

Высшее профессиональное образование

БАКАЛАВРИАТ

Н. С. ПРЯЖНИКОВ, Л. С. РУМЯНЦЕВА

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ УЧАЩИХСЯ

*Учебник
для студентов учреждений
высшего профессионального образования*



Москва
Издательский центр «Академия»
2013

УДК 37.047(075.8)
ББК 88.4я73
П858

Рецензенты:

доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии образования и педагогики МГУ им. М. В. Ломоносова *А. И. Подольский*;
кандидат педагогических наук, декан факультета дистанционного обучения МГППУ *Б. Б. Айсмонтас*

Пряжников Н.С.

П858 Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Н.С.Пряжников, Л.С.Румянцева. — М : Издательский центр «Академия», 2013. — 208 с. — (Сер. Бакалавриат).

ISBN 978-5-7695-9156-3

Учебник создан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению подготовки 050400 — Психолого-педагогическое образование (квалификация «бакалавр»).

Профессиональное ориентирование в учебнике представлено как системная и комплексная помощь самоопределяющимся школьникам не только в профессиональном выборе, но и как помощь в нахождении своего места в обществе. Характеризуется соотношение профориентации и профессионального самоопределения, уточнены цели и задачи, критерии эффективности профориентации, а также рассмотрены различные «пространства» самоопределения и методы практической профориентации учащихся школ.

Для студентов учреждений высшего профессионального образования. Может быть полезен всем участникам системы профориентации.

УДК 37.047(075.8)
ББК 88.4я73

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

© Пряжников Н.С., Румянцева Л.С., 2013
© Образовательно-издательский центр «Академия», 2013
© Оформление. Издательский центр «Академия», 2013

ISBN 978-5-7695-9156-3

Современная эпоха характеризуется все более возрастающим вниманием к профессиональному ориентированию, трудовому обучению и воспитанию. Осознание актуальности и важности профориентации, как это ни парадоксально, более выражено в менеджменте (в кадровой политике, в управлении персоналом, в управлении человеческими ресурсами и т. п.), чем в других областях. Вероятно, это связано с тем, что в организациях приходится решать конкретные вопросы, организовывать эффективный труд, ориентировать персонал на карьеру и совершенствование в своей работе. В современном менеджменте именно «человеческий ресурс» рассматривается как важнейший фактор высокоэффективного производства. А главными качественными характеристиками человека как работника являются образование, состояние здоровья и трудовая мотивация. По сути, многие направления работы с персоналом в организациях являются профориентационными, хоть и имеют иное название (профподбор и профотбор, аттестация, профадаптация, работа с резервом, повышение квалификации, ротация персонала, помощь в планировании карьеры, кадровый аудит и др.).

Если рассматривать общество как большую организацию со специфическими задачами социально-экономического развития, со своими отраслями, сферами производства и т. п., то, по логике вещей, именно профориентация должна быть основой всей кадровой политики и управления человеческими ресурсами. И особенно важно начинать профориентационную работу с дошкольного и школьного периодов развития ребенка, формируя его как будущего полноценного гражданина своей страны, способного через профессиональный труд делать что-то полезное для общества. К сожалению, осознание необходимости профориентационной работы с детьми, школьниками и молодежью пока еще недостаточное. Поэтому подготовка будущих специалистов по профориентации (проконсультантов, педагогов-психологов и др.) должна предполагать, кроме формирования у них теоретической и методической базы, еще и мотивационную готовность «одушевленно» работать в данном направлении и увлекать своей воодушевленностью других специалистов, организуя с ними эффективное взаимодействие.

Данный учебник предназначен для подготовки бакалавров по направлению «Психолого-педагогическое образование», которым предстоит знакомство с основами профориентационной работы. Здесь мы и исходим из того, что в отличие от магистров, ориентированных на более углубленное изучение данного предмета, бакалаврам необходимо дать общие представления о профессиональном самоопределении и ознакомить их с минимальным набором методических средств, необходимых для практической деятельности. Дальнейшая специализация по вопросам профессиональной ориентации школьников предполагает другие курсы и спецкурсы и углубленное знакомство с профконсультационными методиками уже в рамках спецпрактикумов, практических занятий, методических семинаров и т. п.

Учебник включает пять глав.

В первой главе самоопределение рассматривается как высший уровень профориентационной работы, когда у школьника формируется готовность самостоятельно и осознанно решать свои карьерные вопросы и делать ответственный жизненный выбор. Данный уровень условно противопоставляется работе профконсультанта в режиме диагностико-рекомендательной схемы, когда учащемуся просто даются обоснованные (психологом) рекомендации на основе предварительного психодиагностического обследования. Естественно, нельзя отрицать и диагностико-рекомендательную схему работы, но можно назвать и более интересные варианты профконсультационной помощи, выводящие школьника на уровень самоопределения.

Во второй главе уточняются предмет, цели и задачи профессиональной ориентации, а также критерии и показатели эффективности профориентационной работы. Особенностью нашего подхода является то, что в качестве предмета мы рассматриваем не только самоопределяющегося школьника («оптанта» — по Е. А. Климову), но и всю систему взаимодействия (продуктивного диалога) профконсультанта и других специалистов, участвующих в профориентационной работе с самоопределяющимся школьником. А само это взаимодействие реализуется через специальные средства (методики, психолого-педагогические технологии), которые также становятся предметом специального рассмотрения.

В третьей главе рассматриваются различные «пространства» самоопределения, позволяющие лучше ориентироваться в возможных объектах и делать более обоснованные жизненные и профессиональные выборы. В данном учебнике, помимо традиционных «пространств», основанных на типологиях профессий, выделяются ценностно-смысловые «пространства», основанные на выборе жизненной позиции, «вариантах жизни» (по В. Н. Дружинину), «ключевых альтернативах самоопределения» (ориентированных на

сущностные ценности личности) и др. Также выделяются варианты планирования жизненных и профессиональных перспектив, начиная от шаблонных (выбор сценариев, стереотипов) и заканчивая творческими вариантами, основанными на готовности к рискам и разумному компромиссу на пути к успеху.

В четвертой главе проводится обзор психолого-педагогических методов профессионального ориентирования школьников. Обзор методов дается в соответствии с основными профориентационными задачами и направлениями работы (информационно-справочное, профдиагностическое, морально-эмоциональная поддержка учащегося, помощь в конкретных выборах и принятии решения, а также помощь в планировании жизненных и профессиональных перспектив развития). При этом конкретные методики понимаются нами лишь как средства достижения определенных целей и решения конкретных задач профконсультирования. Важный акцент делается на готовности психолога-педагога (профконсультанта) использовать эти методы в своей работе. Предлагается также общая схема самостоятельного проектирования и модификации профконсультантом психолого-педагогических средств.

В пятой главе рассматриваются основы взаимодействия школьного профконсультанта (педагога-психолога) со смежными специалистами как в рамках самой школы (администрация, педагогический коллектив, коллеги-психологи, социальные педагоги), так и со специалистами, представляющими различные социальные институты, готовыми к сотрудничеству в рамках системной профориентационной работы. Значительное место уделяется взаимодействию школьного профконсультанта с родителями учащихся. Навыки организации взаимодействия предполагают определенные менеджерские способности педагога-психолога (профконсультанта), которые, к сожалению, специально у них не формируются, в частности, в программах подготовки педагогов и школьных психологов дисциплины по менеджменту и управлению либо вообще отсутствуют, либо представлены достаточно скромно. Поэтому в данном учебнике мы уделили этому аспекту профориентационной работы особое внимание.

В конце каждой главы даны задания и вопросы, которые можно использовать как для самостоятельной подготовки студентов, так и для обсуждения в рамках специально организованных семинаров. При этом в качестве специальных заданий можно использовать и некоторые методики, представленные в приложениях. Методики предназначены для формирования общих представлений о профконсультационной практике и для выработки у обучающихся начальных навыков использования подобных методов в работе со школьниками.

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ КАК ВЫСШИЙ УРОВЕНЬ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

1.1. Соотношение понятий «профориентация», «профконсультирование», «психология карьеры», «профессиональный выбор»

Профориентация — это комплексная, системная помощь в выборе профессии и планировании профессионального развития (в построении карьеры). Комплексность обеспечивается следующими традиционными направлениями работы: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика (включая длительное отслеживание основных линий развития, а также относительно компактные по времени профотбор и профподбор), морально-эмоциональная поддержка клиента, помощь клиенту в выборе и планировании карьеры (что обычно делается индивидуально, в профконсультациях). 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 педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и *профконсультация* как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении. Традиционно разделяют индивидуальную и групповую профконсультацию, которых тем не менее объединяет принцип «Дойти до каждого!». При этом групповая профконсультация допускает работу с группой при условии, что обсуждаемые вопросы актуальны для каждого участника взаимодействия.

Системность профориентации обеспечивается реальным взаимодействием различных социальных институтов, так или иначе причастных к решению кадровых вопросов на уровне страны (школы, семьи, профессиональных учебных заведений, организаций и предприятий, медицинских учреждений, СМИ, органов власти и др.).

Профориентология — это наука о профориентации и профконсультации. До появления термина «профориентология» упо-

треблялись понятия «теория профориентации», «теория профессионального самоопределения», «теория карьеры».

И профориентация и профконсультация — это «ориентирование» школьника (оптанта), тогда как **профессиональное самоопределение** больше соотносится с «самоориентированием» учащегося, выступающего в роли субъекта самоопределения (Климов, 1983. С. 15 — 21).

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

- ♦ *Профессиональное самоопределение* — понятие более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т. п.); *личностное самоопределение* — более сложное понятие (диплом «на личностность» по крайней мере психически здоровым людям не выдают).
- ♦ *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 настоящему герою (герои появляются в переломные эпохи).

Правда, и в благополучные эпохи, полные соблазнов и так называемого «счастья» с застывшими улыбками, все-таки находятся люди, которые ищут для себя смыслы в решении каких-то особых, не понятных для обывателя, проблем, для которых самое страшное — это радость «чавкающей от счастья» массы. 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 «пси-

хологией карьеры»). В России существует своя традиция употребления слова «карьерера» — это успех в какой-либо деятельности, но с некоторым негативным оттенком («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 «карьерера» все больше связывается с иронией и осуждением. Например, В. Берг в 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, 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») (Михайлов, 1975).

1.2. Активность и активизация в профессиональном ориентировании

По большому счету, главная цель профориентации сводится к формированию субъекта профессионального самоопределения. При пассивной позиции школьника профконсультант лишь предлагает ему готовые решения, и в этом случае работа строится по схеме субъект-объектных отношений. Здесь ни об активности, ни об активизации говорить не приходится: школьник выступает в роли ведомого объекта. Здесь скорее можно говорить, вслед за Е. А. Климовым, о традиционной профориентации, когда клиента просто ориентируют. А вот профессиональное самоопределение

предполагает переход к последующим уровням решения профконсультационных задач.

Но можно организовать работу в режиме реального диалога, взаимодействия психолога с клиентом в решении профориентационных проблем, когда они совместно размышляют над сложными вопросами. В данном случае реализуется схема субъект-субъектных отношений, и можно уже говорить об активизации клиента через специально организованное взаимодействие и сотрудничество. Это можно назвать совместной активностью.

Наконец, можно стремиться к тому, чтобы постепенно формировать у школьника готовность самостоятельно решать свои разнообразные профориентационные проблемы. Здесь уже можно говорить о формировании у клиента внутренней активности, когда он фактически обучается решать свои проблемы без помощи психолога. При этом схему взаимоотношений между психологом и клиентом можно обозначить как объект-субъектную, когда профконсультант постепенно уступает клиенту свою инициативу, т.е. превращается из субъекта в более пассивного наблюдателя и советчика (почти в объект). А сам клиент из объекта психолого-педагогической помощи все больше превращается не просто в активизируемого субъекта, а в субъекта со сформированной внутренней активностью, который может обойтись и без помощи психолога. Конечно, все это соотносится с почти идеальной ситуацией, но, имея перед собой идеал, профконсультант хотя бы знает, к чему надо стремиться в своей работе.

Если клиент все же проявит стремление стать настоящим субъектом построения своей профессиональной судьбы, то возникает вопрос: каким образом помочь ему занять активную позицию? Но тогда важно самим разобраться: что такое активная позиция? какие методы могут считаться активизирующими? Многие ответы на данные вопросы нашли свое отражение в специальном пособии «Активные методы профессионального самоопределения», поэтому мы можем ответить на них лишь в самом общем виде.

Активная позиция самоопределяющегося человека предполагает:

- ♦ готовность увидеть проблему самоопределения;
- ♦ попытки самостоятельного ее решения;
- ♦ готовность самому обратиться за помощью к профконсультанту;
- ♦ готовность выполнять определенные требования взаимодействия с профконсультантом;
- ♦ готовность самостоятельно совершать определенные действия за рамками профконсультации (по рекомендации психолога);

- ♦ готовность взглянуть на свою жизненную ситуацию (а также на ситуацию в обществе) несколько по-другому, что требует определенного мужества;
- ♦ готовность пойти на определенные внутренние компромиссы как при работе с профконсультантом (например, ограничить себя во времени), так и при самостоятельном достижении конкретных профессиональных целей (например, отказаться от удовлетворения некоторых сиюминутных желаний ради достижения более важных целей) и т. п.

К сожалению, далеко не все клиенты готовы к такой позиции, и тогда возникает необходимость активизировать их. Общая **схема** такой **активизации**:

1. Установление эмоционально-доверительного контакта с клиентом (важно не превратить это в «очаровывание» клиента своими методиками, своим авторитетом или обаянием).

2. Совместное уточнение проблемы клиента: здесь психолог мог бы использовать такие методы оценки ситуации самоопределения, которые не только будут понятны клиенту, но и помогут ему самому оценить свою ситуацию.

3. Совместное решение проблемы клиента: здесь психолог-профконсультант может использовать такие средства, которые позволят клиенту увидеть, как решается проблема, а по возможности и включиться в совместное ее решение.

4. Совместное подведение итогов работы, для чего также желательно использовать методы, понятные и доступные клиенту.

5. Своевременное снижение активности самого профконсультанта, с тем чтобы дать возможность самому клиенту решать свои проблемы, чтобы не «довлеть» над ним своим авторитетом.

Суть активизации заключается не столько в том, чтобы «очаровать» или заинтересовать клиента, но и в том, чтобы вооружить клиента средствами для самостоятельного решения своих проблем. При этом на первых порах профконсультант больше выступает как инициатор активности. Он как бы демонстрирует в присутствии клиента способ решения проблемы (или рассуждает на сложные темы), но именно для того, чтобы тут же предложить использовать это средство самому клиенту. Таким образом, клиент постепенно приобщается к решению своих проблем. Активность как бы передается клиенту.

В итоге получается схема: изначальная активность профконсультанта — активизация клиента в совместной деятельности с психологом — активность самого клиента (при несколько ослабевающей инициативе профконсультанта).

Таким образом, активизация предполагает:

- ♦ превращение пассивного клиента в активного, провоцирование его интереса (мотивации), размышлений,

переживаний и даже ожиданий по поводу предстоящей жизни;

- ♦ организацию активности клиента, когда из хаотичных и не целенаправленных его карьерные действия превращаются в осознанные и целенаправленные, а еще лучше — основанные на прогнозировании рынка труда и планировании собственной ситуации самоопределения.

1.3. Сущность профессионального самоопределения: самоопределение как результат и как процесс

Понятие «самоопределение» вполне соотносится с такими модными ныне понятиями, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление», «самотрансценденция», «самосознание». При этом многие мыслители связывают самореализацию, самоактуализацию и т. п. именно с трудовой деятельностью, с работой. Например, А. Маслоу считает, что самоактуализация проявляется «через увлеченность значимой работой»; К. Ясперс связывает самореализацию с «главным делом жизни», которое делает человек. И. С. Кон считает, 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) (Климов, 1983. С. 62 — 63).

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.

Известный философ Н. А. Бердяев в работе «Самопознание» отмечал, 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”» (Бердяев, 1990. С. 74).

Все это позволяет определить *сущность профессионального самоопределения* как поиск и нахождение личного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

При этом сразу обнаруживается парадокс самоопределения (как и парадокс счастья): найденный смысл как нечто уже достигнутое, решенное, как некий результат поиска тут же обесценивает жизнь, и образуется как бы «пустота», когда непонятно, ради чего жить дальше, к чему стремиться. В лучшем случае здесь остается стремиться к выделенным целям (реализовать найденные смыслы), превращаясь скорее в исполнителя. Поэтому не менее важен и 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 (Франкл, 1990) получается, что смысл нельзя построить заново, его можно только найти. Но в этом есть элемент предопределенности, что несколько ограничивает подлинное творчество профессионального и личного самоопределения.

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.

1.4. Схема построения личных профессиональных перспектив (ЛПП) как модель 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 создании новых методов профориентации. В основе данной схемы ЛПП (табл. 1) положена схема, предложенная Е. А. Климовым (Климов, 1983; 1990 и др.), существенно дополненная ценностно-смысловыми компонентами.

В левой части таблицы, перечислены компоненты схемы построения ЛПП, а в правой даны соответствующие вопросы для работы с клиентами. Если работа проводится с классом, то каждый берет обычный тетрадный лист, подписывает его, проставляет номер очередного вопроса и сразу же записывает ответ. Обычно на прохождение всего опросника затрачивается около

Таблица 1. Схема построения личной профессиональной перспективы (ЛПП)

Компоненты ЛПП	Опросник по схеме построения ЛПП
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 (макроинформационная основа самоопределения).	4. Вопрос в виде задания: даны три буквы (М, Н, С) — за 3 мин надо написать названия профессий, начинающихся с этих букв (неплохой результат — более 17 профессий)
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 (микроинформационная основа выбора).	7. Вопрос в виде задания: выпишите три самых неприятных момента, связанных с работой по выбираемой профессии, и три, связанных с обучением в вузе или в колледже.
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 конкретнее.)
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 получению профессии (к дальнейшему обучению)?

Компоненты ЛПП	Опросник по схеме построения ЛПП
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 учиться нельзя, надо отметить, что вы делаете сверх этого.)

30—35 мин. После этого результаты обрабатываются (см. ниже). Если профконсультация индивидуальная, 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 в компоненте 8 слева акцент делается на возможностях и достоинствах клиента, так как опыт использования опросника показал, что в работе с классом вопросы должны быть немного упрощены (см. пример — спрашивается лишь о недостатках), а в индивидуальной консультации можно было бы обсудить и недостатки и возможности. 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**.

Первый вариант. Листы собираются, и психолог сам оценивает качество ответов. Ориентировочные 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 разбираются 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 9-балльной), где каждый балл должен был бы быть описан. Но опыт показывает, что и 5-балльная шкала так же хорошо позволяет в целом оценивать качество ответов подростков (педагоги хорошо знают, что при проверке большого количества письменных работ на общем фоне 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 данную схему ЛПП, то в ней так или иначе представлена почти вся психология. Это означает, что настоящая профориентация — это очень сложная и развернутая по времени работа. Если профориентационная помощь оказывается в течение 30—40 мин, то рассмотреть все проблемы по каждому компоненту за такое короткое время не получится. Раньше столь «скоропостижную» профориентацию называли «профанацией».

1.5. Типичные ошибки, предрассудки и «мифы» профориентации

Е. А. Климов выделяет следующие основные затруднения и ошибки при выборе профессии (Климов, 1990. С. 128—134).

1. Отношение к выбору профессии как к выбору постоянного островка в мире профессий. Это порождает ощущение фатальности выбора, и неудачный выбор может перечеркнуть всю жизнь. На самом деле вся жизнь — это постоянно чередующиеся выборы (по Д. Сьюперу). Еще К. Маркс выступал против «призвания», закрепляющего человека за определенной трудовой функцией, и призывал к тому, чтобы человек в ходе жизни постоянно осваи-

вал все новые и новые виды деятельности; именно это обеспечивает его гармоничное развитие. К. Маркс даже писал, что «природа крупной промышленности требует постоянного движения рабочей силы», когда «каждые пять лет работник вынужден будет менять профессию», что связано с постоянным изменением и развитием самого производства. Частично прогнозы К. Маркса подтвердились, и на современных предприятиях успешные карьеры чаще складываются у тех, кто осваивает хотя бы смежные профессии.

2. Предрассудки чести, когда некоторые профессии считаются «постыдными», предназначенными для людей «второго сорта». Данная проблема сложна, но надо понимать, что каждый труд важен для общества. Недаром на цивилизованном Западе все чаще такие непрестижные профессии, как «мусорщик», оплачиваются достаточно высоко, и, наоборот, работники престижных творческих профессий далеко не всегда получают высокие зарплаты. Одно из объяснений: сама творческая работа уже является высокой наградой, и, кроме того, если все захотят быть «творцами», то кто будет мусор убирать?

3. Выбор профессии может находиться под прямым или косвенным влиянием товарищей. С одной стороны, следует прислушиваться к мнению друзей, которые хорошо знают друг друга и иногда дают честные и обоснованные советы. Но часто, ориентируясь на мнение товарищей, подросток делает такой же профессиональный выбор, как и они, — это называется выбор «за компанию». И если сам товарищ даже обосновал для себя свой выбор, то это не означает, что и его друзья должны за ним следовать. У каждого человека должен быть свой выбор, свое счастье.

4. Перенос отношения с человека — представителя той или иной профессии — на саму профессию. Например, у подростка есть знакомый взрослый — прекрасный человек, занимающийся наукой, и тогда подросток начинает думать, что все ученые — прекрасные люди. Хотя известно, что часто в творческих профессиях работают люди с очень непростыми характерами, что нередко порождает непростые взаимоотношения в трудовых коллективах (зависть, склоки, откровенную травлю наиболее творческих работников и т. п.), и общаться с такими людьми достаточно сложно. Поэтому в дальнейшем может возникнуть сильное разочарование. Надо помнить, что далеко не всегда сама профессия собирает в свои ряды лучших людей. А умные и порядочные люди есть в каждой профессии.

5. Увлечение внешней или какой-либо частной стороной профессии. Например, в профессии «геолог» школьника может привлечь возможность путешествовать, но при этом не учитывается, что у геолога много кропотливой и даже рутинной работы, свя-

занной с тончайшими наблюдениями, химическими анализами, записями и обработкой результатов. Поэтому следует учитывать все разнообразные характеристики будущей профессии.

6. Отождествление школьного предмета с профессией (или плохое различение этих реальностей). Конечно, в идеале учебные предметы должны выполнять и профориентационную роль, т.е. ориентировать школьников в соответствующей профессиональной деятельности. Но реально многие учебные предметы преподаются слишком академично и фактически оторваны от практики. Например, история как учебный предмет далеко не всегда соответствует работе настоящего историка, буквально «страдающего» (имеются в виду «творческие муки», которые являются естественным и даже счастливым состоянием для ищущего человека) от неспособности понять специфику той эпохи, в которую он сам живет. Само образование обычно носит более консервативный и даже догматичный характер, когда учеников и студентов больше знакомят с консервативной частью данной науки или данной сферы производства, тогда как реальная практика больше ориентирована на решение конкретных проблем, и решение этих проблем предполагает особые сложности профессионального общения с коллегами, руководителями, заказчиками, клиентами и другими людьми, о чем в школе говорят явно недостаточно.

7. Устаревшие представления о характере труда в сфере материального производства. Е. А. Климов имел в виду то, что многие технические профессии ранее включали значительный элемент ручного и рутинного труда, а также были связаны с не очень благоприятными условиями (повышенная загрязненность, шум, травмоопасность и т.п.). На многих современных предприятиях работники работают в гораздо более комфортных (эргономичных) условиях, и недаром даже появился термин «синие воротнички», когда можно работать если и не в белых рубашках, но вполне прилично одетыми. Ведь на современном производстве все больше технологических процессов автоматизируются и не требуют, как раньше, больших физических и психофизиологических затрат.

8. Неумение или отсутствие привычки разбираться в своих личных качествах (склонностях, способностях, подготовленности). Конечно, дело это непростое, отмечает Е. А. Климов. Но явный неучет своих склонностей и своей готовности часто приводит к тому, что намеченные цели не достигаются или за достижения приходится расплачиваться своим здоровьем и нервами, что никак не вяжется с успешным выбором, приносящим удовлетворение и счастье человеку.

9. Незнание или недооценка своих физических возможностей и недостатков, существенных при выборе профессии. Здесь также

могут быть трудности при достижении намеченных целей и трудности уже в самой профессиональной деятельности. Например, работа, требующая отличного здоровья, выносливости, стрессоустойчивости может вызвать у неподготовленного человека не только нервные срывы и психические заболевания, но и привести к авариям и катастрофам, которые могут иметь весьма тяжелые последствия для окружающих.

10. Незнание основных действий, операций и порядка их выполнения при решении, обдумывании задачи о выборе профессии. Тогда возникают ситуации, когда человек хочет правильно выбрать профессию, но действует скорее хаотично, чем энергично, и при внешней видимости активности результат может оказаться неудачным. И здесь могут помочь не только отдельные советы и консультации специалистов, но в идеале — систематическая профориентационная работа. А со стороны самоопределяющегося человека важна активность в поиске тех специалистов, которые могли бы квалифицированно помочь в правильном профессиональном и жизненном выборе.

К типичным ошибкам, выделенным Е. А. Климовым, можно добавить и другие ошибочные действия многих самоопределяющихся людей.

11. При поиске консультантов и советчиков нередко обращаются в коммерческие психологические центры, где с клиентов (школьников и их родителей) берут достаточно высокие гонорары. Но большие гонорары не всегда соответствуют качеству помощи.

12. Излишнее доверие к психологам-профконсультантам, которые хотя и стараются оказать эффективную помощь, но тоже не всегда удачно это делают. Например, в платном консультировании, чтобы как-то оправдать высокие гонорары, консультант строит свои взаимоотношения с клиентом на откровенной манипуляции («очаровывает» его и навязывает свой выбор или «забалтывает» красивыми разговорами, а то и просто банально тестирует с помощью экзотических зарубежных тестов и выдает наукообразные, но малообоснованные рекомендации). Конечно, мы не советуем настороженно относиться к профконсультантам (в том числе и к частнопрактикующим), но по возможности следует иногда и перепроверять их рекомендации, а главное — понимать, что ответственность за выбор лежит на самом самоопределяющемся человеке.

13. Неспособность и нежелание задумываться о перспективах развития общества (и производства). Часто выбор делается с ориентацией на сегодняшний день, когда востребованы одни профессии, но в дальнейшем эти профессии могут оказаться избыточны (по законам рынка, когда чего-то слишком много, то это теряет свою ценность и «рыночную цену») или появится потреб-

ность в других профессиях. Сложность подобных прогнозов социально-экономического развития общества связана часто со страхом реально взглянуть на ситуацию в стране. Поэтому полноценное самоопределение — это часто преодоление чувства страха размышлять о проблемах того общества, в котором человек собирается найти свое место.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

1. Если школьник сам пришел к профконсультанту за помощью, то можно ли сказать, что он самоопределяется?
2. Стоит ли активизировать школьника, если он занимает пассивную позицию и категорически отказывается думать о своей судьбе самостоятельно (по принципу «вы — специалисты, вот вы и думайте за меня»)?
3. Опробуйте на себе опросник по схеме построения ЛПП и оцените качество каждого из своих ответов по условной 5-балльной шкале по критериям конкретности и обоснованности.
4. Опробуйте опросник по схеме построения ЛПП на знакомом подростке. Оцените его ответы, попросите его также оценить свои ответы, а затем сравните эти оценки и постарайтесь разобраться, чьи оценки более справедливы.
5. Можно ли считать ошибкой выбора профессии ситуацию, когда школьник (учащийся 10 класса) не торопится размышлять о своем будущем, заявляя, что за него все решат родители, у которых все хорошо продумано и есть связи с влиятельными людьми, которые «обещали помочь»?