

Е. Ю. ПРЯЖНИКОВА, Н. С. ПРЯЖНИКОВ

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

*Рекомендовано
Советом по психологии УМО
по классическому университетскому образованию
в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по направлению и специальностям психологии*

УДК 658.311.44(075.8)
ББК 88.4ря73
П85

Рецензенты:

доктор психологических наук, профессор *Е. А. Климов*;
доктор педагогических наук, профессор *М. С. Савина*

Пряжникова Е. Ю.

П85 Профориентация: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. — М.: Издательский центр «Академия», 2005. — 496 с.
ISBN 5-7695-1582-1

В пособии изложены современные представления о профессиональном и личностном самоопределении, основы профориентации и профотбора. Затронуты такие вопросы, как этика профконсультирования, организация и планирование труда профконсультанта. Особое внимание уделено активным методам профконсультирования: представлены оригинальные авторские методики для практической работы с самоопределяющимися подростками и взрослыми клиентами. Предложены разные варианты проведения профконсультационной работы с клиентами, имеющими различные ценностно-смысловые ориентации, а также, рассчитанные на профконсультантов с разным уровнем профессиональной подготовки.

Для студентов-психологов, профконсультантов, школьных психологов (педагогов-психологов), педагогов, социальных педагогов и социальных работников, занимающихся профориентационной работой.

УДК 658.311.44(075.8)
ББК 88.4ря73

© Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С., 2005
© Образовательно-издательский центр «Академия», 2005
ISBN 5-7695-1582-1 © Оформление. Издательский центр «Академия», 2005

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	3
-------------------	---

ЧАСТЬ I

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Глава 1. Профориентация в культурно-историческом контексте	7
1.1. Психологические причины возникновения профориентации	7
1.2. Развитие профориентации в России, СССР и Российской Федерации	7
1.3. Развития профориентации в странах с высокой психологической культурой	12
1.4. Эволюция проблематики профессионального самоопределения	13
1.5. Профориентация как элемент государственной кадровой политики и как частная проблема	15
1.6. Государственные профориентационные службы и коммерческое профконсультирование. Проблема дилетантства и «знахарства» в профориентации	17
1.7. Профориентация как система	21
Глава 2. Сущность психолого-педагогического сопровождения выбора профессии	30
2.1. Соотношение понятий: «профориентация» и «профконсультация», «профессиональное самоопределение» и «личностное самоопределение», «карьера», «профессиональный выбор»	30
2.2. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в труде	32
2.3. Концептуальные уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении	36
2.4. Схема построения личной профессиональной перспективы (ЛПП) как вариант содержательно-процессуальной модели профессионального самоопределения	37
2.5. «Три кита» и основные факторы выбора профессии	40
2.6. Приоритеты профориентационной работы в условиях современной России	44
2.7. Профориентация как система взаимодействия различных социальных институтов	47

2.8. Активность и активизация в профессиональном самоопределении	52
2.9. Главная (идеальная) цель, основные задачи и уровни профессионального самоопределения	53
Глава 3. Психологические «пространства» самоопределения	56
3.1. Основные ориентиры самоопределяющегося человека	56
3.2. Различные типологии профессионального и личностного самоопределения	57
3.3. Типы и уровни самоопределения	66
3.4. Варианты смыслов труда как регуляторы профессиональных выборов	71
3.5. Смысл труда как утверждение права на признание и любовь	79
3.6. Проблема построения «семейной» карьеры	92
3.7. Многомерность пространств самоопределения. «Реальные» и «фантазийные» пространства	98
Глава 4. Специфика профориентационной помощи различным образовательно-возрастным группам	102
4.1. Основные этапы развития субъекта труда. Понятие «оптант»	102
4.2. Кризисы развития субъекта профессионального самоопределения	109
4.3. Проблема соответствия ожиданий самоопределяющихся клиентов и реальной психолого-педагогической помощи в решении их проблем	122
4.4. Проблемы профессионального образования и переподготовки кадров	129
4.5. Проблемы формирования профессионального самосознания субъектов труда	133
4.6. Предпрофильная и профильная ориентация школьников	145
Глава 5. Оптант как субъект профессионального и личностного самоопределения	150
5.1. Субъект профессионального самоопределения	150
5.2. Основные варианты (схемы) планирования субъектом своей карьеры	154
5.3. Развитие субъекта профессионального самоопределения	160
5.4. Основные линии развития субъекта профессионального и личностного самоопределения	163
5.5. «Кризисы разочарования» как возможная основа построения периодизации развития субъекта самоопределения	168
Глава 6. Методы и формы профориентационной работы	174
6.1. Основные стратегии профконсультирования: приемлемые и неприемлемые подходы	174
6.2. Общее представление о практической профконсультационной методике. Прогнозная модель оценки эффективности методики	178
6.3. Основные группы профориентационных методов	181

6.4. Типы профконсультаций	185
6.5. Основные формы и модели профориентационной работы (отечественный и зарубежный опыт). Типичные и перспективные профориентационные программы	188
Глава 7. Профессиографические основы профконсультирования и профотбора	195
7.1. Понятия: профессиограмма и психограмма. Типы профессиограмм	195
7.2. Различные варианты составления профессиограмм	196
7.3. Общая схема профотбора. Профотбор и профподбор	198
7.4. «Формула профессий». Схема анализа профессий и варианты ее использования в работе с группой и в индивидуальной профконсультации	203
7.5. Основная проблема профессиографирования и психологии труда	208
Глава 8. Психолог-профконсультант как субъект организации сопровождения человека в профессиональном и личностном самоопределении	215
8.1. Проблема «модели специалиста» профконсультанта	215
8.2. Основные концептуальные установки профконсультанта	218
8.3. Профконсультант как возможный посредник между самоопределяющимся человеком и культурой	220
8.4. Интеллигентность как возможный ориентир личностного развития профконсультанта	223
Глава 9. Ценностно-смысловые основы профессионального самоопределения	230
9.1. Проблемы гуманитаризации труда в современных условиях	230
9.2. Чувство собственного достоинства как «высшее благо» и возможный смысл профессионального самоопределения	235
9.3. Элитарные ориентации в поиске жизненного и профессионального идеала	238
9.4. Роль современных средств массовой информации (СМИ) в формировании профессиональных и жизненных стереотипов	240
9.5. Психологические проблемы личностного и профессионального самоопределения в эпоху построения «рыночных отношений»	242
9.6. Личностный компромисс как вариант построения «успешной» карьеры	248

ЧАСТЬ II

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ В ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Глава 10. Сущность активизации самоопределяющейся личности	253
10.1. Общее представление об активности. Проблема активности в философии и психологии	253

10.2. Проблема активизации, активности и самоактивизации	263
10.3. Проблема метода активизации профессионального и личностного самоопределения	269
Глава 11. Общее представление об активизирующей профконсультационной методике	273
11.1. Основные характеристики активизирующей профконсультационной методики	273
11.2. Место активизирующей методики в профконсультационном процессе	275
11.3. Основные модели (схемы) активизации самоопределяющихся клиентов	276
Глава 12. Методы активизации профессионального самоопределения	281
12.1. Профориентационные игры с классом	282
12.2. Игровые профориентационные упражнения	282
12.3. Активизирующие профориентационные опросники	283
12.4. Бланковые игры с классом	289
12.5. Схемы анализа и самоанализа ситуаций самоопределения	289
12.6. Карточные информационно-поисковые системы («профессьянсы»)	291
12.7. Карточные игровые консультационные методики	293
12.8. Настольные профориентационные игры	294
12.9. Бланковые карточные профориентационные игры	296
12.10. Методы принятия профконсультационного решения	297

ЧАСТЬ III

ОРГАНИЗАЦИЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОНСУЛЬТАНТА

Глава 13. Основы организации и планирования профориентационной работы	299
13.1. Основные организационные принципы и варианты профориентационной работы	299
13.2. Организация взаимодействия профконсультанта со смежными специалистами	301
13.3. Оценка эффективности профориентационной помощи	303
13.4. Основы планирования и проведения конкретных профориентационных занятий и консультаций. Примеры программ профориентационных занятий с подростками	307
13.5. Концептуальная схема организации профконсультационного взаимодействия психолога и клиента	311
13.6. Основы самостоятельной модификации и конструирования профориентационных методик	316
Глава 14. Основы организации профориентационного исследования	323
14.1. Профориентационное исследование и профориентационный эксперимент	323

14.2. Общая логика и основные компоненты профориентационного исследования	324
14.3. Подбор и обоснование методов в профориентационном исследовании. Проблема точности измерения	342
14.4. Метод «открытых глаз» в профориентационном исследовании	352
14.5. Оформление результатов и «защита» профориентационного исследования	356
Глава 15. Этические проблемы деятельности профконсультанта	367
15.1. Основные этические противоречия в профессиональном и личностном самоопределении	367
15.2. Основные этические проблемы и «соблазны» в профориентационной практике	370
15.3. Этические проблемы в научно-исследовательской деятельности	379
15.4. Основные уровни рассмотрения и решения этических проблем в работе профконсультанта: правовой, моральный и нравственный. Проблема профессиональной совести профконсультанта	389
15.5. Традиционно выделяемые этические принципы профконсультирования	392
15.6. Проблема общечеловеческих ценностей в работе профконсультанта	395
15.7. Главный этический ориентир в работе профконсультанта	403
Заключение	407
ПРИЛОЖЕНИЯ	410
<i>Приложение 1.</i> Профориентационная игра «Пришельцы»	410
<i>Приложение 2.</i> Игра «Профконсультация»	412
<i>Приложение 3.</i> Активизирующий опросник «Смыслы-сюрпризы»	417
<i>Приложение 4.</i> Активизирующий опросник «Моды-2»	419
<i>Приложение 5.</i> Игра-дискуссия «Заработная плата работника (ЗПР)»	423
<i>Приложение 6.</i> Бланковая игра-шутка «Бизнес-риск-мен»	427
<i>Приложение 7.</i> Карточная система («Профессьянс») для индивидуальной работы «Кто? Что? Где?»	430
<i>Приложение 8.</i> Схема анализа ситуации самоопределения «расплаты — достижения»	439
<i>Приложение 9.</i> Активизирующий опросник «Перекресток»	444
<i>Приложение 10.</i> Темы дипломных и курсовых работ	480
Литература	484

То, к чему стремится высший человек, находится в нем самом, а то, что ищет низший, — в других.

Конфуций

ПРЕДИСЛОВИЕ

Главная цель учебного пособия (о чем говорит и его название) — познакомить читателя с основами современной профессиональной ориентации. Реально профессиональный выбор, особенно в подростковом возрасте, осуществляется не только как собственное решение человека (далеко не все даже взрослые люди готовы брать на себя осознанную ответственность при планировании перспектив своего развития), поскольку он еще не готов в полной мере осознать все стороны своей будущей жизни и нуждается в поддержке со стороны взрослых (психологов, педагогов, родителей, а в идеале — всего общества). Высший уровень профориентации — профессиональное самоопределение. На этом уровне человек готов самостоятельно и осознанно делать ответственные жизненные и профессиональные выборы. Причем делать их уже без посторонней помощи. Полноценная, системная профориентация должна быть направлена на постепенное формирование субъекта самоопределения — это ее конечная (идеальная) цель. Идеальные цели, как известно, не всегда достигаются, но их смысл состоит в том, чтобы указывать путь, направление движения (или вектор развития).

В основе профориентации должно лежать уважительное отношение к человеку как к субъекту профессионального и личностного самоопределения. И тогда, когда он ориентирован на сложные варианты построения своей карьеры (и фактически выходит на уровень самоопределения), и даже тогда, когда он стремится строить свою жизнь и карьеру, ориентируясь на большинство людей, т.е. используя уже проверенные (другими людьми) варианты построения своего успеха. Призывать (и тем более — обязывать) каждого человека быть полноценным субъектом самоопределения нельзя. Человек должен еще созреть до настоящего творчества. Кроме того, у каждого человека свое представление о счастье и успехе.

Такой, уважительный, подход реализован в данной учебной книге.

В пособии рассматриваются ситуации выбора, в которых оказывается человек — юный или взрослый, — стремящийся сориентироваться в сложных социокультурных пространствах и реализовать свой потенциал через профессию и труд. Если речь идет

о самоопределяющихся подростках, то в качестве синонимов используются термины «подросток», «учащийся», «старшеклассник», «оптанта». Как для взрослых, так и для подростков вполне уместно использование понятий «клиент», «консультируемый» (консультируемый клиент). При этом важно помнить, что профконсультации, как правило, ориентированы на индивидуальную работу с клиентом, а профориентация предполагает и массовые формы работы с самоопределяющимися людьми (клиентами, оптантами). Надеемся, что после этого разъяснения употребление этих терминов по ходу рассмотрения различных аспектов профориентации не вызовет у читателя путаницы, тем более что данные термины традиционно используются специалистами.

Мы считаем, что профориентационная проблематика достаточно обширна и в какой-то степени является стержневой при рассмотрении вопросов развития личности. Именно профессиональный труд дает человеку возможность реализовать основные замыслы своей жизни, поэтому он является ведущей деятельностью для многих взрослых людей.

Главное дело жизни — это своеобразный критерий, позволяющий человеку разобраться, состоялась его жизнь или не состоялась. Поэтому в данной книге рассматриваются проблемы, несколько выходящие за рамки традиционной профориентации.

В частности, некоторые главы посвящены ценностно-смысловым сторонам самоопределения, много говорится об этических проблемах профориентации. Даже затрагиваются нетрадиционные для профориентации вопросы: планирования «семейной карьеры» и нахождения смысла труда как утверждение права на любовь и призвание. Достаточно обстоятельно рассматривается проблема развития человека как личности и как субъекта труда. Много внимания уделяется личности самого психолога-профконсультанта.

Особый акцент сделан на рассмотрении профориентации как важного элемента системы государственной кадровой политики. При этом мы утверждаем и пытаемся обосновать тезис о том, что только при необходимой государственной поддержке (прежде всего, финансовой и организационной) профориентация может стать по-настоящему эффективной и, наоборот, при отсутствии такой поддержки неудачно спланированная профориентационная работа приводит не только к несчастьям миллионов дезориентированных людей, но и к сильным просчетам и неудачам в экономике и даже в политике. Важнейшая задача руководства на любом уровне заключается в том, чтобы создавать условия для максимальной реализации (самореализации) творческого потенциала людей, которые доверяют власти функцию руководства. Ведь главное богатство любой организации (фирмы, учреждения, страны) — это не финансы, не оборудование, не недра, а именно «человеческий потенциал», и от того, насколько эффективно он используется

на общее благо, зависит оценка деятельности руководства. И профориентация в этом смысле фактически приближается к решению важнейших управленческих задач на уровне страны, региона, города и конкретных организаций. А также на уровне конкретного человека. Одна из важных задач профконсультанта — органичное соединение интересов самоопределяющейся личности и интересов общества, в котором человек стремится найти свое место.

Рассматривая все эти вопросы, мы попытались проявить максимальную сдержанность и научную корректность, хотя о некоторых проблемах хотелось бы кричать. И тем не менее мы занимаем оптимистичную позицию и надеемся, что профориентация со временем займет достойное место в нашем обществе. Ведь, как говорили древние, «...одни мертвецы — без надежды».

Для лучшего усвоения содержания книги в конце каждой главы приведены контрольные вопросы и список литературы. В приложении даны разнообразные авторские методики, а также перечень тем для написания курсовых и дипломных работ по профориентационной проблематике.

Сначала рассмотрены теоретико-методологические и практические основы профориентации (часть I), затем — активные методы в профориентации (часть II), и завершается книга рассмотрением проблем организации деятельности профконсультанта (часть III).

В части I анализируются историко-культурные предпосылки профориентации (глава 1), раскрывается сущность профессионального самоопределения и уточняются основные понятия профориентации (глава 2), рассматривается проблема типологий («пространств») профессионального и личностного самоопределения (глава 3), специфика профориентационной помощи различным образовательно-возрастным группам (глава 4), подробно анализируются особенности оптанта как субъекта самоопределения (глава 5), дается обзор традиционных методов и форм профориентационной работы (глава 6), характеризуются также профессиографические основы профориентации (глава 7), возможные установки в труде и варианты развития самого профконсультанта (глава 8), кроме того, рассматриваются ценностно-смысловые основы профессионального самоопределения (глава 9). Таким образом, в книге освещена достаточно обширная проблематика профориентации. Часть этих проблем успешно решается, но другая немалая часть являет собой плохо изученное пространство и может представить интерес для творческого педагога или психолога (или для ищущего студента) и даже определить направление его научного поиска.

В части II представлены активизирующие методы профориентации. В основном они разработаны авторами данного пособия, хотя дается и краткий обзор методов, разработанных другими авторами. Сначала раскрывается сущность активизации в профкон-

сультационной работе (глава 10) и дается общее представление об активизирующей методике (глава 11), далее перечисляются основные группы активизирующих методов и приводится их краткая характеристика (глава 12). Примеры самих конкретных методик даны в приложении.

В части III рассматриваются проблемы организации научно-практической деятельности профконсультанта. Выделяются общие основания организации и планирования его работы, проблемы взаимодействия со смежными специалистами, проблема оценки эффективности труда профконсультанта и другие (глава 13), специально выделяется проблемы организации профориентационного исследования (глава 14), а также этических основ деятельности профконсультанта (глава 15).

В целом данное пособие позволяет читателю (студенту или уже работающему специалисту) сориентироваться в обширной профориентационной проблематике, далеко выходящей за рамки психологии и педагогики (вплоть до управленческих проблем высшего уровня, когда рассматриваются вопросы оптимального использования человеческого ресурса на уровне городов, регионов и даже государств). При этом в пособии предлагаются и вполне практические («земные») варианты организации и проведения конкретных профориентационных занятий и профконсультаций. Несколько проблемный и даже дискуссионный характер пособия преследует цель активизировать самого читателя, подвигнуть его на творческий поиск и переосмысление уже имеющегося опыта профориентационной теории и практики.

Авторы благодарят за помощь в подготовке книги и ценные замечания Е. А. Климова, С. Н. Чистякову, Е. М. Иванову, М. С. Савину, И. А. Волошину, Н. Ф. Родичева, В. Б. Борейшу, С. И. Вершинина и других. В работе над книгой был использован практический опыт Центров профориентации молодежи городов Томска, Омска, Новосибирска, Ярославля, Брянска, а также Центров занятости населения Москвы и Московской области. Особая наша благодарность С. В. Кац и Г. Н. Шараповой — специалистам Межшкольного учебного комбината города Сургута.

ЧАСТЬ I

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Глава 1

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ В КУЛЬТУРНО-ИСТОРИЧЕСКОМ КОНТЕКСТЕ

1.1. Психологические причины возникновения профориентации

Первые лаборатории профориентации появились в 1903 г. в Страсбурге (Франция) и в 1908 г. в Бостоне (США). Обычно выделяют следующие причины появления этих первых профориентационных служб: бурный рост промышленности, миграция людей из сельской местности в города, проблема поиска работы, проблема отбора наиболее «подходящих» людей уже со стороны работодателей. Но все это причины, скорее, социально-экономические. Нам же интересно разобраться в том, каковы психологические причины возникновения профориентации, что изменилось в сознании людей?

Главная психологическая причина появления профориентации заключается в том, что именно в этот период и именно в этих странах перед значительным количеством людей возникла *проблема свободы выбора*, чего раньше не было (или было характерно лишь для отдельных людей, которые не могли и не хотели жить по заранее заведенному, патриархальному порядку). Такая свобода действительно порождала множество проблем, и главная из них — это ответственность за важные жизненные выборы, к которой большинство людей были не готовы. Интересно, что именно в это время увеличивается количество психических заболеваний по сравнению с более стабильными периодами общественной жизни. Это обстоятельство, в свою очередь, способствовало развитию разнообразных психиатрических и психотерапевтических служб и центров, где особую роль стали играть именно центры профконсультации.

1.2. Развитие профориентации в России, СССР и Российской Федерации

Уровень свободы в каждом конкретном обществе коррелирует с уровнем развития профориентации. Рассмотрим это на примере России.

Первая служба по «приисканию» работы в России появилась в 1897 г., но только в годы Первой мировой войны эти службы приобрели государственный статус. Фактически это была еще не профориентация, а трудоустройство.

В «Кающемся энциклопедисте» (1900) в разделе, посвященном выбору профессии, выделены четыре типичных варианта выбора: согласно семейным традициям; случайно, необдуманно; по призванию; по расчету. До революции в России издавались журналы, в которых содержалась информация о профессиональных учебных заведениях: «Студенческий альманах», «Адрес-календарь» и др.

Еще до революции в Санкт-Петербурге профессор Н. Киреев безвозмездно помогал молодым людям в выборе факультета и специализации в университете, а чуть позже М. А. Рыбникова и И. А. Рыбников перенесли эту инициативу в некоторые гимназии.

В целом в дореволюционной России профориентации как самостоятельного научно-практического направления еще не было, но условия создавались.

В Советской России проблемы труда, трудовой подготовки, а в дальнейшем и профориентации стали важнейшими темами марксистской идеологии. При ЦИТе (Центральном институте труда, открытом в 1921 г. по прямому указанию В. И. Ленина) была создана лаборатория, занимавшаяся вопросами профориентации. Проблемы профориентации стали разрабатываться во Всеукраинском институте труда (Харьков), в лаборатории по выбору профессии при психофизиологическом отделении Казанского бюро НОТ, в Московском институте профзаболеваний им. Обухова и в других местах. В 1922 г. в Наркомате РСФСР был рассмотрен вопрос о создании для подростков бюро по выбору профессии. Активно вопросами профориентации молодежи занималась Н. К. Крупская.

Первое бюро профессиональной консультации появилось в 1927 г. при Ленинградской бирже труда. Сразу же стали готовить профконсультантов. В школах вопросами профориентации (профотбора) занимались педологи. В 1930-е гг. Центральная лаборатория по профконсультации и профотбору ВЦСПС начала разрабатывать систему школьной профориентации. В 1932 г. был создан штаб по координации исследований проблем школьной профориентации. Таким образом, в период нэпа и в начале 1930-х гг. профориентация активно развивалась.

В 1936 г. вышло печально известное Постановление ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе Наркомпроса». Заметим, что наступление на гуманитарные науки началось именно с профориентации. Именно она оказалась самой уязвимой перед лицом ущемления свобод (и прежде всего, свободы выбора...). В 1937 г. — отмена трудового обучения в школе и резкое

свертывание профориентационной работы. Таким образом, в период сталинского тоталитаризма профориентацию, реально связанную с проблематикой свободы выбора, просто запретили.

Только в конце 1950-х гг. стали появляться первые диссертации по проблемам школьной профориентации. В 1960-е гг. (в период хрущевской «оттепели») была организована группа профориентации в НИИ теории и истории педагогики АПН СССР (руководитель А.Н.Волковский), открыта лаборатория профориентации в НИИ психологии в Киеве (руководитель Б.А.Федоришин); организован Научно-исследовательский институт трудового обучения и профориентации при Академии педагогических наук СССР — НИИ ТООПО АПН СССР (руководитель А. М. Голомшток). Таким образом, в период хрущевской «оттепели», т.е. в период возрождения некоторых демократических свобод, в стране наблюдалось явное возрождение профориентации. К сожалению, долгий перерыв в развитии профориентации во многом еще оставлял профориентационные разработки на достаточно простом (и даже примитивном) уровне.

В годы брежневского правления (с середины 1960-х гг. до середины 1980-х гг.) профориентацию не запрещали, но уровень разработок еще более понизился. Это было время, когда на официальном уровне призывали: «Всем классом на ферму!», «...на завод!», «...на комсомольскую стройку!» В таких призывах на первом месте оказывались не интересы личности, а интересы народного хозяйства и обороноспособности страны. В итоге ущемления многих свобод в этот период профориентация стала деградировать.

Правда, уже с середины 1980-х гг. в стране стала вызревать потребность в существенных изменениях, и прежде всего в плане увеличения свобод. В 1984 г. вышло Постановление ЦК КПСС «Основные направления реформы общеобразовательной и профессиональной школы», где особое место уделялось развитию трудового обучения и профориентации молодежи.

В период горбачевской «перестройки» в этом направлении было сделано довольно много:

- создано более 60 региональных Центров профессиональной ориентации молодежи (ЦПОМ), а в районах — множество пунктов профконсультации — ПКП (в Госкомтруде СССР все это курировал О. П. Апостолов, много сделавший для возрождения отечественной профориентации, а фактически и для становления школьной психологической службы);

- на базе Госкомтруда началась активная подготовка профконсультантов (заметим, что в тогдашнем СССР практических психологов в массовом порядке еще не готовили);

- в школах ввели курс «Основы производства. Выбор профессии» (заметим, что это также был один из первых психологических курсов в школе);

– намечился переход к более качественной работе (хотя опыта было мало, но он быстро приобретался);

– в итоге в 1986 г. была создана реальная государственная служба профориентации молодежи с перспективой дальнейшего совершенствования.

Таким образом, рост свободы в обществе вызвал резкое возрождение и развитие школьной профориентации.

На смену горбачевской «перестройки» пришла эпоха «демократических преобразований», начавшаяся в августе 1991 г.

В 1991 г. вышел «Закон о занятости населения», где школьную профориентацию не запрещали, но она из школы фактически переводилась в службы занятости (заметим, что в США для работы в бюро по трудоустройству требования к подготовке специалистов заметно ниже, чем для специалистов, оказывающих помощь школьникам при планировании ими своей карьеры).

В 1992 г. вышел Закон РФ «Об образовании», и сразу же резко сократилось финансирование школы и особенно профориентации.

К сожалению, школьная профориентация была почти разрушена, что усугублялось неясностью в вопросе о ее подчинении: Минобразования РФ от профориентации фактически отказался, а в Минтруда РФ и в подчиненных ему службах занятости населения «работа с молодежью» обозначалась как «дополнительная услуга» (по принципу: «Школа не в нашем ведении»).

К счастью, отдельные местные начальники иногда поддерживали руководителей оставшихся Центров профориентации молодежи, т. е. не дали им «погибнуть» в условиях социально-экономического абсурда. Кроме того, некоторые руководители Центров занятости населения все-таки делегировали своих профконсультантов в близлежащие школы, где они работали со старшеклассниками, получая зарплату в Минтруда (за это таких руководителей не раз наказывали, но, видимо, профессиональная совесть у кого-то все-таки осталась).

Один из примеров невнимания к школьной профориентации — Второй съезд школьных психологов в Перми в 1995 г., в программных материалах которого не было ни одного упоминания о профориентации и профессиональном самоопределении, но много места и времени было уделено психокоррекции, психодиагностике, психотерапии, хотя и психодиагностика, и психокоррекция, и психотерапия имеют смысл лишь тогда, когда они помогают школьнику решить главный вопрос — что делать после школы, т. е. вопрос самоопределения.

Как это ни удивительно, но профориентация частично переключалась в коммерческие структуры — в виде «профотбора персонала». К сожалению, это также свидетельство некоторой примитивизации профориентационной работы. Еще в 1920-е гг. Г. Мюн-

стенберг говорил, что со временем профотбор должен постепенно заменяться профконсультацией. В варианте же коммерческого профотбора в большинстве случаев используются явно неадекватные тесты, но самое печальное, что такой профотбор практически исключает выход на серьезный уровень профессионального и личностного самоопределения (претендент — это лишь «обследуемый с помощью тестов»). Таким образом, сейчас для профориентации не самые лучшие времена, но ее все-таки не запрещают.

На рубеже XX и XXI вв. появились надежды на возрождение и развитие профориентации, и для этого были серьезные основания. Например, директора некоторых школ, понимая необходимость профориентационной работы, привлекают к ней психологов и педагогов. Но без должного научно-методического руководства и контроля, к сожалению, зачастую эта работы превращается в профанацию: подростков тестируют с помощью методик, предназначенных явно для других целей, и выдают рекомендации о выборе профессии. Есть примеры возрождения профориентации в богатых и относительно стабильных нефтяных компаниях, где профориентация рассматривается как элемент кадровой политики. Но и здесь многое делается напоказ, т. е. сама профориентация не рассматривается как глубокая, системная и растянутая во времени работа: нередко профориентация проводится в сжатые сроки (в течение двух-трех дней), с большими массами школьников (от 80 до 100 человек) и по очень интенсивным программам (по 8—10 ч в сутки).

К сожалению, недопонимание важности профориентационной работы (как со школьниками, так и со взрослым населением) приводит к тому, что средства, вложенные в профориентацию, часто расходуются неразумно. Например, после недальновидных заявлений и соответствующих действий некоторых высокопоставленных чиновников из Московского департамента занятости ушли с работы около половины профконсультантов, на подготовку которых в свое время было затрачено много бюджетных средств. Но и профконсультантов можно понять: какой смысл работать по урезанным ставкам, когда их с удовольствием берут в коммерческие структуры для работы с кадрами.

В итоге получается, что в 1930-е гг. развитие профориентации ограничивалось политическими способами, в 1970—1980-е гг. — бюрократическими, а сейчас — экономическими мерами (почти не финансируют). То есть периоды расцвета профессионального самоопределения в определенной степени связаны с уровнем реальной свободы выбора для большинства населения данного общества. А это означает, что сама профориентация (и конкретные методы профориентационной помощи) должна планироваться и осуществляться с учетом этого обстоятельства. Например, если

уровень реальной свободы самоопределения в обществе невысок, то это отражается и на позиции многих клиентов, и на позиции самих профконсультантов, порождая особые проблемы, связанные с осознанием себя как субъекта (или не-субъекта) самоопределения, с желанием (или нежеланием) понять то, что происходит вокруг, т.е. понять, в «пространстве» каких смыслов приходится самоопределяться.

1.3. Развитие профориентации в странах с высокой психологической культурой

Если обратиться к примеру Франции, то можно условно выделить следующие этапы развития профориентации — этапы смены основных акцентов в работе (по И. В. Михайлову): в 1920-е гг. акцент делался на трудоустройстве (последствия войны, безработица); в 1940—1950 гг. — определение профпригодности клиентов с помощью тестов (эпоха глобального «тестологического бума»); с 1970-х гг. преобладающим направлением стало «воспитание у молодежи способности самостоятельно делать выбор». Интересно, что уже в 1960—1970 гг. в рамках «борьбы с тестоманией» стали даже появляться специальные частные бюро, где будущих клиентов обучали, как «лучше» и «правильнее» отвечать на вопросы тестов и в итоге более выгодно представлять перед работодателями.

В настоящее время в странах с пока еще невысокой психологической культурой «процветает тестирование» (в более развитых странах стараются переносить акцент на индивидуальные профконсультации).

Анализируя американскую профориентацию и «психологию карьеры», Ю. В. Укке отмечает, что если уже к концу 1970-х гг. на теоретическом уровне давно намечился отход от массивной психодиагностики, то на практике в основном все продолжают заниматься тестированием учащихся.

Правда, уже в последние годы даже в странах с развитыми психологическими службами вновь намечается некоторый возврат к поголовному тестированию. Объясняется это не столько появлением каких-то новых достоверных тестов, сколько убеждением многих начальников, заказчиков и клиентов, что только тесты — настоящее научное средство помощи в выборе профессии. Даже в разработке самих тестов приходится «подыгрывать» потенциальным клиентам и заказчикам. В этой связи А. Г. Шмелев отмечает: «Любому новому тесту, каким бы он ни был передовым в научном отношении, в этих условиях очень трудно конкурировать с “классическими” методиками, по которым накоплена огромная методическая литература. Даже новые компьютерные тесты, об-

ладающие массой объективных достоинств (например, гибкими возможностями настройки на конкретного испытуемого — свойствами так называемого “адаптивного тестирования”), с трудом пробивают себе дорогу и до сих пор не могут сравниться в популярности с “классическими” методиками. Неслучайно многие образцы современных компьютерных тестов являются не более, чем компьютерными версиями существовавших до них буклетных или “карандашно-бумажных” методик» (Шмелев А. Г. и др., 1996, с. 56)¹.

В данной ситуации проще немного «подыграть» клиенту, начальнику или заказчику, чем переубедить его. Тем более что тесты все-таки позволяют решать ряд задач: при грамотном использовании они могут дать определенную информацию о клиенте, с их помощью легко формировать мотивацию клиента на самопознание и т. п.

И все-таки авторитетные психологи часто высказывают сомнения в отношении тестов. Например, В. П. Зинченко отмечает: «Я предпочитаю определять коэффициент интеллектуальности не с помощью тестов, а по выражению лица. Несмотря на огромные усилия по установлению валидности тестов, многие из них так и остаются инвалидными» (Зинченко В. П., 1995, с. 15).

Вероятно, современным профконсультантам все-таки следует готовить себя к неизбежности использования профориентационных тестов хотя бы для того, чтобы не осложнять себе жизнь в бесполезных выяснениях отношений с клиентами и начальниками и больше времени, талантов и сил уделять творческому подходу к своей работе.

1.4. Эволюция проблематики профессионального самоопределения

В целом можно выделить следующие этапы развития проблематики профессионального самоопределения.

Конкретно-адаптационный этап. Главная задача — помочь клиентам «трудоустроиться»; характерен для периодов социально-экономических бедствий и массовой безработицы; к сожалению, для современной России это весьма актуально и по сей день.

Диагностико-рекомендательный этап. В основе — «трехфакторная модель» Ф. Парсонса: изучение требований профессии к человеку — первый фактор, исследование качеств человека с помощью тестов — второй фактор, сопоставление требований с качествами человека и выдача рекомендации о пригодности или непригодности к данной профессии — третий фактор. При этом

¹ Здесь и далее ссылки даются на список литературы, помещенный в конце книги.

качества человека и требования профессии рассматриваются как относительно стабильные, что и служит основой для «объективного» выбора.

Искусственная «подгонка» человека и профессии. Возможны варианты: обман, манипуляция, агитация на непривлекательные профессии (были распространены в 1960—1980-е гг. в СССР); умелая продажа себя на рынке труда (это, скорее, уже обман предприятий и государства в целом со стороны клиентов, прошедших подготовку на различных консультациях и тренингах; например, сейчас во многих магазинах имеется масса пособий по «эффективному построению карьеры», основанной на «умелой продаже себя работодателю»); разработка методик с элементами манипуляции (например, после обследования у многих «вдруг» выявляется интерес к «требуемым» профессиям) или такой вариант, когда «психологи-шабашники» по просьбе доверившихся им директоров школ проводят весьма сомнительные обследования старшеклассников и после двух-трех занятий выдают целому классу рекомендации о выборе профессии.

Последний вариант, с одной стороны, является компенсацией почти полного отсутствия профориентационной работы во многих школах (по принципу: «Лучше такая помощь, чем вообще никакой»), но с другой стороны, главная задача таких психологов-шабашников — это заработать деньги, ведь с учащихся и их родителей собираются немалые гонорары, и, чтобы отработать их, лучше просто подогнать результаты тестовых обследований под ожидания подростков, их учителей и родителей.

Диагностико-корректирующая, диагностико-развивающая профконсультация. В отличие от диагностико-рекомендательной модели профориентационной помощи, основанной на неизменности качеств и требований профессий, здесь все основано на учете изменений в выбираемых профессиях, в их требованиях к человеку, а также на учете меняющегося клиента (оптанта). Важной особенностью такого рода помощи оказывается возможность что-то улучшить в своей ситуации и постоянно корректировать свои выборы в зависимости от изменения требований профессии и от изменений своих собственных способностей (по Е. М. Борисовой и К. М. Гуревичу).

Учет изменяющегося общества. В дополнение к изменяющимся профессиям и изменяющемуся человеку происходит учет динамики общественных процессов. Сама профессия все больше начинает рассматриваться как средство для построения своего жизненного успеха, а также как средство для нахождения с помощью профессии своего места в данном обществе. Основные понятия, характерные для данного уровня развития профориентации: «профессиональный и жизненный успех», «карьера», «образ жизни». Главная проблема здесь — понять, в каком обществе мы живем,

сориентироваться в данном социокультурном пространстве, что в условиях современной России сделать весьма непросто.

Учет изменения (развития) «ценностно-нравственного, смыслового ядра» самоопределяющегося человека. На данном уровне профориентационной помощи учитывается изменение представлений самоопределяющегося человека о самом смысле его профессионального выбора. Также учитывается не просто «успех», но и «моральная цена» за такой успех. Основными понятиями здесь становятся: «совесть», «чувство собственного достоинства», «смысл жизни и выбираемой профессиональной деятельности», а также «идеал личностного и профессионального самоопределения». Поиск идеала своего развития — одна из самых ответственных и сложных проблем самоопределяющегося молодого человека. Недаром Э.Эриксон писал, что главная проблема подростка — это «поиск аристократии и идеологии» (Эриксон Э., 2000, с. 251), и если молодой человек не сможет для себя в этом разобраться, то он легко становится добычей всяких проходимцев, в том числе и политических проходимцев; далее Э.Эриксон рассуждает о фашизме и отмечает, что «Германия капитулировала перед юношеством, потерявшим свою идентичность» (там же, с. 335).

Выход на более высокие (и более сложные) уровни развития профориентации порождает особые проблемы, в частности:

неясность вектора развития (изменения) общества. В таком «неопределенном» (или лучше сказать «недосоопределившемся») обществе сложно определить и свое место. В такой ситуации важно формировать у клиента готовность к различным вариантам самоопределения, а также готовность не только ориентироваться в реальном обществе, но и делать хоть какие-то попытки прогнозировать (по-своему) изменение общества;

неясность с идеалами личностного и профессионального самоопределения (к чему стремиться, с кого брать пример). Это прежде всего столь нелюбимая и болезненная для многих психологов проблема «элиты» (элитарных ориентаций). Хотя, как уже отмечалось, еще Э.Эриксон писал, что для подростка очень важно определить для себя «аристократию» (образец «лучших людей») и «идеологию», чтобы обосновать свои жизненные выборы.

1.5. Профориентация как элемент государственной кадровой политики и как частная проблема

С одной стороны, планирование своих жизненных и профессиональных перспектив — это личное дело каждого человека, это высшее проявление его свободы и ответственности за свое счастье. Но с другой стороны, человек живет в обществе и, чем он будет заниматься в этом мире, должно это общество беспокоить.

По большому счету, такое беспокойство является главной заботой тех, кто управляет обществом и от кого в немалой степени зависит благополучие данного общества.

Важнейший вопрос: зачем нужно государство и вообще какое-либо руководство, ведь люди и так знают, как им надо жить? В чем вообще смысл управления? Любой руководитель прежде всего работает с людьми и среди прочих выполняет при этом следующие основные функции: 1) подбор персонала; 2) продвижение по службе (организация условий для карьерного роста); 3) оценка эффективности профессиональной деятельности (фактически это профессиональная диагностика через различные системы контроля, аттестации, кадровый аудит и т. п.); 4) повышение профессионального уровня сотрудников (профессиональное обучение и переобучение); 5) планирование развития кадрового потенциала организации на ближнюю и дальнюю перспективы (стратегическое и тактическое кадровое планирование) и т. д. При этом решением других производственных задач занимаются подчиненные руководителя, например: экономист занимается чисто экономическими вопросами, технолог — технологическими и т. д.

Заметим, что все это относится не только к конкретному предприятию, но и к любой организации, включая и такую организацию, как общество. При этом в современном менеджменте организация рассматривается как система, а в основе любой системы — общая цель, смысл, идея. Насколько руководителю удастся мобилизовать главные ресурсы системы на достижение этой цели, настолько данная система будет и развиваться, процветать. Все это позволяет уточнить: зачем вообще нужно руководство, в чем главный смысл такого руководства? Это создание условий для наиболее полноценного (оптимального) использования данного кадрового потенциала («человеческого ресурса») организации. Напомним, что главным богатством любой страны являются не недра, не территории, не производственные мощности, не финансы, а именно человеческий потенциал. От того, насколько люди данной страны будут реализовать свои таланты на благо общества, и зависит процветание данной страны. Именно в этом главный смысл, главная задача любого руководства, особенно руководства такими сложными системами, как государство. Но получается, что эта задача — профориентационная.

И тогда оказывается, что любой руководитель — это профориентатор. Естественно, сам он конкретными профконсультациями не занимается, но как руководитель должен решать эти проблемы в масштабах всего общества. Точно так же, как и руководитель предприятия хотя и не занимается непосредственно кадровыми вопросами, но очень плотно взаимодействует с кадровыми службами своей организации, поскольку и директор, и кадровик име-

ют общую главную задачу — работу с кадрами, включая и стратегическое кадровое планирование.

В солидных стабильных фирмах серьезно думают о своем будущем, а в деградирующих организациях директора больше озабочены сиюминутными проблемами — доставанием финансов, расчетами по долгам и т. п. Видимо, решением многих текущих задач объясняется невнимание современных российских властей к проблемам профориентации в стране. Хотя направлять таланты и энергию жителей страны на благо и процветание всего общества — именно их задача. К сожалению, сегодня таланты многих наших соотечественников направляются не на создание, а на разрушение. А сила и энергия огромного количества талантливых, высокообразованных людей, прекрасных артистов и прочих выдающихся личностей никак не способствуют прогрессу державы! И все это, прежде всего, — профориентационная проблема!

К сожалению, продуманной кадровой политики в России давно уже не ведется, при этом сотни тысяч молодых людей приобретают в коммерческих вузах профессии, которые уже давно на рынке не востребованы (пресловутые юристы и экономисты). К сожалению, никто не изучает потребности в кадрах нынешней российской экономики и не пытается серьезно спрогнозировать такие потребности хотя бы на ближайшее будущее. В итоге в службах занятости вырисовывается новая проблема — трудоустройство выпускников вузов. Вырастает очередное обманутое молодое поколение, которое уже осознает этот обман, и неизвестно, как будет в будущем на все это реагировать... Или другой пример: ради экономии средств сокращают рабочие места, но при этом для уволенных людей новые места не создаются. А это еще больше обостряет социальные проблемы РФ, это опять искалеченные судьбы и несчастные семьи.

Людей призывают быть предприимчивыми и самим как-то устраиваться, например заниматься мелким (малым) бизнесом. Но как быть, если человек не хочет и не может быть «челночником» или лавочником (не у всех ведь такие таланты), но он мог бы стать прекрасным конструктором или врачом и имеет для этого соответствующее образование? Если государство заботится о своем процветании, то именно оно в первую очередь должно помогать таким людям реализовать свои таланты на благо общества.

1.6. Государственные профориентационные службы и коммерческое профконсультирование. Проблема дилетантства и «знахарства» в профориентации

На наш взгляд, противопоставление государственной и коммерческой психологической помощи непродуктивно. Каждая из этих форм имеет как свои преимущества, так и недостатки. В це-

лом эти формы помощи должны не столько конкурировать, сколько взаимодополнять друг друга, а конкурировать между собой должны конкретные психологические центры (не важно государственные или частные) и сами профконсультанты.

Главная проблема здесь заключается в следующем: с одной стороны, если признать, что профориентация, понимаемая как средство создания условий для наиболее полноценной реализации человеческого ресурса данной страны, является прежде всего государственной задачей, то получается, что государство должно быть кровно заинтересовано в этой работе и соответственно она должна хорошо финансироваться. Иными словами, не клиент должен оплачивать профориентационные услуги, а само государство. И любой грамотный человек понимает, что даже в нашем государстве деньги для этого имеются. С другой стороны, реализовать себя как полноценного гражданина, найти свое место в данном обществе — это главная проблема любого конкретного человека. А раз это его личная проблема, то тогда именно он должен оплачивать соответствующие услуги.

В итоге получается, что профессиональный выбор, нахождение своего места в обществе — это обоюдная, общая проблема. И все равно остается вопрос: кто же должен больше платить за помощь в выборе профессии? Дело в том, что сама профориентация может быть разной: и профконсультанты (ученые и практики), и клиенты могут по-своему видеть смысл и методы профориентационной работы. И тогда возникает несколько иной вопрос: какую профориентацию государство должно оплачивать, а какая профориентация должна развиваться самостоятельно, без государственного участия?

Основные соображения по этому вопросу следующие.

Во-первых, к государственной и к частной профориентации должны быть сформулированы единые этические требования и соответствующие цели. Например, требование, чтобы профконсультанты не ориентировали молодых людей на явно антиобщественные, экстремистские виды деятельности. При выделении таких этических требований и ограничений необходимо сохранять право человека на собственное понимание счастья и успеха, но важно, чтобы такой успех не строился на ущемлении таких же прав других людей (подробнее см. в главе 15).

Во-вторых, государство в лице руководства и соответствующих социальных институтов рассматривается как реальный субъект управления обществом и ответственности перед ним. Поэтому именно государство должно разрабатывать кадровую политику и следить за ее выполнением.

При этом важно выполнение следующих условий:

– к разработке кадровой политики (концепций, основных положений и др.) должны привлекаться ведущие ученые и практи-

ки страны, а также учитываться предшествующий отечественный и зарубежный опыт профориентации;

– такая кадровая политика не должна опираться только на одну теорию, а должна допускать определенную вариативность. Как и в образовании, необходимо выделять «базовый компонент», обязательный для исполнения, и «вариативный компонент», позволяющий практикам выбирать в своей работе разнообразные теоретические подходы и методы. И чем демократичнее общество, тем больше должен быть представлен вариативный компонент, хотя в примитивном (дезорганизованном) обществе, вероятно, не обойтись на первых этапах и без усиления «базового компонента» профориентационной работы (с четкими и обязательными критериями оценки эффективности работы, с обязательным набором методов и т.п.).

В-третьих, государственная профориентационная служба должна гарантировать качественную бесплатную профориентационную помощь различным категориям населения. И перечень таких услуг должен быть документально обозначен. При подготовке профконсультантов все они должны быть обучены (с вручением соответствующих сертификатов) для оказания такой помощи. При этом любой профконсультант (и в государственных, и в частных центрах) имеет право дополнительно использовать и иные методы работы по своему усмотрению, лишь бы они не вступали в противоречие с основными этическими ограничениями. Но в государственных профориентационных центрах и такая инициатива профконсультантов не должна оплачиваться клиентами, а должна поощряться из бюджетных средств.

В-четвертых, если клиент по каким-то причинам не доверяет специалистам государственных центров (или просто хочет получить дополнительную помощь, подстраховаться), то у него должна быть такая возможность. Реально по сравнению с государственными службами степень вариативности в коммерческих центрах при выборе методов помощи может оказаться выше, чем в государственных. Но одновременно возрастает и степень риска, поскольку оплачиваются такие услуги уже самими клиентами. Это создает опасность, что в коммерческих центрах профконсультанты будут в большей степени зависеть от запросов (в том числе и от капризов, предрассудков и т.п.) клиентов, которые платят деньги, что фактически часто наблюдается и в нынешней ситуации. А это означает, что вместо настоящего творчества получается банальное «подыгрывание» ситуации или «заискивание» перед клиентами.

В-пятых, поскольку легче зарабатывать деньги, подыгрывая несформированным запросам клиентов (а грамотный запрос в психологической помощи еще надо формировать, и это — отдельная задача), и соответственно легче зарабатывать большие деньги,

эксплуатируя некоторый примитивизм клиентов, то, чтобы профконсультанты государственных служб не чувствовали себя ущемленными в зарплате и не уходили в массовом порядке в коммерческие центры, их зарплата должна быть сопоставима с зарплатой консультантов коммерческих служб, а еще лучше, чтобы превышала зарплату частных специалистов. Хотя это и похоже на фантазии, но реально в государстве есть для этого средства, тем более что речь идет о важнейшей проблеме управления обществом — создании условий для полноценной самореализации граждан страны на благо всеобщего процветания, и кто экономит на этом — не понимает пагубных исторических последствий подобных деяний.

Есть и еще одно дополнительное соображение, касающееся расцвета в стране психолого-педагогических услуг (преимущественно платных), которые оказывают люди либо не имеющие специального психологического образования, либо фактически использующие ненаучные, популистские методы работы. Речь идет о дилетантизме и «шарлатанстве» в профориентации.

В условиях, когда государственная система профориентационной работы практически отсутствует (если не считать отдельные сохранившиеся и очень плохо финансируемые центры профориентации и энтузиастов), этот дефицит компенсируется по законам рынка консультантами-любителями, которые больше ориентированы на получение гонораров, чем на реальное и квалифицированное решение проблем клиента, и уж тем более никак не ориентированы на решение социально-экономических проблем общества. Это способствует, в частности, и появлению сотен тысяч маловостребованных юристов, экономистов и других популярных дипломированных специалистов, которые просто никому не нужны в таком количестве.

А эффективность и популярность шарлатанов от профориентации во многом основываются на умении входить в доверие к клиентам (и в этом они действительно мастера!), а также на использовании эффектных и экзотических методов работы (типа методики «Несуществующее животное» или «Цветового теста» Люшера), часто с профориентацией никак не связанных. Главное, чтобы клиент был доволен и в итоге с радостью платил гонорары. Важным условием авторитетности шарлатана в глазах клиента является уверенная манера его поведения, если не сказать давление, по отношению к клиенту.

В других главах пособия нежелательность такого давления будет рассмотрена более подробно (см. главы 5, 8, 10, 11, 15), но главный негативный момент мы отметим уже здесь. Дело в том, что клиент, видя перед собой такого уверенного и умного специалиста, во многом утрачивает свою самостоятельность и просто делегирует свои важные жизненные выборы консультанту, т.е. сам клиент фактически перестает быть субъектом профессионального

выбора. Подобные ситуации в современной профориентационной практике встречаются достаточно часто, и многих это вполне устраивает. А самоопределение остается идеалом, к которому надо стремиться, но при этом понимать, что это труднодоступный идеал.

То, что реально происходит сейчас на рынке профориентационных услуг, — это, видимо, некая неизбежность, к которой надо относиться философски и которая в теоретико-методологическом плане может дать бесценный опыт (прежде всего, опыт ошибок и неуправляемого экспериментирования) для последующего осмысления. А цель такого осмысления — не повторять эти ошибки в каком-нибудь более светлом будущем.

1.7. Профориентация как система

Выше обосновывался тезис о том, что организация профориентационной работы связана с оптимизацией использования человеческого ресурса и является важнейшей управленческой задачей не только на уровне фирм и организаций, но и на уровне всего общества. Поэтому логично рассматривать профориентацию как сложную систему, которой надо учиться управлять и которая способна и на определенную саморегуляцию (что также следовало бы учитывать при управлении сложными профориентационными процессами).

Само понятие «система» предполагает, что все ее структурные элементы ориентированы на общую цель (задачу, смысл). Поэтому сначала следовало бы выделить возможные цели профориентации. Мы несколько отойдем от традиционного рассмотрения и выделим сначала основные субъекты профориентации. А уже потом легче будет понять, на какие цели ориентируется каждый такой субъект.

Это важно для того, чтобы потом по возможности искать точки соприкосновения, постепенного сближения и взаимодействия между различными субъектами, ведь, как уже отмечалось, суть любой системы состоит в том, чтобы ориентироваться на общую цель. А сама ориентация на общую цель — это своеобразный критерий эффективности любой системы.

Под субъектом профориентации мы понимаем не только конкретного человека (самоопределяющуюся личность), но и так называемые групповые субъекты и даже общественные субъекты.

В данном контексте анализа субъект — это человек (или группа людей), имеющий определенные представления о своих собственных профессиональных перспективах, а также о возможных путях организации помощи различным людям (в том числе и помощь самому этому человеку) в профессиональном самоопределении.

Кроме того, субъект способен к определенному эмоционально-чувственному, ценностно-смысловому отношению к проблеме построения карьеры (для себя и для других), а также к определенным действиям по достижению карьерных целей.

Иными словами, субъект профориентации способен к определенной активности и к рефлексии этой активности по планированию и реализации карьерных целей.

Можно выделить следующие основные субъекты профориентации.

Конкретная самоопределяющаяся личность (подросток, взрослый безработный, любой взрослый специалист, планирующий свои профессиональные и жизненные перспективы, и т.п.). Заметим, что каждый человек в какой-то степени представляет определенные социальные группы населения с их специфическими установками, взглядами на жизнь и на успех. Поэтому изучение каждого возможного человека как субъекта профессионального самоопределения предполагает предварительные исследования обыденного сознания в различных социальных (общественных) группах.

Семья. Известно, что для любой семьи, где воспитывается ребенок, главная задача — подготовить его к самостоятельной жизни, сориентировать его на жизненный (прежде всего, карьерный) успех. Даже тогда, когда в семье нет ребенка, она также ориентирована на успех (на создание образа «счастливой семьи», которая не хуже других семей), что позволяет даже говорить о варианте «семейной карьеры» (см. подробнее главу 3). Рассмотрение семьи как особого субъекта профориентации предполагает изучение определенных религиозных традиций, различных трудовых династий и всего, что так или иначе заставляет семью определенным образом как-то решать карьерные вопросы.

Психолого-педагогическая наука в лице конкретных ученых и преподавателей, которые разрабатывают профориентационную проблематику и готовят специалистов — профконсультантов и педагогов для данной работы. Сразу заметим, что у ученых и преподавателей может быть свой взгляд на настоящую (полноценную) профориентацию, отличающийся от взглядов самоопределяющихся клиентов, их родителей и других людей, плохо знакомых с современной психологией и педагогикой. При этом хорошие ученые всегда готовы изучать и обобщать ценный опыт решения профориентационных проблем у разных людей, не имеющих психолого-педагогической подготовки, ведь «житейская психология» — это тоже реальность, с которой обязательно следует считаться.

Разнообразные *психологические центры и службы*, где осуществляется практическая помощь людям в профессиональном самоопределении (Центры профориентации молодежи, Центры занятости и т.п.). Профконсультанты-практики также могут иметь

собственное представление о полноценной и неполноценной профориентации, иногда отличающееся от того, что говорят их коллеги-ученые (или преподаватели в вузах, лишь частично соприкасающиеся с настоящей, реальной практикой). Соответственно и здесь возможно ценное взаимообогащение опытом и идеями.

Образовательные учреждения, прежде всего школа (в лице преподавателей и воспитателей). Здесь также главная задача — подготовить ученика (а затем и выпускника школы) к выбору и реализации дальнейшего варианта продолжения образования и к последующему профессиональному самоопределению. Тот факт, что реально школа очень мало уделяет внимания решению этой важнейшей задачи, не означает, что школа исключается из системы профориентации, ведь мы рассматриваем систему, какой она должна быть, а не то, что мы пока имеем.

Профессиональные образовательные заведения, где фактически уже осуществляется профессиональная подготовка, но остается еще множество нерешенных профориентационных проблем. Например, проблема трудоустройства выпускников, выбор специальности и специализации, переосмысление и коррекция ранее сделанных выборов и т.п.

Фирмы, организации, предприятия, где трудятся различные профессионалы и где продолжается решение разнообразных карьерных вопросов (продвижение по службе, профотбор, переход в другую организацию и т.п.).

Органы управления на уровне крупных городских районов, городов, районов и регионов в лице разнообразных государственных чиновников. Благополучие каждого района и города в немалой степени зависит от того, насколько грамотно организована работа с населением. Существуют ли психолого-педагогические центры помощи населению в трудоустройстве с учетом местного рынка труда, насколько хорошо организована профориентационная работа с молодежью и т.п. Естественно, отвечать за все это как раз и должны местные начальники.

Государство как специфический субъект профориентации (в лице высшего руководства). Еще раз напомним, что важнейшим условием процветания какого-либо региона и страны является создание таких условий, когда наиболее активная и творческая часть населения максимально полноценно реализует свои таланты на общее благо. И наоборот, фактическим «приговором» различным высокопоставленным начальникам является ситуация, когда самые талантливые люди, не имея возможности полноценно реализовать себя в существующих условиях, реально уходят в криминал и все свои способности направляют против общества.

Еще одним (особым) субъектом профориентации является *мировая экономика* (в лице руководителей различных государств и

их представителей в международных организациях). Как известно, в последнее время резко усилились миграционные потоки населения. Как правило, люди едут в поисках более оплачиваемой, а иногда и более интересной (перспективной) работы. К сожалению, эти потоки плохо изучены и соответственно плохо управляемы. Реально эти миграционные потоки регулируются либо на уровне разнообразных запретов, либо на уровне «легкого соблазнения» талантливых специалистов высокой квалификации, когда они соглашаются уехать в более богатую страну ради большего заработка.

Как уже отмечалось, у каждого субъекта могут быть свои специфические цели, а также средства (возможности) реализации целей, свое видение эффектов (результатов) профориентации, а также свои критерии эффективности реализации профессиональных и жизненных планов (критерии успеха). Поэтому далее целесообразно продолжить системное рассмотрение профориентации по всем этим позициям.

Возможные цели профориентации:

- эгоистически (корыстно) ориентированные цели, когда достигается какой-то результат (приобретается какое-то благо) в ущерб интересам других людей (или других групп людей). Заметим, что идея постоянного соперничества, соревнования, где есть свои победители и проигравшие, является важным постулатом карьерного успеха для многих современных людей и культивируется на уровне целых трудовых коллективов и организаций. Здесь имеется в виду личный успех, который иногда делится с самыми близкими людьми (например, когда человек все делает для любимой жены или для любимой внученьки);

- цели, ориентированные на бескорыстное служение людям или какой-то идее. Реально это редкие цели, но иногда в периоды духовного подъема такими идеями могут быть воодушевлены широкие массы (например, в периоды войн или послевоенного строительства);

- цели, ориентированные на дело (на какое-то общее достижение) или на сам процесс труда. Это характерно для так называемой «группоцентрической ориентации» (по Б. С. Братусю), когда человек заботится даже не о собственной выгоде, а о выгоде своей группы (коллектива), пребыванием в котором очень гордится. Но иногда успех этой группы достигается за счет интересов множества других людей (например, конкурентов или даже потребителей);

- цели, ориентированные на общение, когда человек приходит на работу, чтобы приятно провести время (пообщаться, «потусоваться»). Здесь часто работа является своеобразной ширмой (прикрытием) для такого общения, и процветает это в тех организациях, где труд излишне формализован, забюрократизирован, где

почти не остается места для личной инициативы или где просто слабое руководство. На уровне отдельного человека как субъекта профориентации это может быть стремление к самодемонстрации, нарциссизм или же, наоборот, слабость характера, когда хочется компенсировать это иллюзией разнообразных контактов на работе;

– цели, связанные с саморазвитием. Проблема лишь в том, как каждый человек понимает свое развитие в труде. Напомним, что не все профессии в равной степени дают возможности для развития в труде, так что выбирать и здесь приходится, и не только конкретному самоопределяющемуся человеку;

– цели, ориентированные на самосохранение, на поддержание уже имеющегося статуса и т.п. Например, если все в семье имеют высшее образование, то родители делают все, чтобы и ребенок поступил в вуз, хотя самому ребенку интересны другие, не вузовские специальности;

– цели, связанные с повышением своего статуса в глазах окружающих, т.е. то, что мы назвали бы «элитарными ориентациями», когда карьера рассматривается как вариант перемещения «из грязи в князи» (см. подробнее главу 9);

– наблюдательные цели, характерные для пассивных людей. В этом случае конкретный человек (или его родители, воспитатели, руководители и т.п.) не предпринимает реальных усилий для планирования и реализации карьерных целей. Все делается в режиме ожидания и наблюдения по принципу: «А что со мной сотворит судьба (или родители, или начальники)?» Правда, здесь все же возможна определенная рефлексия происходящего, поэтому это также может быть целью субъекта (индивидуального или группового).

У каждого субъекта профориентации могут быть специфические средства (методы, возможности), а также соответствующие ограничения достижения своих целей. Здесь важно отметить, что само выделение и использование этих средств предполагают определенную ответственность и компетентность каждого субъекта. Например, то, что может позволить себе реальная российская семья для трудоустройства своего ребенка (дать взятку нужному и важному человеку или еще как-то решить профориентационную задачу), не может позволить себе даже в качестве рекомендации психолог-профконсультант и т.п. Системный анализ предполагает выделение всего возможного перечня таких средств и соотнесение их с реальными субъектами, достигающими конкретных профориентационных целей.

Научно-практические средства профориентации можно в целом разбить на следующие группы:

1) методы традиционного обследования (тесты, опросники, анкеты, аппаратные методики и т.п.) и методы традиционного

психолого-педагогического воздействия (лекции, тренинги, дискуссии и др.);

2) методы, основанные на жизненном опыте и профессиональной интуиции. Их могут использовать лишь те психологи и педагоги, которые имеют определенный стаж и успехи в работе. Первоначально они активно осваивали и использовали традиционные методы (как внешние средства деятельности) и лишь затем постепенно стали доверять самим себе, своим внутренним средствам (см. п. 1);

3) методы активизации, стимулирования самого человека (или группы лиц), по отношению к которому проводится профориентационная работа. Это могут быть даже руководители, отвечающие за организацию профориентации в своем городе (например, через деловую управленческую игру);

4) методы моделирования процесса профессионального самоопределения, когда сама профориентационная проблема не решается, но создаются условия для лучшего понимания («прочувствования») этой проблемы и лишь намечаются пути ее решения;

5) методы управления профориентацией, включая и методы контроля, и соответствующего поощрения и т. п. Это может быть использовано не только различными начальниками и руководителями, но и конкретным человеком применительно к своей собственной карьере (иногда это называют даже «самоменеджментом»), или это может быть семья, серьезно влияющая (и наказывающая) своего непутового отпрыска, если он не «оправдывает надежд» своих родителей.

Результаты (эффекты) профориентации:

– реальные (иногда и материальные). Например, успешный выбор какого-то профессионального учебного заведения в перспективе повышает шансы хорошего трудоустройства и высокого заработка (вполне реальные результаты). Или же это может быть создание какого-то ценного продукта (а может, и «шедевра»), если человек занят своим делом и работает с душой;

– моральные. На наш взгляд, они более значимы для большинства людей. Например, гордость за свое профессиональное творчество (или за какое-то карьерное достижение) как со стороны отдельного человека, так и со стороны его семьи, школы, предприятия, где он раньше работал (а потом стал чуть ли не президентом или каким-то «классиком» телеэкрана). Часто даже сами деньги важны не сами по себе, а как средство для повышения чувства собственной значимости.

Наконец, можно выделить возможные критерии эффективности профориентации, которые у каждого субъекта могут быть весьма различными, и, более того, даже у конкретного субъекта эти критерии непостоянны, т. е. находятся в определенной динамике. Например, то человек (или семья) гор-

дится своими карьерными достижениями, то стыдится их. Если исходить из научной традиции выделения критериев эффективности, то можно назвать следующие их группы:

полнота учета основных факторов выбора профессии. Здесь за основу можно взять «три кита» профориентации — учет желаний (хочу), возможностей (могу) и потребностей рынка (надо) или восемь основных факторов выбора профессии (по Е. А. Климову — см. подробнее главу 2);

осознанность планирования личных профессиональных перспектив (ЛПП). Она предполагает грамотное и обдуманное построения всех компонентов ЛПП и их логическую непротиворечивость (см. главу 2);

самостоятельность при планировании и реализации ЛПП. Здесь важно продемонстрировать готовность сделать первые, наиболее трудные самостоятельные шаги по реализации своих планов и перспектив;

относительная устойчивость профессиональных перспектив, особенно на ответственных этапах карьеры. Например, в момент поступления в уже выбранный институт. Это предполагает готовность противостоять различным внешним и внутренним воздействиям, которые могут внести сумятицу в действия и конкретного человека, и семьи, и руководителей, решающих карьерные вопросы своих сотрудников;

реалистичность и гибкость профессиональных перспектив, когда человек (желательно еще на этапе подготовки к профессиональным выборам) учитывает все изменения на рынке труда (или на рынке образовательных услуг) и своевременно вносит коррективы в свои профессиональные намерения;

перспективность ЛПП, ориентация на успех. Это предполагает построение образа жизненного и профессионального успеха с учетом реальностей окружающего мира. Без учета социально-экономических, политических и даже идеологических реальностей трудно рассчитывать на то, что карьерные усилия данного человека (или школы) будут по достоинству оценены большинством окружающим. Это сложнейший критерий эффективности, поскольку сами образы успеха могут быть разными и даже противоречивыми, а конкретному субъекту самоопределения приходится делать свой выбор. Реально во многих научных исследованиях все-таки используют общепринятые (среднестатистические) мерки успеха, хотя в профконсультационной практике все намного сложнее, когда работаешь не со среднестатистическим, а с конкретным самоопределяющимся человеком;

этическая состоятельность профессиональных выборов. Она может рассматриваться на уровне нормативно-правовом, моральном и на уровне ценностно-смысловом (с учетом нравственной зрелости и совести конкретного субъекта самоопределения). Это так-

же один из наиболее сложных и спорных критериев эффективности профориентации. Здесь вряд ли возможны четкие математические измерения этической состоятельности, и этическая оценка профессиональных выборов лучше осуществляется на уровне здравого смысла (жизненной и профессиональной интуиции) или с учетом опыта культуры, где выработаны свои этические критерии оценки различных героев мифов, сказок и лучших произведений литературы и кино;

оптимизм по отношению к своему профессиональному будущему. Субъект профориентации, несмотря ни на какие проблемы и сложности, все-таки верит в то, что найдет свое место в мире (или в рамках данной организации).

Поскольку важнейшей характеристикой системы является ориентация на общую цель, то возникает вопрос: а кто должен координировать различных субъектов профориентации и управлять всей системой?

Таким координатором может быть каждый субъект. Например, конкретная самоопределяющаяся личность сама обращается за помощью к родителям и родственникам, к специалистам-профконсультантам, сама устраивается на работу (обращается к руководству или представителям кадровых служб) и т. п.

Координатором может быть и психолог-профконсультант (или руководство профориентационных служб), остро ставящий вопросы организации профориентационной работы перед различными чиновниками или «спонсорами». Заметим, что сейчас, когда внимание к профориентационной проблематике со стороны власти ослаблено, роль психологов в вопросе координации таких усилий резко возрастает.

Когда официальная власть все-таки занимается вопросами профориентации (в главе 1, подразделе 1.2 мы показали, что это обычно связано с увеличением реальных свобод в данном обществе), то более эффективно эти координацию и управление осуществляют властные структуры.

Более обстоятельный системный анализ профориентации еще предстоит. Выделенные в данном подразделе субъекты, цели, средства, эффекты и критерии эффективности профориентации еще будут соотнесены с каждой конкретной ситуацией.

Конечно, в полной мере невозможно прийти к согласованию позиций всех субъектов по одинаково понимаемым целям, средствам и т. д. (проблема соотношения частной и государственной профориентации как проблема личная и общественная, государственная уже рассматривалась в предыдущем подразделе — см. раздел 1.6). Однако системный анализ позволяет хотя бы обнаружить реально существующие проблемы (рассогласования) и наметить пути если и не окончательного снятия всех этих рассогласований, то хотя бы их смягчения.

Вопросы и задания

1. Каков психологический критерий возникновения и развития проблемы профессионального самоопределения?
2. Приведите пример зависимости уровня развития профориентации от общей культурно-исторической ситуации в обществе.
3. В чем состоит принципиальное отличие традиционных и современных взглядов на сущность профориентационной помощи?
4. Какую роль играют в профессиональном выборе ценности и идеалы самоопределяющегося человека?

Рекомендуемая литература

- Головаха Е. И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. — Киев, 1988.
- Климов Е. А.* Как выбрать профессию. — М., 1990.
- Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. — Ростов н/Д, 1996.
- Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. — М., 2004.
- Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. — М.; Воронеж, 1996.
- Пряжников Н. С.* Теория и практика профессионального самоопределения. — М., 1999.

СУЩНОСТЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

2.1. Соотношение понятий: «профориентация» и «профконсультация», «профессиональное самоопределение» и «личностное самоопределение», «карьера», «профессиональный выбор»

В профориентации традиционно выделяют следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика (включая длительное отслеживание основных линий развития, профотбор и профподбор) и профконсультация. «Профориентация» — очень объемное понятие, например, можно сказать, что современное западное общество по сути своей профориентационно, так как с самого рождения ориентирует ребенка на «жизненный успех», на «успешную карьеру». «Профориентация» предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

И профориентация, и профконсультация — это ориентирование школьника (оптанта), тогда как профессиональное самоопределение больше соотносится с самоориентированием учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения (по Е. А. Климову).

Профессиональное и личностное самоопределение имеют очень много общего, а в высших своих проявлениях они почти сливаются. Если же попытаться развести их, то можно выделить следующие два принципиальных отличия:

1) «профессиональное самоопределение» — понятие более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т. п.); «личностное самоопределение» — это более сложное понятие (диплом «на личностность», по крайней мере, психически здоровым пока еще людям не выдают);

2) профессиональное самоопределение больше зависит от внешних (благоприятных) условий, а личностное самоопределение — от самого человека, более того, часто именно плохие условия позволяют кому-то проявить себя по-настоящему (герои появляются в переломные эпохи). Правда, и в благополучные эпохи, полные «соблазнов» и «счастья», с застывшими улыбками (когда всем «положено» быть счастливыми), все-таки находятся люди, которые ищут для себя смыслы в решении каких-то особых, непонятных для обывателя проблем. Для таких людей благополучная

эпоха превращается в самую страшную пытку, и они сами создают для себя дополнительные сложности, т.е. условия для подлинно личностного саморазвития.

При этом у таких людей — истинных героев — появляется возможность ставить сложные проблемы все-таки при относительно обеспеченных «тылах», когда не надо думать о выживании, об элементарном пропитании и т.п., поэтому личностное самоопределение в благополучные эпохи, с одной стороны, все-таки предпочтительнее, но, с другой стороны, и намного сложнее, чем в трудные, «героические» периоды развития общества, поскольку в эпоху относительного благополучия подлинное личностное самоопределение часто обрекает человека на настоящее одиночество, непонимание и даже осуждение со стороны окружающих. Именно поэтому призывать или как-то «формализовать» психологическую помощь в личностном самоопределении нежелательно. Лучше осторожно проводить ее на фоне более привычной и понятной для большинства людей работы по профориентации (профессиональному самоопределению).

Понятие «карьера» широко распространено на Западе (например, в США профориентация часто вообще называется «психологией карьеры»). В России существует своя традиция употребления слова «карьера» — это успех в какой-либо деятельности, но с некоторым негативным оттенком (типа «карьеризм»). В американской традиции карьера (по Дж. Сьюперу) — это определенная последовательность и комбинация ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни (ребенок, учащийся, отдыхающий, работник, гражданин, супруг, хозяин дома, родитель...). Такое понимание близко к жизненному самоопределению в русской традиции.

Правда, и в западной традиции понятие «карьера» все больше связывается с иронией и осуждением. Например, В. Берг в своей книге «Карьера-суперигра» пишет: «Успешная карьера — это не счастливая случайность. Постарайтесь не попадаться «на зуб» сумевшим сделать блестящую карьеру «волкам» экономики и политики, а научитесь выть и охотиться вместе с ними. Почему бы вам самому не начать травить окружающих вас коллег? Станьте убийцей, пока не стали жертвой. Но при этом всегда следует помнить, что это вам слегка подпортит совесть. Однако ваши враги, ваши конкуренты, ваши завистники — коллеги... ведь они-то поступают точно так же. Травля, интриги, зависть более не вызывают чувства стыда» (Берг В., 1998, с. 6).

Профессиональный выбор, в отличие от профессионального самоопределения (по Е. И. Головахе), — это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника, которое может быть осуществлено как с учетом, так и без учета отдаленных последствий принятого решения, и в последнем случае

выбор профессии как достаточно конкретный жизненный план не будет опосредован отдаленными жизненными целями. Дж. Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как чередующиеся выборы).

2.2. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в труде

Понятие «самоопределение» вполне соотносится с такими модными ныне понятиями, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление», «самотрансценденция»... При этом многие мыслители связывают самореализацию, самоактуализацию и т. п. с трудовой деятельностью, с работой. Например, А. Маслоу считает, что самоактуализация проявляет себя «через увлеченность значимой работой»; К. Ясперс связывает самореализацию с «делом», которое делает человек. И. С. Кон говорит, что самореализация проявляется через труд, работу и общение. П. Г. Щедровицкий отмечает, что смысл самоопределения — в способности человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, в умении постоянно переосмысливать собственную сущность.

Е. А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения: 1) гностический (перестройка сознания и самосознания); 2) практический (реальные изменения социального статуса человека).

Самоопределение предполагает не только «самореализацию», но и расширение своих изначальных возможностей — «самотрансценденцию» (по В. Франклу): полноценность человеческой жизни определяется через его трансцендентность, т. е. способность выходить за рамки самого себя, а главное — в умении человека находить новые смыслы в конкретном деле и во всей своей жизни. Таким образом, именно смысл определяет сущность самоопределения, самоосуществления и самотрансценденции...

Н. А. Бердяев в работе «Самопознание» отмечает, что еще на пороге отрочества и юности был потрясен однажды мыслью: «Пусть я не знаю смысла жизни, но искание смысла уже дает смысл жизни, и я посвящу жизнь этому исканию смысла».

Все это позволяет определить: *сущность профессионального самоопределения состоит в поиске и нахождении личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также в нахождении смысла в самом процессе самоопределения.*

При этом сразу обнаруживается парадокс самоопределения (как и парадокс счастья): найденный смысл тут же обесценивает жизнь (образуется как бы «пустота»). Поэтому важен именно процесс

поиска смысла, где отдельные (уже найденные) смыслы — это лишь промежуточные этапы процесса (сам процесс становится главным смыслом — это и есть жизнь, жизнь как процесс, а не как некое «достижение»).

Правда, по В. Франклу получается, что смысл нельзя построить заново, его можно только «найти», и в этом есть элемент предопределенности.

При более творческом подходе к своей жизни сам смысл создается человеком заново. Именно в этом случае человек превращается в подлинного субъекта самоопределения, а не просто выступает как проводник каких-то «высших» смыслов...

Одной из наиболее сложных (и одновременно творческих) проблем является поиск смысла для конкретного самоопределяющегося клиента. Но единого смысла (для всех одинакового) быть не может. Исключения составляют лишь эпохи войн и нравственных испытаний, когда народ или отдельные слои общества объединены единой идеей. Можно условно выделить некоторые варианты смысла самоопределения, предназначенные для общей ориентировки как самоопределяющегося клиента, так и для самого психолога-профконсультанта.

1. Применительно к профессиональному самоопределению можно выделить обобщенный смысл: *поиск такой профессии и работы, которая давала бы возможность получать заработок (общественную оценку труда) по справедливости, т.е. в соответствии с затраченными усилиями* (или в соответствии с вкладом человека в общество).

Но еще К. Маркс поставил проблему «отчуждения труда от капитала». Ход его рассуждений примерно следующий. Выделяется два аспекта труда: 1) «живой труд» как деятельность, как возможность и как источник богатства и 2) «абстрактный труд», выраженный в стоимости, в капиталах. Из-за несправедливого распределения богатства часто получается так, что труженик имеет мало денег (лишь на поддержание своего существования), а бездельник может быть богачом. В справедливом обществе живой труд (сама деятельность, работа) должен соединяться с абстрактным (с денежным вознаграждением). Еще Платон считал, что в справедливом обществе вклад человека в общество должен соответствовать вознаграждению. Бездельник может стать богачом именно потому, что труд существует в двух аспектах и его (особенно в абстрактной части, связанной с капиталами) можно незаслуженно «отчуждать» от настоящего труженика.

Таким образом, более важным становится не сам труд, а возможность перераспределения благ, результатов этого труда. Но обесцененный труд порождает уже чисто психологические проблемы, связанные с отношением к труду и планированием своего развития как настоящего труженика или как «предприимчивого» без-

дельника-эксплуататора. И хотя сам К. Маркс не исследовал чисто психологических последствий такой несправедливости (сама психология как наука тогда еще не появилась), его рассуждения могут быть очень интересны при рассмотрении проблем профессионального самоопределения.

Деньги — это не только экономическая категория — это своеобразный аккумулятор человеческих надежд, мечтаний и смыслов. Уже в развитие марксовых идей можно сказать, что *владелец капиталов как бы обладает и частичками души других людей*. Но деньги (большие капиталы) позволяют человеку, который ими обладает, высвободить свободное время для гармоничного личного развития.

«Гармонично развитый индивидуум» (по К. Марксу) — это человек, постоянно меняющий свои профессиональные функции, это «суть сменяющие друг друга способы жизнедеятельности», т. е. гармоничность понимается как разносторонность в разных видах труда. «При развитой промышленности работник каждые пять лет будет менять свою профессию», — писал К. Маркс. Примечательно, что сегодня на многих западных фирмах (в частности, в современной Германии) трудно сделать карьеру, не овладев и смежными профессиями.

Самое страшное «ругательство» для К. Маркса — это «профессиональный кретин» (или «профессиональная идиотия»), т. е. человек «хорошо знающий только свою профессию, ограниченный ею и не участвующий в жизни общества»... Другое «ругательство» К. Маркса — «призвание», которое также сильно ограничивает человека, так как закрепляет его за определенной трудовой функцией. «Признавая призывание, мы вынуждены признать фатальность человеческой жизни, но человек — это творец своей судьбы», — писал К. Маркс. Можно представить себе реакцию К. Маркса, если бы он попал несколько лет назад в тогдашнюю советскую школу, где часто висели лозунги типа: «Ты выбираешь профессию. Помни — это на всю жизнь!»

К. Маркс отмечал, что «главным результатом труда являются не производимые товары, а сам человек в его общественных отношениях». При капитализме появляется много людей, у которых есть возможность использовать свободное время для своего развития — и в этом прогрессивный смысл капитализма (по сравнению с предшествующими формациями). Но все это происходит за счет эксплуатации других людей (которые свое время тратят на изнурительный труд для обеспечения своего существования). Предполагалось, что при социализме у большинства людей будет время для гармоничного развития — в этом главная «крамола» К. Маркса.

2. Как уже отмечалось, К. Маркс не раскрыл именно психологический (личностный) смысл труда. Э. Фромм пытался несколько «психологизировать» К. Маркса. Его термин — «отчужденный

характер», когда человек отделяется от своего дела, от своей деятельности, когда деятельность перестает для него быть лично значимой, т. е. человек как бы теряет смысл своего труда. Человек просто продает себя на «рынке личностей» (как и у К. Маркса, человек продает свою рабочую силу). Отчужденный характер — это и есть «рыночная личность», утратившая истинный смысл (смысл для такого человека находится как бы вне труда, например в зарабатывании денег). Но опять неясно: в чем заключается этот смысл? Например, остается без ответа вопрос: зачем человеку много денег? Как антитезу «отчужденному характеру» Э. Фромм выделяет «неотчужденный характер», когда *человек выполняет значимую для себя деятельность, как бы лично «сливаясь» с ней, но сущность такого человека раскрывается всего лишь через набор «красивых» (хотя и правильных) слов*, типа «ориентация на самого себя, ориентация деятельная, любящая и разумная», когда «любит то, ради чего он трудится, и трудится ради того, что он любит» и т. п.

3. В. Франкл рассматривает разные варианты смыслов («три триады смыслов») и выделяет самый главный из них — *страдание, но только такое страдание, которое меняет человека к лучшему*. Правда, до него еще Ф. Ницше писал, что «место человека в обществе определяется теми страданиями, которые он готов за это вынести». Если взять за основу страдание ради самоулучшения, то остается вопрос: в каком направлении улучшаться, к каким идеалам стремиться? И хотя сам В. Франкл, да и Ф. Ницше дают примерные ориентиры саморазвития, но построение «пространств» выбора все-таки оставляют самому клиенту. В итоге клиент, да и сам психолог-консультант остаются в растерянности.

4. Дж. Ролз в своей известной работе «Теория справедливости» выделяет «первичное благо» — чувство собственного достоинства. Можно вновь поставить вопрос: зачем человеку деньги, капиталы? Обычный ответ: чтобы покупать вещи, приобщаться к культуре, путешествовать и т. п. Но далее следует еще более интересный вопрос: а это все зачем? Многие обычно теряются с ответом, так как ответ кажется самоочевидным. Попробуем порассуждать в этом направлении. Типичный пример: человек купил дорогую вещь (съездил за границу, «приобщился к культуре», обежав за 2 ч весь Лувр...), но часто главный для него смысл заключается в том, чтобы рассказать об этом своим близким и знакомым. Известно, например, что большее удовольствие человек часто получает не от престижной поездки за границу, а от предвкушения этой поездки, или от рассказов об этой поездке в кругу друзей, или же от воспоминаний о ней... То есть смысл не в поездке, а вне ее...

Но тогда возникают вопросы: а почему так происходит? И зачем тогда нужна эта поездка (эта покупка и т. п.)? Один из наиболее убедительных вариантов ответа: для повышения чувства собственной значимости... Таким образом, даже не деньги (и приоб-

ретаемые на них блага) становятся главным смыслом: деньги — это одно из средств для повышения чувства собственного достоинства... Но все это означает, что часто при выборе профессии (наиболее престижной и денежной) *человек либо сознательно, либо интуитивно ориентируется на то, что́ может дать ему профессия для повышения чувства собственной значимости.* Если отбросить обиды и возмущения по поводу приведенных выше рассуждений, то выделение чувства собственного достоинства как «исходной» категории позволит лучше понимать многих клиентов, их «первичные», более сущностные представления о ценностях и благах, а значит, и о смыслах своей профессиональной жизни.

5. Если попытаться несколько развить идею «первичного блага» и чувства собственного достоинства, то можно выделить еще один вариант смысла — *стремление к элитарности.* Известно, что многие люди (подростки и их честолюбивые родители) часто мечтают попасть «из грязи в князи» (в том числе и через «удачно» выбранную профессию, и через «удачное» трудоустройство...). Это особенно важно в эпохи социально-экономических преобразований и потрясений, когда на первый план выходят не творческие, высококвалифицированные специалисты, эффективно работающие в более стабильных условиях, а авантюристы, которые обладают талантом не столько хорошо работать, сколько хорошо устраиваться (или точнее, подстраиваться под меняющуюся конъюнктуру рынка труда). Идея авантюризма сейчас очень популярна среди самоопределяющейся молодежи.

Интересно, В. А. Поляков в своей известной книге «Технология карьеры» откровенно выделяет две главные цели (мы бы сказали — смысла) при построении «успешной» карьеры: первая — «добиться высокого положения в обществе» и вторая — добиться «высокого дохода».

Конечно, элитарные ориентации в профессиональном самоопределении предполагают не только «престиж» и «высокий заработок», но и, действительно, творческое построение своей жизни, ориентацию на высшие человеческие идеалы и ценности. Проблема лишь в том, как разобраться, где подлинные ценности, а где мнимые, где элита, а где псевдоэлита.

2.3. Концептуальные уровни помощи человеку в профессиональном и личностном самоопределении

Выделение данных уровней носит условный характер. Часто эти уровни в реальной психологической практике пересекаются. Но их выделение все-таки позволяет психологу-профконсультанту лучше осознавать (рефлектировать) свой труд.

Адаптационно-технологический уровень. Здесь главное — помощь человеку в том, чтобы оптимально «вписаться» в определенную систему в качестве органичного «члена», «винтика» (в социально-профессиональную группу, коллектив, в производственную систему). Цель — максимальная эффективность данной системы при включении в нее самоопределяющегося человека. Психические качества клиента при этом учитываются (через тестирование, беседу), но более существенные интересы самого человека обычно игнорируются или же тесно увязываются с интересами данной производственной системы (это еще в лучшем случае).

Социально-адаптационный уровень. Здесь главное — помощь человеку в адаптации к данному обществу, что предполагает помощь в построении определенного образа жизни. Сам выбор профессии часто рассматривается как средство для построения определенного образа жизни (важна не профессия, не работа, а что она «даст» данному человеку). Интересы клиента учитываются уже в гораздо большей степени (жизненный успех, материальное благо, престиж). Но остаются этические сомнения (например, «успех» может быть достигнут «любыми» путями, даже «через трупы» других людей...).

Ценностно-смысловой, нравственный уровень. Здесь профконсультант пытается затронуть проблемы смысла, совести. На этом уровне помощи сразу же возникают проблемы: не все клиенты хотели бы решать свои проблемы на данном уровне; не все профконсультанты готовы и хотели бы работать на этом уровне.

Если профконсультант работает в солидной коммерческой структуре, то, скорее всего, администрации, заказчикам, да и многим самим работникам ценностно-смысловой уровень не очень интересен (оборотистые, образованные люди нередко считают, что давно уже разобрались для себя со смыслами и ценностями: для многих из них «личностной проблемы» как бы и не существует), в таких условиях приходится внешне изображать работу на более примитивных уровнях, лишь только с некоторыми клиентами позволяя себе затрагивать наиболее интересные проблемы самоопределения. Да еще так, чтобы начальство не узнало, а клиенты не очень-то догадались.

2.4. Схема построения личной профессиональной перспективы (ЛПП) как вариант содержательно-процессуальной модели профессионального самоопределения

Данная схема является попыткой конкретизировать понятие «профессиональное самоопределение», перейти от общих рассуждений к такому варианту, который можно было бы использовать

и в практической работе, и при разработке новых методов профориентации. В основе данной схемы ЛПП положена схема, предложенная Е. А. Климовым, только существенно дополненная ценностно-смысловыми компонентами (табл. 1).

В левой ее части — компоненты схемы построения ЛПП, а в правой — соответствующие вопросы для работы с клиентами.

Таблица 1

Схема построения личной профессиональной перспективы (ЛПП)

Компоненты ЛПП	Опросник по схеме построения ЛПП (ответы пишут на листочках: проставляют номера вопросов и сразу дают ответ)
1. Осознание ценности честного труда (ценностно-нравственная основа самоопределения)	1. Стоит ли в наше время честно трудиться? Почему?
2. Осознание необходимости профессионального образования после школы	2. Стоит ли учиться после школы, ведь можно и так хорошо устроиться?
3. Общая ориентировка в социально-экономической ситуации в стране и прогнозирование ее изменения	3. Когда в России жить станет лучше?
4. Знание мира профессионального труда (макро-информационная основа самоопределения)	4. В виде задания: три буквы (м, н, с) — за три минуты написать профессии, начинающиеся с этих букв. Если всего более 17 профессий, то это уже неплохо
5. Выделение дальней профессиональной цели (мечты) и ее согласование с другими важными жизненными целями	5. Кем бы вы хотели стать (по профессии) через 20—30 лет?
6. Выделение ближайших и ближних профессиональных целей (как этапов и путей к дальней цели)	6. Выделите основные 5—7 этапов на пути к своей мечте
7. Знание конкретных выбираемых целей: профессий, учебных заведений, мест работы (микро-информационная основа выбора)	7. В виде задания: выписать три самых неприятных момента, связанных с работой по выбираемой профессии, и три — связанных с обучением в вузе или в колледже

Компоненты ЛПП	Опросник по схеме построения ЛПП (ответы пишут на листочках: проставляют номера вопросов и сразу дают ответ)
8. Представление о своих возможностях и недостатках, могущих оказать влияние на достижение поставленных целей	8. Что в вас самих может помешать вам на пути к целям? (О «лени» писать нельзя — надо поконкретнее.)
9. Представление о путях преодоления своих недостатков (и о путях оптимального использования своих возможностей)	9. Как вы собираетесь работать над своими недостатками и готовиться к профессии (к поступлению)?
10. Представление о внешних препятствиях на пути к целям	10. Кто и что могут помешать вам в достижении целей?
11. Знание о путях преодоления внешних препятствий	11. Как вы собираетесь преодолевать эти препятствия?
12. Наличие системы резервных вариантов выбора (на случай неудачи по основному варианту)	12. Есть ли у вас резервные варианты выбора?
13. Представление о смысле своего будущего профессионального труда	13. В чем вы вообще видите смысл своей профессиональной жизни (ради чего вы хотите приобретать профессию и работать)?
14. Начало практической реализации ЛПП	14. Что вы уже сейчас делаете для реализации своих планов? (Писать о том, что вы хорошо учитесь, нельзя — что вы делаете сверх хорошей учебы?)

Если работа проводится с классом, то каждый вырывает обычный тетрадный листочек, подписывает его, проставляет номер очередного вопроса и сразу же выписывает ответ (обычно на весь опросник затрачивается около 25 — 30 мин). После этого результаты определенным образом обрабатываются.

Если это индивидуальная профконсультация, то психолог-консультант может вставлять вопросы схемы построения ЛПП в беседу с клиентом. Обращаем внимание, что лучше при этом ориентироваться на сами компоненты, которые, во-первых, полнее по своему содержанию и, во-вторых, в большей степени учитывают позитивные характеристики ситуации данного клиента (например, в вопросе 8 справа спрашивается о недостатках, а компонент 8 слева акцент делает на возможности и достоинствах клиен-

та). Естественно, и в опроснике для работы с классом, и в индивидуальной беседе-профконсультации формулировка вопросов может видоизменяться при сохранении главного их смысла.

Возможны разные варианты обработки результатов (по опроснику ЛПП).

Первый вариант. Листочки собирают, и психолог сам оценивает качество ответов. Критерии оценок (по каждому вопросу):

1 балл — отказ отвечать на данный вопрос;

2 балла — явно ошибочный ответ или честное признание в отсутствии ответа;

3 балла — минимально конкретизированный ответ (например: «Собираюсь поступать в институт, но неясно, в какой...»);

4 балла — конкретный ответ с попыткой обоснования;

5 баллов — конкретный и хорошо обоснованный ответ, не противоречащий другим ответам.

Второй вариант. Сначала учащиеся сами оценивают свои ответы (предварительно совместно разбирают 1—2 анонимные работы, и учащиеся осваивают систему оценки на чужих примерах), затем психолог собирает листочки, оценивает их и сравнивает с самооценками школьников.

Вполне возможно и использование более дифференцированной шкалы (например, 7-балльной или даже 9-балльной), где каждый балл должен быть описан. Но опыт показывает, что и 5-балльная шкала также позволяет в целом оценивать качество ответов подростков (довольно быстро вырабатывается навык выделения и оценивания более качественных и менее качественных ответов). Заметим также, что данный опросник совсем не претендует на высокую точность оценок и, скорее, служит для общего знакомства с данной группой подростков, а также для актуализации

Если внимательно посмотреть на предложенную схему ЛПП, то мы заметим, что в ней так или иначе представлена почти вся психология. Это означает, что настоящая профориентация — очень сложная и развернутая по времени работа. Если же профориентационная помощь сводится к тому, что человек в течение 30—40 мин размышляет о своих профессиональных и жизненных перспективах, то такая «помощь» является профанацией.

2.5. «Три кита» и основные факторы выбора профессии

Е. А. Климов выделяет три основные составляющие выбора профессии: 1) учет своих желаний («хочу»); 2) учет своих способностей и возможностей («могу») и 3) учет потребностей общества, или, как сейчас говорят, потребностей рынка («надо»). Это и есть три важнейшие основы — «три кита» — профориентации. Фактически, опираясь на эти составляющие, можно серьезно раз-

мышлять о конкретных профессиональных и жизненных выборах. Правда, при этом не следует забывать, что и желания, и возможности, и рынок труда находятся в постоянном изменении, поэтому долгосрочные планы надо строить с учетом возможных изменений «хочу», «могу», «надо», но для конкретных выборов эти «три кита» вполне годятся.

Для более обстоятельного размышления о конкретном профессиональном выборе Е. А. Климов предлагает использовать восемь основных факторов профессионального выбора (Климов, 1976). Для удобства эти факторы представлены в виде «восьмиугольника», а сам такой «восьмиугольник» можно использовать как практическую методику.

«ВОСЬМИУГОЛЬНИК» ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ (ПО Е. А. КЛИМОВУ)

Методика предназначена для знакомства учащихся с основными факторами выбора профессии, а также для формирования у них способности самостоятельно оценивать собственные ситуации самоопределения. Методику можно использовать при работе с учащимися VIII—IX и даже более старших классов.

Общий порядок работы со схемой при ее использовании с классом следующий.

1. Ведущий обращается к классу и спрашивает учащихся: «Что нужно учитывать, выбирая профессию?» Обычно подростки правильно выделяют различные факторы (желание, способности, состояние здоровья и т. п.). Ведущий кратко все это выписывает на доске. Но очень быстро ученики начинают повторяться или просто замолкают. Таким образом, учащиеся как бы включаются в данную проблему.

2. Ведущий говорит: «Психологи выделили самые главные факторы профессионального выбора. Таких факторов восемь, и их можно представить в виде «восьмиугольника» (рис. 1). Далее ведущий рисует такой «восьмиугольник» и кратко комментирует эти факторы. На данном этапе работы нарисованный «восьмиугольник» пока еще не совсем понятен сразу большинству, поэтому следует показать на примерах, как с его помощью можно анализировать те или иные ситуации самоопределения.

3. Ведущий зачитывает учащимся первую задачу-ситуацию.

Задача-ситуация 1

«Девятиклассник Вова Б. собирается стать юристом. Его дедушка, заслуженный юрист на пенсии, намерение внука одобряет. Сам Вовочка увлекается спортом. Ходит в секцию футбола, собирается пойти в группу восточного единоборства, дома иногда паяет, увлекается радиотехникой. В школе он учится в основном на тройки, но оправдывает себя тем, что в старших классах ему наймут репетитора и он станет отличником, и тогда после школы он спокойно поступит на юрфак МГУ. На вопрос, чем его при-

влекает профессия «юрист», отвечает, что это «очень денежная и уважаемая профессия». Вова иногда любит рассказывать своим приятелям о юридических подвигах своего дедушки-юриста, но товарищи слушают его как-то молча...»¹.

4. Учащимся в классе предлагается оценить, насколько продуманно Вова выбирает свою профессию. Для этого надо разобраться, как строится личная профессиональная перспектива — ЛПП (все ли остальные факторы учитываются при построении своих планов на будущее). Если ЛПП строится с учетом какого-то фактора, то между ними проводится линия, если фактор не учитывается, то остается пустое место. Иногда возникает неоднозначная оценка относительно учета (или неучета) данного фактора, в этом случае ЛПП и фактор соединяются пунктирной линией.

5. В целом оценивается, удачно построена профессиональная перспектива или нет. Например, в приведенной выше ситуации с Вовой Б. ЛПП строится с учетом мнения родителей и уровня притязаний, в то время как потребности рынка в юристах и информированность Вовы Б. о выбираемой профессии вызывают некоторые сомнения, а что касается склонностей, способностей и одобрения такого выбора товарищами, то информация об этом отсутствовала.

6. Иногда для закрепления (для лучшего понимания схемы) классу можно предложить вторую, более сложную задачу-ситуацию.

Задача-ситуация 2

«Лариса Т., ученица IX класса, хочет стать врачом-терапевтом. Учится она на 4 и 5. Любимые предметы — литература и история. Дома любит шить и читать иностранную литературу. Лариса считает, что профессия врача очень интересная и благородная. Лариса — тихая и спокойная девочка, с претензиями на утонченность и изысканность. В классе ее уважают, но к намерению стать врачом относятся безразлично. Ее родители (инженеры) не одобряют намерений дочери, считая, что ей лучше поступать в технический вуз. Сама Лариса надеется после XI класса сразу поступить в медицинский институт, а если не поступит — год поработать санитаркой и поступать снова, уже имея стаж работы и даже небольшой опыт...»

В данной ситуации очевидно, что Лариса не учитывает мнений своих родителей и одноклассников, не учитывает свои истинные склонности, есть некоторые сомнения по поводу ее знаний о профессии и готовности пройти сложный конкурс в престижный мединститут, хотя с точки зрения уровня притязаний и потребностей общества выбор довольно обоснованный.

¹ Подобные задачи-ситуации легко может составить любой педагог или психолог, работающий с подростками. Главное, чтобы в этих ситуациях отражались основные факторы выбора профессии и чтобы задачи-ситуации не были слишком громоздкими.

Естественно, при анализе данных задач-ситуаций ведущий сначала обращается к классу и просит самих учащихся высказываться по каждому фактору, лишь в конце обозначая свое мнение.

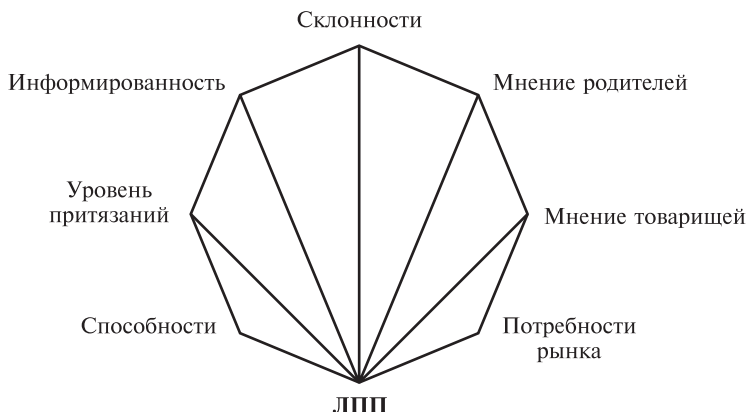


Рис. 1. Пример анализа задачи-ситуации 1 с помощью «восьмиугольника» выбора профессии

Когда ведущий почувствует, что «восьмиугольник» понят большинством учащихся (а это явствует из высказываний), можно даже предложить классу небольшую контрольную работу, что особенно ценно в условиях, когда в данной школе читается курс по профориентации или планированию карьеры. Для этого каждый вырывает из тетради листочек, подписывает его, быстро рисует три «восьмиугольника», лишь обозначая факторы выбора точками (подписать можно лишь фактор — ЛПП), а также нумеруя все три «восьмиугольника». Далее ведущий зачитывает поочередно две новые задачи-ситуации, а учащиеся самостоятельно оценивают их в своих листочках, соединяя ЛПП с теми факторами, которые учитываются при выборе профессии. Третий «восьмиугольник» используется для оценки собственной ситуации самоопределения, как ее представляет сам подросток. Естественно, оценка за данную контрольную работу проставляется только по первым двум задачам.

Самооценку ситуации самоопределения по третьему «восьмиугольнику» ведущий психолог может использовать для сбора и уточнения информации о данном ученике (что особенно важно, когда психолог работает с данным классом постоянно). Например, если по первым двум задачам ситуации были оценены верно, то психолог уже в большей степени может доверять и самооценке ученика, но если задачи-ситуации проанализированы

неправильно, то, значит, ученик плохо освоил данную схему («восьмиугольник») и его самооценка, скорее всего, тоже неверная.

Данную самооценку конкретного ученика можно использовать и в индивидуальных профконсультациях, например, психолог может попросить ученика прокомментировать его видение своей ситуации самоопределения, и этот разговор может оказаться взаимно полезным и достаточно конкретным.

Опыт показал, что приведенный способ использования схемы для анализа ситуаций самоопределения оптимальный. Например, если проводить анализ ситуаций более строго и грамотно, т.е. учитывать взаимозависимости факторов, а также все возможные сочетания этих факторов, то сама схема становится очень громоздкой, и не только подростки, но и многие взрослые сразу же в ней запутаются.

Кстати, сам Е. А. Климов неоднократно говорил и писал о предпочтительности более простых методов, особенно в практической консультативной работе, заявляя, что чем более проста методика как внешнее средство профессиональной деятельности, тем большего профессионализма она требует от психолога-практика...

Данный «восьмиугольник» вполне можно использовать в индивидуальной работе с подростком. Эта схема анализа ситуаций самоопределения сможет оказаться очень полезной также на этапе знакомства с клиентом, когда требуется уточнить его проблему и совместно наметить пути дальнейшей работы. Работа с «восьмиугольником» предполагает реальное взаимодействие психолога-профконсультанта и клиента, т.е. обеспечивает настоящий диалог.

2.6. Приоритеты профориентационной работы в условиях современной России

Выделенные приоритеты имеют смысл только на фоне традиционной профориентационной помощи. В данном случае приоритет — это поиск нового, рискованного варианта помощи в изменяющихся условиях. Но такой поиск может быть и неудачным, поэтому традиционные (и в чем-то даже устаревшие) формы работы — это своеобразная «подстраховка» на случай неудачи. Это гарантия того, что хоть какая-то минимальная помощь клиенту (учащемуся) будет оказана. Традиционно выделяются следующие направления профориентационной помощи: профинформация, профреклама, профагитация, профпросвещение, профессиональная диагностика (профотбор, профподбор), профконсультация, помощь в трудоустройстве и т.п.

На этом фоне выделяются приоритетные направления творческого поиска профконсультанта.

Помощь самоопределяющемуся подростку в адаптации к реальным социально-экономическим условиям «рынка». Выпускнику школы надо предложить наиболее оптимальный вариант нахождения своего места в обществе. Однако и при таком приоритете перспективной представляется идея «опережающей профконсультации», т. е. ориентация не только на то, что есть сейчас, но и с учетом возможных будущих изменений в обществе.

Формирование способности самостоятельно ориентироваться в постоянно меняющейся ситуации. Важнее становится не помощь в конкретном выборе, а формирование самой способности совершать разные профессиональные и жизненные выборы. Важно при этом ориентировать клиента на возможное позитивное изменение ситуации (формирование «социального оптимизма»). В идеале это формирование стремления вносить свой позитивный вклад в улучшение ситуации (формирование «действенного социального оптимизма»). Все это связано и с оптимизмом по отношению к себе (идея своей «миссии», своего предназначения в этом мире). Но действенный социальный оптимизм и вера в свое предназначение обязательно должны сочетаться со способностью адаптироваться в реальном мире.

Формирование морально-волевого «тыла» самоопределяющегося человека. Идея такого «тыла» подсказана самой профконсультационной практикой: иногда самоопределяющийся человек рассуждает примерно так: «Сначала я должен чего-то добиться в этом мире (приобрести престижную и денежную профессию, устроиться, купить то-то и то-то...), а затем можно заняться и любимым делом...» Правда, далеко не все потом действительно занимают своим любимым делом, так как «бизнес» сильно затягивает и накладывает отпечаток на всю жизнь человека. Часто потом такие люди пытаются реализовать себя в своих детях...

«Тыл» многими людьми понимается как основа самостоятельности, творчества и совести (например, хорошо быть честным и порядочным, когда есть надежные «тылы»), как условие для действительно значимого дела жизни. Варианты «тылов» могут быть самые разные: хорошее образование (раньше значок о высшем образовании вообще называли «поплавком»), воспитание, богатые родственники, связи, коммуникативные способности, место проживания — прописка и т. п. К «тыловым ресурсам» можно отнести и умение входить в социально-профессиональную или учебно-профессиональную среду (в «профессиональную тусовку»).

Применительно ко многим людям вхождение в социально-профессиональную «тусовку» — это прекрасный вариант обеспечения «тылов» для успешной карьеры. «Специалист в тусовке» имеет для успешной карьеры гораздо больше шансов, чем «специалист, который работает сам по себе». При этом сначала важно быть принятым в такую «тусовку» (или стать «студентом в тусовке», или

стать «специалистом в тусовке»). Однако если затем у работника (или у студента) появится истинная потребность творить, проявлять свое достоинство, то может возникнуть другая проблема — проблема безболезненного выхода «из тусовки», ведь известно, что социально-профессиональная среда сильно ограничивает профессионала в развитии. Часто на первый план в «тусовке» выходят не профессионализм, а такие качества, как яркость, эффектная скандальность и склочность или же непонятно на чем основанная «харизматичность» (члены «тусовок» любят, когда кто-то из их среды обладает «особыми качествами»).

И тогда важнейшим профессиональным выбором станет поиск путей обретения подлинной самостоятельности через преодоление «общественного мнения», через выход из «тусовки» и обретение качественно иного «психологического тыла». Может, именно с этого момента человек по-настоящему и становится субъектом профессионального самоопределения?

Формирование готовности к внутренним компромиссам на пути к успеху (часто это бывает неизбежно). Надо сразу разграничить «внутренний компромисс» и «сделку с совестью»: сделка с совестью — это уступка в значимой ценности (в чем-то «святом»), а внутренний компромисс — это искусство уступать в малом, несущественном. Это чем-то напоминает «психосоциальный мораторий» (по Э. Эриксону), когда молодой человек уже готов что-то сделать, но общая ситуация ему не позволяет реализовать себя в каком-то поступке. Таких психосоциальных (или психопрофессиональных) «мораториев» на протяжении трудовой жизни у каждого самоопределяющегося человека будет немало.

Формирование ценностно-смыслового ядра самоопределяющейся личности. Главное здесь — построение системы (иерархии) ценностей и смыслов вокруг чего-то самого важного для данного человека. Именно построение такой иерархии смыслов станет важнейшим условием отличия существенной ценности («святыни») от менее существенной ценности, т. е. условием совершения достойного внутреннего компромисса.

Подготовка самоопределяющегося человека к достойному поведению в ситуациях ненормативного жизненного и профессионального кризиса. Сам кризис понимается как условие личностного роста (как своеобразный «шанс» стать лучше). Традиционно выделяют нормативные и ненормативные кризисы. Нормативные кризисы — это кризисы, через которые проходят большинство людей (например, возрастные кризисы). Ненормативные кризисы — это отдельные сложные жизненные события, сильно влияющие на всю дальнейшую жизнь человека (например, болезнь, переезд, смерть близкого, увольнение и т. п.).

Сама реализация кризиса как «шанса» может рассматриваться тройко: 1) как реализация чего-то неизбежного, почти предопре-

деленного («шанс нормативный»); 2) как реализация незапланированной жизненной сложности (проблема готовности к «сюрпризам жизни»); 3) как самостоятельное усложнение для себя жизненной ситуации, т. е. не столько «ожидание шанса» или «реагирование» на него, сколько «создание шанса» (более творческая позиция для неугомонных, ищущих людей).

Проблема для профконсультанта (или для педагога-психолога в школе) — как предотвратить деградацию личности в момент жизненного испытания и обеспечить переход человека на более высокий уровень самоопределения и личностного развития (т. е. как научить человека «воспользоваться своим шансом»). Эта проблема связана с другой проблемой: какими психолого-педагогическими средствами все это обеспечить?

Общая логика реализации выделенных приоритетов:

- дальнейшая теоретическая проработка проблемных направлений развития профориентационной помощи;
- постепенная разработка новых (приоритетных) методик;
- постепенное включение новых методик в контекст традиционных форм и методов профессионального самоопределения;
- постоянная корректировка этих методов в зависимости от изменения ситуации.

2.7. Профориентация как система взаимодействия различных социальных институтов

Попробуем обрисовать систему профориентационной работы такой, какой она должна быть в цивилизованной стране. Прообраз подобной системы вырисовывался в конце 1980-х гг. в СССР, но поскольку уже в начале 1990-х гг. стали активно экономить на образовании и культуре, то даже наметки системы профориентационной работы были бездарно разрушены, если не считать усилий отдельных психологов-энтузиастов, которые даже в тех условиях как-то пытались сохранить элементы системности в профориентационной работе.

Сначала полезно вспомнить, что является системой. Система — это не только набор определенных элементов: в основе системы — общая цель, задача, смысл, которые и объединяют эти элементы для решения данной задачи. Отталкиваясь от этого классического (и очень верного) понимания системы, можно обозначить и *главный критерий эффективности профориентационной системы — направленность на общую цель*. Применительно к профориентации можно сказать, в какой степени удастся различные социальные институты данного общества мобилизовать на задачу создания благоприятных условий для полноценного самоопределения членов этого общества и самореализации на благо всеобщего процветания.

Кроме того, система — это еще и определенное взаимодействие различных социальных институтов. Смысл взаимодействия не в том, что выполняются общие задачи, а в том, что общая задача (цель) разбивается на частные задачи и далее определяется, какой социальный институт эти частные задачи должен выполнять. А уже затем решается, как лучше эти частные задачи выполнить. И в итоге достигается общая цель (главная задача).

Любая система также предполагает координационный центр. Применительно к профориентационной системе это, прежде всего, высшее государственное управление (в главе 1, подразделах 1.5 и 1.6 уже говорилось о том, что кадровая политика — это важнейшая задача руководителей высшего уровня). Одновременно должен быть сформирован и специальный координационный Центр профориентации. Желательно, чтобы такой Центр подчинялся непосредственно правительству страны или ее президенту по причине важности решаемых задач. Опыт второй половины 1980-х гг. показывает, что когда центры профориентации молодежи курировал Госкомтруд СССР, тогда быстро решались многие вопросы и профориентация не только быстро набирала положительный опыт, но и вела за собой всю тогдашнюю практическую психологию страны. В то же время негативный опыт 1990-х гг., когда профориентация фактически осталась бесхозной (в Министерстве образования РФ ей уделялось мало внимания, а в Министерстве труда додумались даже до того, что в конце концов резко сократили финансирование служб занятости), свидетельствует о том, что без государственной поддержки с четко выраженной координацией действий на высшем уровне кадровая политика страны так и останется пустым звуком.

Во всех цивилизованных странах идея успешной карьеры буквально пронизывает всю общественную жизнь. И общество (в лице разнообразных социальных институтов) активно помогает каждому гражданину найти себя в этом мире, с тем чтобы он от скуки, безделья или недомыслия не становился социально опасным элементом. (Ведь проблема многих асоциальных (и антисоциальных) граждан состоит в том, что они не могут реализовать свои таланты и тогда начинают использовать их во вред обществу.) Таким образом, решаются и многие другие социальные проблемы цивилизованных стран.

Перечислим теперь основные социальные институты, которые могли бы участвовать в профориентационной работе, и кратко обозначим их функции.

Семья. Этот важнейший социальный институт уже с раннего детства приобщает ребенка к труду. Главное здесь — пример самих родителей, и дай бог, чтобы это был достойный пример. В дальнейшем родители не только создают для подростка и молодого человека своеобразный «тыл» (материальный и моральный), но

и могут помочь в конкретных выборах. Здесь следует быть реалистами и понимать, что, желая добра своим детям, родители нередко готовы нарушать определенные моральные и даже правовые нормы (например, давать взятки высокопоставленным и ответственным мерзавцам). Кстати, чтобы хоть как-то компенсировать это, и существуют другие социальные институты, чтобы те подростки, которые не имеют столь влиятельных и богатых родителей, также имели шансы на успешную карьеру.

Школа. Этот социальный институт имеет возможности для разнообразной профориентационной помощи ученикам. Во-первых, в ходе преподавания учебных предметов, когда педагоги могут знакомить школьников не только с определенными отраслями знания, но и с соответствующими производствами (на уроках химии — с химическими производствами, на уроках биологии — с биологическими профессиями и т. п.), тем более что школьникам это крайне интересно. Во-вторых, на уроках труда, где у школьников вырабатываются первоначальные трудовые навыки, а в идеале даже осваиваются некоторые профессии. В-третьих, в ходе обследования школьным психологом, который может помочь учащимся разобраться в себе, в своих способностях и недостатках, в своих склонностях и ценностных ориентациях, а также научить планировать перспективы своего развития. К сожалению, современная школа выполняет эти задачи лишь частично.

Профессиональные учебные заведения. Начать можно с учебно-производственных комбинатов (УПК), где школьники осваивают (или хотя бы знакомятся практически) несколько простых профессий. В целом при должном внимании и финансировании эти УПК могли бы стать более эффективным средством не только начальной трудовой подготовки, но и профориентации. Другие профессиональные учебные заведения (вузы, колледжи, училища и т. п.) могли бы активнее работать со школьниками (дни открытых дверей, кружки и школы для старшеклассников, организация конкурсов и олимпиад на своей базе, проведение профориентационных занятий в близлежащих школах и т. п.). При этом перспективной представляется такая работа, когда выявляются талантливые школьники, которые потом на льготных условиях могут поступать в эти учебные заведения. В дальнейшем эти профессиональные учебные заведения могли бы помогать студентам в их профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Предприятия, фирмы, организации. Они могли бы оказывать школам помощь, которую раньше называли шефской. Это не только помощь самим школам и школьникам, но и своеобразная реклама самой фирме, которая участвует в решении важной социальной задачи. Опыт 1980-х гг. показывает, что в любой организации всегда можно найти нереализованных педагогов и психологов, которые могли бы встречаться со школьниками, рассказы-

вать им о своей работе, выявлять талантливых. Перспективным направлением работы здесь является создание условий для того, чтобы школьники могли попробовать себя в каких-то интересных программах (хотя бы на уровне скромных участников), чтобы изнутри посмотреть, как работают специалисты, а заодно осознать, что для настоящей работы все-таки нужны знания.

Правоохранительные организации. Давно известно, что лучшим средством профилактики преступности является создание привлекательных рабочих мест для потенциальных нарушителей. Это относится не только к подросткам, но и ко многим взрослым. Надо дать возможность людям реализовать свой потенциал для блага других людей, а если человеку не предоставить такую возможность, он может начать по-своему мстить обществу. Конкретно участие работников правоохранительных органов в профориентационной работе могло бы выражаться в том, чтобы содействовать профориентационной помощи подросткам (и взрослым безработным), которые находятся в группе риска. Например, ходатайствовать о том, чтобы таких людей устраивали на работу (а в условиях современной России это серьезная проблема), взять на себя ответственность за этих людей и т. п. А уж как воспользуются потенциальные нарушители таким шансом — это уже другая проблема.

Средства массовой информации. Они могли бы активнее развивать циклы передач, посвященных выбору профессии и трудоустройству. В этих передачах квалифицированные специалисты могли бы отвечать на вопросы населения, обсуждать сложности при построении карьеры. Также журналисты могли бы воздействовать на тех должностных лиц и представителей фирм, которые могли бы участвовать в профориентационной работе, но по разным причинам уклоняются от такого участия и т. п. Смысл этого — постоянно поддерживать общественный интерес к проблемам достижения успеха и к тем проблемам, которые этому препятствуют.

Медицинские учреждения. Известно, что по ряду профессий существуют определенные ограничения для больных людей. И одновременно известно, что трудотерапия иногда позволяет людям преодолевать свои недуги. Врачи могли бы давать обоснованные рекомендации по противопоказаниям к определенным профессиям, а в особых случаях ходатайствовать о том, чтобы некоторые больные все-таки имели возможность попробовать себя в тех профессиях, которые не предполагают высокой ответственности за жизнь и здоровье окружающих. Например, если это сложная операторская профессия (пилот гражданской авиации и т. п.), то риск неудачи слишком высок и людям с явными противопоказаниями лучше даже не пробовать себя в таких профессиях. Но имеется и немало исключений, когда противопоказания к работе являются явной перестраховкой, что ограничивает возможности людей для самоопределения. Поиск и выявление таких возможно-