

Е. Ю. ПРЯЖНИКОВА, Н. С. ПРЯЖНИКОВ

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

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

6-е издание, стереотипное



Москва
Издательский центр «Академия»
2013

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. учреждений
высш. проф. образования / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряж-
ников. — 6-е изд., стер. — М. : Издательский центр «Акаде-
мия», 2013. — 496 с.

ISBN 978-5-7695-8993-5

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 учреждений высшего профессионального образования. Может быть полезно профконсультантам, школьным психологам (педагогам-психологам), педагогам, социальным педагогам и социальным работникам, занимающимся профориентационной работой.

УДК 658.311.44(075.8)
ББК 88.4ря73

*Оригинал-макет данного издания является собственностью
Издательского центра «Академия», и его воспроизведение
любым способом без согласия правообладателя запрещается*

- © Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С., 2005
- © Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С., 2010,
с изменениями
- © Образовательно-издательский центр «Академия», 2010
- © Оформление. Издательский центр «Академия», 2010

ISBN 978-5-7695-8993-5

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», «оптант». 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 перекочевала 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 работа 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 наметился 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 переубеждать 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 «недосамоопределившемся») 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.