на «процесс - результат» является также величиной шкальной: люди с полярными и крайними величинами встречаются довольно редко. Поэтому при оценке клиента имеет смысл задавать несколько вопросов и учитывать все ответы.

Приведем очень простой, бытовой, но весьма яркий пример:

— Представьте себе, что Вы собираетесь в отпуск. Как Вы хотите, чтобы он прошел?

1. «Я хочу отдохнуть так, чтобы осталось много ярких впечатлений, чтобы остались хорошие воспоминания, чтобы приехать отдохнувшим и запаса сил хватило надолго».
2. «Я хочу во время отпуска видеть много разных мест, получать положительные эмоции и яркие впечатления, релаксировать и отдыхать, потому что очень устал».

Если мы сопоставим эти два примера, то увидим, что по сути дела оба этих человека хотят отдохнуть примерно одинаково, но первый ориентирован на то, что будет в результате, а второму больше значим сам процесс.

Для всех видов работ, где отсутствует измеримый и реально видимый результат и при этом большое значение имеет соблюдение определенных процедур, технологий, предписаний, подходят люди, в большей степени ориентированные на процессы, однако они могут потерпеть неудачу тогда, когда от них требуют быстрого достижения конкретной цели. Люди, в большей степени ориентированные на результат, хороши в работе, ориентированной на достижения, но порой не вполне хорошо соблюдают технологии/процессы.

**Результат**

Активные продажи

Руководитель высшего звена

Разработчик программного обеспечения

Руководитель среднего звена

Менеджер по маркетингу

Клиентский сервис

Главный бухгалтер

Ассистент руководителя

Оператор

Администратор сети

Делопроизводитель

Секретарь на телефоне

**Процесс**

Очевидно, что данная схема желательного распределения по шкале является весьма условной.

Приведем примеры вопросов, которые позволяют эффективно определить характеристику «процесс - результат».

1. Что Вам больше всего нравится в учёте (работе, спорте и т.п.)?
2. Как бы Вы определили, что такое успешный человек?
3. Что нужно, чтобы успешно пройти испытательный срок?
4. Как Вы организуете свою работу (учёбу»)?
5. В ближайшие выходные я хочу …
6. В ближайший отпуск (каникулы) и хочу…
7. На своей идеальной работе я хочу …

Когда человек просто рассказывает что-то о себе, о своих планах, мы также имеем возможность оценить, что более присутствует в описаниях: процессы или результаты. Помимо собственно описаний того или иного имеет смысл обратить внимание на предпочтение человеком глаголов совершенного вида, указывающего на результаты или несовершенного, указывающего на процессы.

Получая и анализируя ответы, мы в наибольшей степени обращаем внимание на форму ответа.

**Процедуры - возможности**

Этот параметр оценки в чем-то похож на предыдущий, однако есть и существенные отличия: мы оцениваем не столько склонность к процессу или результату, сколько то, каким путем идет человек в решении своих личных задач. Надо отметить, что речь идет скорее о предпочтениях и чувстве более высокой комфортности, нежели о полной невозможности работать в иных условиях. Однако практика показывает, что чем больше соответствует тип работы склонности человека, тем он более успешен, меньше допускает ошибок и более мотивирован.

Величина эта, как и большинство других, является шкальной и предполагает помимо крайних точек, которые не так уж часто встречаются, большое количество промежуточных вариантов.

Люди возможностей ориентированы на поиск новых решений, на неповторяющиеся действия или же на возможность использования разных подходов при решении типовых задач. Люди процедур предпочитают использовать типовой путь или способ решения рабочей, социальной либо жизненной задачи. Соответственно, эти люди более успешны и мотивированы в различных ситуациях.

Приведем пример.

Любые переговоры имеют четко выраженную структуру: сначала необходимо установить контакт, затем выявить потребности клиента, затем сделать презентацию или предложение, исходя из этих потребностей, и т. д. Структура означает уже некую процедуру. Однако одни торговые представители предпочитают получить заранее написанные для них вопросы, текст презентации, формулировки и ответы на возможные возражения клиента, а для других гораздо более эффективным путем будет корректирование схемы и ее наполнение каждый раз несколько отличным содержанием, в зависимости от ситуации, настроения клиента и собственного настроя.

Другой пример: педагог должен провести в течение месяца определённое количество уроков. Одни предпочитают полностью подготовиться и написать одну программу уроки повторять ее без каких-либо изменений в последовательности проведения. упражнениях и т.д., другие вносят небольшие вариации, третьи довольно сильно каждый раз меняют программу, оставляя неизменной основу, крайний вариант — каждый раз создается абсолютно новая программа с новым подходом. Еще раз отметим, что нельзя ни один из вариантов оценить однозначно как положительный или отрицательный.

Что касается характера работы, то довольно очевидно, что разные специальности и профессии предполагают различную степень тяготения к процедурам и возможностям. Можно выделить следующие закономерности необходимости тяготения к процедурам или возможностям в зависимости от специфики работы:

* необходимость четкого соблюдения неизменной или слабо изменяющейся технологии — процедуры,
* необходимость четкого следования законодательно установленным правилам, которые нельзя обойти или значительно от них отступить, — процедуры,
* высокая степень стандартизации продукта (услуги), который должен быть получен на выходе, — процедуры.
* высокая степень изменчивости внешней среды — возможности;
* необходимость инновационного/творческого подхода возможности,
* креативные специальности — возможности,
* сочетание технологий с их оптимизацией и внесением небольших или более значительных изменений сочетание возможностей и процедур.

Интересно, что реально тяготение к процедурам или возможностям определяет не только способность и склонность к определенным видам деятельности, но и к определенному социальному поведению. Так, люди возможностей в целом более мобильны и позитивнее относятся к командировкам, легче адаптируются в новом коллективе или к новым взаимоотношениям, к новым технологиям работы. Люди же процедур склонны к повторяемости изо дня в день, они более консервативны в одежде, сложнее сходятся с новыми людьми, с большим трудом и неудовольствием воспринимают, например, переезд в новый офис, даже если он лучше предыдущего.

**Возможности**

Креатив (разработка идей продвижения, новых брэндов, рекламных концепций)

PR

Руководитель высшего звена

Активные продажи, поиск клиентов

Разработчик программного обеспечения

Главный бухгалтер

Руководитель среднего звена

Клиентский сервис и поддержание клиентской сети

Ассистент руководителя

Секретарь на телефоне

Оператор

Юрист

Администратор сети

Бухгалтер

Контролер качества

Делопроизводитель

**Процедуры**

Определить данный параметр у клиента можно также двумя способами: задавая вопросы или слушая монолог.

Приведем примеры вопросов:

1. Представьте себе, что Вам необходимо провести важные переговоры. Как Вы будете к ним готовиться? Как будет соотноситься Ваша подготовка с поведением на переговорах?
2. Аналогичный вопрос о публичном выступлении, презентации.

Анализируя ответы на эти вопросы, обратите внимание наследующее:

* Будет ли человек при подготовке склонен прописать полностью всю процедуру и даже текст своей речи (процедуры) или наметит только тезисы (процедуры и возможности в балансе), или продумает тезисы, не записывая их (преобладают возможности), или предпочтет полный экспромт (возможности):
* Будет ли человек менять свое поведение при изменении ситуации на переговорах/презентации или же будет, несмотря ни на что, следовать той процедуре, которая была установлена.
1. Представьте себе, что в кафе, в котором Вы часто бываете, Вам сделали предложение попробовать новое и экзотичное блюдо. Вы скорее откажитесь или согласитесь?
2. Вам очень понравилось какое-то место отдыха. Вы предпочтете чаще всего ходить именно туда или для Вас более комфортно разнообразить места?
3. Ваша дорога от дома до работы (школы) предполагает возможность нескольких примерно равноценных маршрутов. Вы предпочтете выбрать один из них раз и навсегда или будете чередовать?
4. Представьте, что Вы – бизнесмен. Если бы Вам предложили при абсолютно равных прочих условиях на выбор: поддерживать давно существующее направление бизнеса или развивать новое, что бы Вы выбрали?
5. У Вас есть возможность получить дополнительное образование и сменить вид деятельности на значительно более интересный для Вас и перспективный, однако это связано с большими затратами времени. Чтобы Вы выбрали?
6. Что Вам больше всего нравилось в предыдущей учёте (работе)?

Анализируя ответ на 8-й вопрос, обратите внимание на следующее:

* говорит ли клиент о возможностях, которые у него были;
* включены ли в ответ изменения, инновации, творчество, возможность пробовать разные варианты действии — это будет указывать на тяготение к возможностям,
* говорит ли человек о порядке, предсказуемости,
* оценивается ли положительно стабильность, постоянство, неизменность — указывает на тяготение к процедурам,
* сами виды деятельности и то, как их описывает человек.