

# ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

## Основы профессионального самоопределения

- Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор
- Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности
- Личное достоинство как высшее (элитное) проявление субъектности в труде
- Главная (идеальная) цель и основные задачи профессионального самоопределения
- Психологические "пространства" профессионального и личностного самоопределения
- Типы и уровни профессионального самоопределения
- Основные методы профориентации
- Методы активизации профессионального самоопределения
- Основные стратегии организации профориентационной помощи

## Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор

В профориентации традиционно выделяются следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика (профотбор, профподбор) и профконсультация. Профориентация - очень объемное понятие, например, можно сказать, что современное западное общество по сути своей профориентационно, т.к. 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 (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 между профессиональным и личностным самоопределением**:

1. Профессиональное самоопределение - более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т.п.); личностное самоопределение - это более сложное понятие (диплом "на личность", по

крайней мере психически здоровым людям, пока еще 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 так называемого "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 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 "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 (см. Пряжников, 1997.С.80-81).

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, 1998. С.8)...

**Профессиональный выбор**, в отличие от профессионального самоопределения (по Е.И. Головахе), - "это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника", который может быть осуществлен "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" (Головаха, 1988). Дж. Сьюпер считает, что в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как "чередующиеся выборы").

### **Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности**

Понятие "самоопределение" вполне соотносится с такими модными ныне понятиями, как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция, самосознание (см. более подробно о профессиональном самосознании Тему 5 настоящего пособия)... При этом многие мыслители связывают самореализацию, самоактуализацию и т.п. именно с трудовой деятельностью, с работой. Например, А. Маслоу считает, что самоактуализация проявляется 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" (цит. по: Пряжников, 1997.С.78-79).

Е.А. Климов выделяет два уровня профессионального самоопределения: 1) гностический (перестройка сознания и самосознания); 2) практический уровень (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.

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" (Бердяев, 1990.С.74).

Все это позволяет определить **сущность профессионального**

**самоопределения как поиск и нахождение личностного 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 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 (1990) получается, что смысл нельзя построить заново, его можно только "найти". Но в этом есть элемент предопределенности, что несколько ограничивает подлинное творчество профессионального и личностного 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.

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 (см. Маркс, Энгельс, Ленин, 1984).

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" бездельника-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 *обладатель 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 индивидум"* (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 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", которое также сильно ограничивает его развитие как личности. *Другое "ругательство" К. Маркса - "призвание"* человека, т.к. закрепляет его за определенной трудовой функцией. "Признавая призвание, 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" Маркса.

2. Но, 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 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 человек "любит то, ради чего он трудится, и трудится ради того, что он любит" и т.п. (см. Фромм, 1992).

3. В. Франкл рассматривает разные варианты смыслов ("три триады смыслов") и выделяет самый главный из них - *смысл страдания, но "только такого страдания, которое меняет человека к лучшему"* (см. Франкл, 1990). 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" (1995) 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, т.к. ответ кажется самоочевидным. Попробуем порассуждать в этом направлении. Типичный пример: человек купил дорогую вещь (съездил за границу, "приобщился к культуре, обежав за два часа 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 возникает вопрос: 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 приобретаемые 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, что 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* (см. Пряжников, 2000). 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 столько творческие, высококвалифицированные специалисты, эффективно работающие в более стабильных условиях, а так называемые "авантюристы", которые обладают не столько талантом хорошо работать, сколько талантом хорошо устраиваться (или точнее - подстраиваться под меняющуюся конъюнктуру рынка труда). Идея авантюризма сейчас очень популярна среди самоопределяющейся молодежи.

В.А. Поляков в своей известной книге "Технология карьеры" откровенно выделяет две главные цели (мы бы сказали - смысла) при построении "успешной" карьеры: первое - "добиться высокого положения в обществе", и второе - добиться "высокого дохода" (см. Поляков, 1995. С. 5).

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.

### **Личное достоинство как высшее (элитное) проявление субъектности в труде**

Известный философ и социолог Дж. Ролз определяет самоуважение и чувство собственного достоинства как "первичное благо", которое лежит в основе всех человеческих стремлений и действий и которое необходимо учитывать при построении справедливого общества. Само чувство собственного достоинства (по Дж.Ролзу) включает два основных аспекта. Во-первых, оно включает "ощущение человеком своей собственной значимости, его твердое убеждение в том, что его концепция собственного блага, жизненного плана заслуживает реализации". Во-вторых, самоуважение включает уверенность в собственных способностях, поскольку во власти человека выполнить собственные намерения" (Ролз, 1995. С. 385).

Таким образом, достойным может считать себя только тот человек,

который "уверен в собственных способностях" и готов реализовать свою концепцию блага, т.е. готов выступить субъектом построения своего счастья. Но человек живет в реальном обществе и взаимодействует с другими людьми, и у всех этих людей есть свои "концепции блага", которые часто вступают друг с другом в неизбежные противоречия. Если взять за основу ту точку зрения, что все люди должны в равной степени любить друг друга, то это окажется заведомым самообманом, ибо на такое способен лишь Сам Господь Бог, отмечает Дж.Ролз. Поэтому необходимо искать новые подходы, в частности Дж.Ролз предлагает свою концепцию "справедливости как честности".

Только в "справедливом обществе", отмечает Дж.Ролз, люди должны стремиться к тому, чтобы уравновесить свои интересы, т.е. "договориться" и пойти на определенные уступки друг другу. А это означает, что **даже в "справедливом обществе" неизбежны определенные уступки и внутренние компромиссы**. Причем неизбежными становятся уступки и в самом главном - в чувстве собственного достоинства. Но только в этом случае, уступая даже в столь важном для себя, человек и все общество получают гораздо больший выигрыш - стабильность всего этого общества и его дальнейшее развитие, а значит, и расширение возможностей для самореализации каждого отдельного члена такого общества (см. Ролз, 1995). Естественно, все это имеет прямое отношение и к трудовой деятельности, где как раз и происходит основная самореализация личности.

И именно здесь человек превращается из "отдельно взятого индивида" в подлинную личность, сопричастную общественным интересам, и у человека появляется то, что "поздний" А. Адлер называл "чувством сопричастности с обществом" (от нем. - Gemeinschaftsgefühl) и к чему призывал стремиться. На самом деле, человек, ориентированный на интересы общества (а еще лучше - Культуры), не столько "теряет" свое достоинство в неизбежных уступках интересам других людей, сколько возвышает его. В данном случае можно говорить, что достоинство проходит настоящую проверку - проверку значимости цели и смысла, ради которых человек живет и может вообще считать или не считать себя личностью, а самой высшей такой целью как раз и считается служение другим людям и обществу в целом.

Правда, еще французский революционер и писатель Н. Шамфор с горечью заметил, что "слишком большие достоинства подчас делают человека непригодным для общества: на рынок не ходят с золотыми слитками - там нужна разменная монета, особенно - мелочь". А это значит, что проблема для многих людей все-таки остается.

Самореализация в труде, понимаемая как стремление утвердить свое достоинство через **служение идеалам добра и справедливости, реально сталкивается с серьезными трудностями:**

1. Готово ли общество справедливо оценивать вклад каждого человека в общее благосостояние? Мы считаем, что пока не готово.
2. Готов ли конкретный человек, понимая, что его труд часто по



справедливости не оценивается, тем не менее добровольно и творчески реализовать свои лучшие таланты в труде? Мы считаем, что реально таких людей очень немного, их иногда считают "почти святыми" или ... дураками.

3. Есть ли на данный момент единство в понимании, того что "достойно" и "недостойно"? Если бы такое понимание было на уровне общественного сознания, то многим людям проще стало бы ориентироваться на истинные ценности культуры, и соответственно проще реализовывать себя в культуре в качестве полноценных субъектов. Но пока даже многие ведущие деятели современной культуры сильно запутались в этих вопросах, что проявляется в постоянно сменяющихся друг друга "кризисах культуры". И если для самой культуры эти кризисы помогают в рефлексии своих проблем, то для неподготовленного обывателя это сильно осложняет проблемы личностного и профессионального самоопределения. Особенно остро эти проблемы стоят в современной России, где немалая часть так называемой творческой интеллигенции уже сумела продемонстрировать свою приверженность лучшим идеалам справедливости и собственного достоинства. По этому поводу известный отечественный драматург В. Розов с сожалением писал: "Я не люблю интеллигентский холуяж. Откровенный холуяж, который я заметил еще на первом сборище в Бетховенском зале в Кремле на встрече Президента с представителями творческой интеллигенции. Я тогда выступил в "Правде" и больше меня на подобные холуяжи не приглашали" (Розов, 1996. С. 6). Еще раньше известный писатель-антифашист говорил о том, что "мечта рабов - рынок, где можно покупать себе господ" и т.п.

Таким образом, проблема человеческого достоинства может лишь быть вновь обозначена уже в контексте самореализации человека в трудовой деятельности, но само решение данной проблемы во многом еще представляется делом самого человека. А зависит это от того, насколько он сам воспримет возможности своей профессиональной деятельности в качестве условия для полноценного личностного развития.

### **Главная (идеальная) цель и основные задачи профессионального самоопределения**

- Условно можно выделить следующие *основные группы задач профессионального самоопределения*:
  - информационно-справочные, просветительские;
  - диагностические (в идеале - помощь в самопознании);
  - морально-эмоциональная поддержка клиента;
  - помощь в выборе, в принятии решения.

**Каждая из этих задач может решаться на разных уровнях сложности:**

1) проблема решается "вместо" клиента (клиент занимает пассивную позицию и еще не является "субъектом" выбора); 2) проблема решается

"вместе" (совместно) с клиентом - диалог, взаимодействие, сотрудничество, к которому еще надо прийти (в случае успеха клиент уже является частичным субъектом самоопределения); 3) постепенное формирование у клиента готовности самостоятельно решать свои проблемы (клиент становится подлинным субъектом).

Например, при решении информационно-справочной задачи на первом уровне клиенту просто сообщается нужная информация (это тоже помощь!), на втором уровне - психолог вместе с клиентом анализирует определенную информацию, на третьем уровне - психолог объясняет клиенту, как самостоятельно получить необходимую информацию (какие задавать вопросы специалистам по данной профессии, куда обращаться и т.п.).

Чтобы выйти на третий уровень помощи, часто надо сначала организовать взаимодействие с клиентом на втором уровне. К сожалению, иногда приходится помогать клиенту, ограничиваясь только первым уровнем (например, в случаях, когда надо принимать быстрое решение, а времени для этого не хватает).

***Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения*** - постепенно сформировать у клиента внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития (профессионального, жизненного и личностного) (см. Пряжников, 1999.С.45-46).

Идеальной данная цель названа потому, что достичь ее удастся очень редко, но идеалы, как известно, существуют не для того, чтобы их достигать, а для того, чтобы указывать направления своих стремлений. Постепенное формирование означает, что быстро такие сложные вопросы не решаются (профконсультация "за один присест" - это "профанация"). Профконсультация предполагает не только традиционное "планирование", но и своевременную корректировку своих планов (как уже отмечалось, важнейшим итогом профориентационной помощи является не только содействие конкретному выбору, но и формирование способности совершать новые выборы). Реализация профессиональных перспектив предполагает хотя бы моральное воодушевление клиента для первых шагов на пути к своим целям, а также первоначальный контроль за успешностью этих шагов. Профессиональное развитие должно обязательно рассматриваться в контексте всей жизни и в контексте личностного становления.

Можно сформулировать главную цель профессионального самоопределения и несколько иначе: постепенное формирование у клиента готовности рассматривать себя развивающимся в рамках определенного времени, пространства и смысла, постоянно расширять свои возможности и максимально их реализовывать (близко к "самотрансценденции" - по В. Франклу).

## Психологические "пространства" профессионального и личностного самоопределения

Для теории и практики профессионального самоопределения важно выделить те "пространства выбора", в которых нередко оказываются самоопределяющиеся люди, которые не всегда сами могут осознавать "что" и "из чего" они вообще выбирают. Иногда профконсультационная помощь клиенту может заключаться и в своеобразном информировании его об имеющихся "пространствах" самоопределения, что создает **ориентировочную основу действий самоопределяющегося человека** (почти в терминах П.Я.Гальперина).

Например, М. Фельденкрайз пишет об обществе как о "поле, в котором он (человек. - Н.П.) должен продвигаться, чтобы быть принятым в качестве ценного члена, так что его ценность в собственных глазах зависит от его положения в обществе" (Фельденкрайз, 1993. С. 46). Можно выделить примерно следующие **основные ориентиры самоопределяющегося человека**, которые могут лечь в основу его размышлений о своем профессиональном настоящем и будущем. Сначала мы представим ниже основные понятия, которые так или иначе связаны с планированием жизненных и профессиональных перспектив человека.

Как уже отмечалось, профессиональное самоопределение - это не только выбор конкретной профессии, но часто и выбор всей жизни. Напомним, что и за рубежом близкое понятие "карьера" предполагает постоянную смену различных жизненных ролей и выполнение этих ролей (по Д. Сьюперу). Е.А. Климов считает, что профессиональное самоопределение должно рассматриваться не "в эгоистическом смысле, а в приобщении к обществу, к цивилизации, к культуре" (Климов, 1993. С. 55).

Таким образом, часто человек выбирает не только данную профессию, но нечто более важное (то, что данная профессия дает ему для более полного ощущения своей жизни).

Рассматривая проблемы построения человеческой судьбы, Э. Берн выделял **жизненные сценарии и жизненные стратегии** (Берн, 1988). При этом жизненные сценарии - это "программы поступательного развития, выработанные в раннем детстве под влиянием родителей и определяющие поведение индивида в важных аспектах его жизни"; сценарии охватывают всю жизнь человека в подробностях, а стратегии рассматриваются как общие представления о человеческой жизни.

- Э. Берн выделил следующие основные типы сценариев:
  - "никогда не делаю";
  - "делаю всегда";
  - "ни разу не делал раньше";
  - "не буду делать (сделаю потом)";
  - "делаю вновь и вновь";
  - "буду делать до тех пор, пока уже невозможно будет сделать".

На основе выделения этих сценариев были выведены следующие три типа людей: *победители*, *непобедители* и *неудачники*. Э. Берн приводит примеры этих типов, связывая их с определенными "играми", из которых нередко и состоит жизнь многих людей: игра "Бесприданница", где самим человеком заранее определяется, что с него взять нечего (типичный случай неудачника); игра "Сизиф или "начни сначала"(пример неудачника); игра "Меня не испугаешь" (пример непобедителя); игра "Кому я нужен" (пример непобедителя); игра "Я прав!" (пример победителя); игра "Если не так, то иначе!" (пример победителя, который все равно находит способ добиться своего) и т.п.

При этом Э. Берн отмечал, что "сценарии возможны потому, что большинство людей не понимают, что делают", при этом понимать, по Э. Берну, - это "выйти из-под власти сценариев". Можно добавить к этому, что понимать - это научиться строить перспективы своего профессионального и личностного развития самому (!), не быть игрушкой в руках судьбы.

М.В. Розин, несколько споря с Э. Берном, отмечает, что нельзя связывать построение жизни с чисто бессознательными влияниями (сам Э. Берн считал, что вся жизнь определяется бессознательными программами, закладываемыми в человека еще в детстве и реализуемыми в определенных ситуациях, и что часто эти бессознательные программы мешают человеку полноценно жить). Сам М.В. Розин считает, что, по крайней мере, люди творческие ("символисты") строят свою жизнь как будто "пишут поэму".

- При этом *построение жизни как поэмы* предполагает выделение и реализацию следующих основных моментов:
  - образ героя (образ себя как героя поэмы);
  - сюжет;
  - трагедийность (переживания, без которых жизнь становится неинтересной и лишеной смысла);
  - неожиданные повороты (еще более разнообразящие жизнь и делающие ее неповторимой) (см. Розин, 1992).

Но все ли люди (клиенты) реально готовы к рассмотрению своей будущей жизни так, чтобы к самому себе относиться как "герою", да еще готовому к "трагедийности" и "неожиданным поворотам судьбы"?

Для профконсультанта важно уточнить для себя и такие понятия как стиль и образ жизни, поскольку, как уже отмечалось, многие люди выбирают не столько профессии, сколько определенный образ жизни и жизненный стереотип.

**Образ жизни** - это комплексное рассмотрение жизнедеятельности (труд, быт, общественная жизнь), часто связанное с рассмотрением качества жизни отдельного человека, социальной группы, общества в целом.

**Стиль жизни** - это тип поведения людей, где акцент делается на субъективной и динамической стороне жизни отдельного человека.

В социальной психологии выделены и такие важные для

профконсультирования понятия, как социальные роли и социальные стереотипы.

**Социальная роль** (по Д.Миду) - это социальная функция личности, его место в определенной сообщности людей (роль лидера, отверженного и т.п.).

**Социальный стереотип** (по У. Липману) - это схематизированное представление о каком-либо социальном объекте (о человеке, о социальной или профессиональной группе).

Интересными, хотя и нетрадиционными для теории и практики профконсультирования являются выделенные еще К.Г. Юнгом архетипы. Сам "архетип" определяется - как коллективное бессознательное. К.Г. Юнг выделяет сознание, личное бессознательное и коллективное бессознательное ("архетипы" как некие мифологические фигуры, образы, усредненный опыт переживаний многих поколений, который "в процессе истории повторяется там, где свободно проявляется творческая фантазия" данного человека). При этом "каждый шаг к более высокой сознательности", означающий "исполнение задачи, которую он обнаружил в своем мире" и связанный с "добродетельностью" и "дельностью" в лучшем смысле этого слова, означает отдаление человека от общего бессознательного толпы, но одновременно делает его более "одиноким", непонятым и часто вызывает сомнения и подозрения со стороны обычных людей (Юнг, 1994. С. 57). Иными словами "прорыв бессознательного (в частности, коллективного бессознательного) может расширить возможности самоопределения человека в мире, но может и осложнить для него жизнь.

Для дальнейшего рассмотрения "пространств" самоопределения можно выделить более конкретные варианты выборов, где как бы конкретизируются те или иные социальные и профессиональные стереотипы, жизненные сценарии и т.п. На основе этого можно выделить следующие **типологии профессионального и личностного самоопределения**.

- Еще в Петровскую эпоху известный государственный деятель России В.Н. Татищев **классифицировал все "науки" (виды труда) по критерию "добра и зла для человека"**:
  - "нуждные" науки (экономика, медицина, право);
  - "полезные" науки (риторика, грамматика, "мафематика"-арифметика, "землемерие", механика, астрономия);
  - "щегольские, или увеселяющие" (поэзия, танцевание, живопись, "вольтежирование"-гарцевание на лошади), служащие больше для получения положения в обществе, чем для дела;
  - "любительские, или тщетные" (астрология, физиогномика, алхимия);
  - "вредительные" науки (колдовство, ворожба) (см. Татищев, 1979).

Вероятно, такой критерий классификации профессиональной деятельности актуален и для оценки различных направлений самой современной психологии.

- В 20-е гг. нашего столетия С.П. Струмилин предложил **классифицировать профессии по степени самостоятельности человека в труде**:
  - автоматический рефлекторный труд (например, вертельщик ручки веялки, ручной мельницы и т.д.);
  - полуавтоматический привычный труд (например, труд машинистки, телеграфиста);
  - шаблонно-исполнительский труд - по указке (например, работа на станке, работа тапера, конторщика, счетовода);
  - самостоятельный труд в пределах задания (например, работа инженера, учителя, врача, журналиста);
  - свободный творческий труд (например, работа в области искусства, работа ученого, организатора хозяйства, политического деятеля) (см. Струмилин, 1983).
  
- В современной России наиболее известна типология профессий, предложенная Е.А. Климовым, где **в качестве критерия выступает отношение человека (субъекта труда) к предмету труда**. Все профессии соотносятся с пятью основными группами:
  - человек - природа;
  - человек - техника;
  - человек - человек;
  - человек - знаковые системы;
  - человек - художественный образ (Климов, 1990).

Литовский автор Л.А. Йовайша **разделял все профессии по преимущественным профессиональным ценностям**: 1 - ценности общения; 2 - интеллектуальная активность; 3 - практико-техническая активность; 4 - художественная активность; 5 - соматическая активность; 6 - материальная (экономическая) активность (Йовайша, \_\_\_\_\_ 1983).

За рубежом на сегодняшний день наиболее известна и популярна типология Дж. Голланда (иногда пишут - Дж. Холланда), основанная на **сопоставлении типов личности и типов профессиональной среды** (см. Прошицкая, 1993).

- Выделяются следующие основные типы (типы личности и типы профессиональной среды):
  - реалистический тип (техника, мужские проф.) - Р;
  - интеллектуальный тип - И;
  - социальный - С;

- конвенционный (знаковые системы, требующие структурированности) - К;
- предпринимательский - П;
- артистический тип - А.

Предполагается, что определенному личностному типу должен соответствовать свой тип профессиональной среды, что и обеспечивает более полноценную реализацию работника в своем труде. На таблице представлены примерные соотношения типов личности и типов профессиональной среды (см. табл.).

**Таблица**

Тип личности	Тип профессиональной среды					
	Р	И	С	К	П	А
Р	++	+	--	+	-	-
И	+	++	--	+	-	-
С	--	-	++	-	+	+
К	+	-	-	++	+	--
П	-	--	+	+	++	-
А	-	+	+	--	-	++

*Примерное соотношение типов личности и типов профессиональной среды (плюсами и минусами отмечена степень соответствия: "++" - сильно соответствует, "+" соответствует, "-" - не соответствует, "--" - сильно не соответствует).*

Еще в 1922 г. **Э. Шпрангер** в своей работе "Основные идеальные типы индивидуальности" выделил следующие интересные для профконсультанта типы в соответствии с преимущественными установками людей: 1) теоретический человек; 2) экономический человек; 3) эстетический; 4) социальный; 5) политический; 6) религиозный (Шпрангер, 1982).

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

Таким образом, типологии профессиональной деятельности и

соответственно пространства самоопределения во многом зависят от культурно-исторической среды. Возникает интересный вопрос: на какие типологии опираться профконсультанту в условиях нестабильности общей социально-экономической (и духовной) ситуации, например в условиях России "переходного периода"? Сложность вопроса в том, что устаревшие типологии отечественных авторов уже во многом не соответствуют данной ситуации, а построение новых типологий может существенно отстать от самого процесса изменений в стране. Известные зарубежные типологии тем более часто не учитывают специфику нашей страны. В этих условиях возможным выходом является либо построение какой-то "универсальной" типологии, применимой для разных стран, народов и эпох, либо попытки все-таки осознать, что происходит в стране под названием Российская Федерация (РФ), тем более, что "переходный период" к "светлой жизни" (или к "свету в конце тоннеля" - по словам одного бывшего "всемирно любимого Президента") сильно затянулся.

В этом плане интересной представляется достаточно универсальная *типология людей, предложенная известным отечественным историком Л.Н. Гумилевым*. Его типология построена *по пассионарно-аттрактивному принципу*.

- Выстраивается некоторое пространство, где:
  - одна ось - *аттрактивность* - имеет следующие полюсы: а) эгоизм, основанный на рассудке и б) аттрактивность как "странное стремление к истине, красоте, справедливости";
  - другая ось - *пассионарность* - имеет полюсы: а) инстинкт самосохранения и б) пассионарность как антиинстинкт ("неоправданный риск ради достижения иллюзорных целей").

В итоге выделяются следующие типы людей: 1) обыватели; 2) бродяги-солдаты; 3) преступники; 4) честолюбцы; 5) деловые люди; 6) авантюристы; 7) ученые люди; 8) творческие люди; 9) пророки; 10) нестяжатели (бескорыстные люди); 11) созерцатели; 12) искусители (см. Гумилев, 1990. С. 327-330). Но далее сам Л.Н. Гумилев отмечал, что "для изучения отдельной особи предлагаемая точка зрения и система отсчета дают очень мало" (Там же. С. 332). Типология Л.Н. Гумилева интересна в том смысле, что позволяет рассматривать и сопоставлять в перспективе самоопределение различных в культурно-историческом плане людей.

Интересную типологию самоопределения предложил отечественный психолог М.Р. Гинзбург, который *выделяет жизненное поле личности, в рамках которого и разворачивается профессиональное и жизненное самоопределение*. При этом само жизненное поле определяется им как "совокупность индивидуальных ценностей, смыслов и пространства реального действия - актуального и потенциального, - охватывающего прошлое, настоящее и будущее" (Гинзбург, 1995. С. 21-22).

"Психологическое настоящее, - отмечает далее М.Р. Гинзбург, -



существует как действительность: его функцией является саморазвитие. Поэтому вертикальная составляющая психологического настоящего, относящаяся к ценностно-смысловой плоскости, представляет собой сомопознание - т.е. ориентацию в ценностно-смысловом содержании индивидуального сознания. Горизонтальная составляющая психологического настоящего, принадлежащая к пространственно-временной плоскости, может быть охарактеризована как самореализация (т.е. реальное действие, воплощение ценностей и смыслов в различных видах деятельности)" (Там же.С.23).

Аналогично выделяются психологические пространства для прошлого и будущего. В частности, прошлое, существующее как "опыт", по вертикали (в ценностно-смысловой плоскости) представлено установками и отношениями, а в горизонтальной плоскости (пространственно-временной) - опытом в его традиционном понимании. Соответственно психологическое будущее в ценностно-смысловой плоскости представлено мысленной проекцией себя в будущее, а в пространственно-временной плоскости - конкретным планированием своей жизни во времени, т.е. жизненными и профессиональными планами (Там же.С.23).

На основании этого М.Р. Гинзбург выделяет следующие *типы личностного самоопределения* (Там же. С. 26-28):

- 1) гармоничное (благополучное настоящее при позитивном будущем; благополучие, психологическая коррекция не требуется);
- 2) стагнирующее (благополучное настоящее при негативном будущем; страх перед будущим);
- 3) беспечное (благополучное настоящее, видение будущего без целенаправленного планирования; ожидание благополучия и того, что все будет происходить "само собой");
- 4) бесперспективное (благополучное настоящее; планирование будущего при отсутствии его ценности как "вынужденное");
- 5) негативное (неблагополучное настоящее, негативное будущее; ощущение безнадежности);
- 6) защитное (неблагополучное настоящее, позитивное планирование будущего; "бегство в будущее");
- 7) фантазийное (неблагополучное настоящее, позитивное будущее при отсутствии его планирования; "бегство в грезы о будущем");
- 8) прагматичное (успешная самореализация при отсутствии ценностей и экзистенциальной ориентации; "адаптивность", проекция в будущее заимствованных ценностей);
- 9) гедонистическое (успешная самореализация при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации, позитивных образов будущего и планирования; погоня за сиюминутными удовольствиями);
- 10) зависимое (успешная самореализация, позитивное будущее при отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации и планирования; погоня за удовольствиями, проекция в будущее заимствованных ценностей);
- 11) бездуховное (успешная самореализация и планирование при

отсутствии ценностей, экзистенциальной ориентации и негативном будущем; практичность, "эмоциональная уплощенность");

12) пассивное (нереализованные ценности в настоящем, позитивное планируемое будущее; нереализованность в настоящем);

13) невротичное (нереализованные ценности в настоящем, негативное планируемое будущее; переживание неволеобременности, отсутствие перспективы);

14) бездейственное (нереализованные ценности в настоящем, позитивное непланируемое будущее; уход от нереализованности в сферу эмоциональных переживаний);

15) отсроченное (нереализованные ценности в настоящем, негативное планируемое будущее; отсрочка реализации нереализованных ценностей).

- Интересную типологию людей предложил отечественный психолог Б.С. Братусь, используя для этого такой критерий, как *способ отношения к другим людям* (см. Братусь, 1994):
  - эгоцентрический человек (другой человек для него рассматривается как вещь);
  - группоцентрический человек (другие люди делятся для него на "своих" или "не своих");
  - гуманистический человек (просоциальный, ориентированный на пользу для определенной группы людей; здесь принцип - самооценности человека становится всеобщей, откуда следует и другой принцип: нравственность - это основа существования человека);
  - духовный, эсхатологический человек, связанный с проблемой конечности и бесконечности жизни; осознание себя и других как существ особого рода, что в итоге приближает человека к божественному, к единению с Богом.

Очень интересную и, на наш взгляд, важную для профконсультанта типологию предложил Э. Фромм. Он выделил *два основных типа характера (типа ориентаций) человека: 1) неплодотворную ориентацию и 2) плодотворную*. При этом сам "характер - это относительно устойчивая форма, служащая проводником человеческой энергии в процессе ассимиляции и диссимиляции; ориентации, посредством которых индивид вступает в отношения с миром, составляют суть его характера" (Фромм, 1992. С. 63).

#### 1. 1. **Неплодотворные ориентации подразделяются на следующие виды:**

- *рецептивная ориентация*: источник всех благ человека - вовне и главное для такого человека - получить его, чтобы человека "одаривали", "любили" и т.п.; отсюда - вся жизнь превращается в

сплошное ожидание, на работе по важным вопросам человек проявляет пассивность и т.п.;

- *эксплуататорская ориентация*: источник благ - вовне и главное для такого человека - забрать эти блага силой или хитростью, даже когда сам человек обеспечен и объективно в таких благах не нуждается; для эксплуататорского человека важен девиз: "краденый плод - самый сладкий";
- *стяжательская ориентация*: благо - у самого себя, в себе и главное для "стяжателя" - это сохранить свое благо от других, сэкономить; "сохранить" означает также и память о прошлом и бережное отношение к существующим привязанностям;
- *рыночная ориентация*, которой Э. Фромм посвящает значительное место в своих работах, может быть охарактеризована следующими высказываниями: а) важно не само благо, а его "меновая стоимость" на "рынке личностных ценностей"; б) материальный успех человека в жизни зависит не от его реальных способностей и мастерства, а "от признания их личности теми, кто платит за их услуги или нанимает на работу за жалование"; в) "человек заботится не о своей жизни и счастье, а о том, чтобы стать ходким товаром. Это чувство можно было бы сравнить с чувством товара, например, с чувством сумок на прилавке, если бы они могли чувствовать и мыслить. Каждая сумка старалась бы быть как можно "привлекательнее", чтобы привлечь покупателей, и выглядеть как можно дороже, чтобы получить цену выше, чем ее соперницы. Сумка, проданная по самой высокой цене, чувствовала бы себя избранницей, поскольку это означало бы, что она самая "ценная" из сумок; а та, которая не была продана, чувствовала бы себя печальной и прониклась бы сознанием собственной никчемности. Такая судьба могла бы выпасть сумке, которая, несмотря на свой отличный вид и удобство, имела несчастье выйти из моды"; д) Э. Фромм по-новому ставит проблему идентичности самому себе, где **идентичность** понимается как единство человека и его дела: "я то, что я делаю"; идентичности противопоставляется **отчуждение** как неустойчивая идентичность, когда человек и его дело разделяются: "я то, чего изволите" (здесь уже неустойчивая идентичность черпается не в самой себе, а в мнениях окружающих). Когда всеобщее мнение становится над индивидуальным "я", отношения между людьми становятся поверхностными, поскольку общаются уже "не сами люди, а взаимозаменяемые товары"; ж) **сущность "рыночной личности"** - это "пустота, которую скорейшим образом можно наполнить желаемым свойством". В итоге **"проповедь труда утрачивает силу, первостепенной становится проповедь продажи"**.

2. **Плодотворная ориентация** представлена у Э. Фромма не столь четко, как ориентации неплодотворные. При этом сам автор замечает, что XX в. "блистает отсутствием" образов "достойного человека в достойном обществе, какими они должны быть", в XX в. все сосредоточилось на "критическом анализе человека и общества", поэтому трудно предложить что-то конструктивное в обществе, где любая попытка хотя бы "помечтать" о достойном часто подвергается осмеянию и весьма циничному отношению.

По Э. Фромму, *плодотворность* (плодотворная ориентация) рассматривается не как активность, приводящая к практическим результатам, и не как ориентация на "успех", а именно "как установка, способ реакции и ориентации в отношении мира и самого человека в процессе жизни... Мы имеем в виде характер человека, а не его успех". В итоге главная ориентация - это ориентация на самого человека, на самого себя... При этом сама плодотворная ориентация подразделяется на деятельную ориентацию, любящую и разумную. Например, Э. Фромм пишет, что "человек любит то, ради чего он трудится, и человек трудится ради того, что он любит" (см. Фромм, 1992. С. 66-111).

- Для творчески ориентированного психолога интересны будут и несколько ироничные (и самоироничные) типы личности ученого, выделенные Г. Селье (Селье, 1987. С. 35-45):
  1. "*Делатели*", которые подразделяются на: а) "собирателей фактов" (обычно они начисто лишены воображения, но их труд полезен для других ученых); б) "усовершенствователей" (постоянно пытаются "улучшить" аппаратуру и методы исследования; они достаточно оригинальны и увлечены своей работой).
  2. "*Думатели*" подразделяются на: а) "книжных червей" (чистая форма теоретика, обладателя энциклопедическими познаниями; обычно безжалостны на экзаменах, которые используют в основном для демонстрации своих познаний); б) классификаторов (в отличие от "собирателя фактов" стремятся выстроить из этих фактов систему); в) аналитиков (стремятся докопаться до "первоосновы", но часто забывают как вновь "собрать" вещи и исследуемые объекты, только что разобранные на составляющие).
  3. "*Чувствователи*" подразделяются на:
    - "крупных боссов" (главная цель - успех ради успеха, в том числе и в науке; любят работать в "соавторстве", умеют "нажимать на рычаги" и перекладывать свою работу на других; обычно постоянно участвуют в застольях "с сильными мира сего" и заседают в различных комиссиях);
    - "хлопотунов" (хотят сделать все побыстрее; часто они не любят Природу, а "лишь насилуют ее");
    - людей типа "рыбья кровь" (демонстративно невозмутимые скептики, эпитафией конца их профессионального пути

могла бы служить надпись: "Ни достижений, ни попыток, ни ошибок");

- "высушенных лабораторных дам" (резкие, недружелюбные, властные и лишенные воображения женские двойники "рыбьей крови");
- "самолюбователей" (воплощения чистого эгоцентризма, пребывающие в постоянном восторге от своих талантов и готовые на любые жертвы для их реализации; сами подразделяются на "мимозоподобных самолюбителей" и "сварливых тореодороподобных самолюбителей");
- "агрессивных спорщиков" (в школе они были "умненькими всезнайками", а в науке - это опасная разновидность "самолюбователя");
- "первостатейных акул" (главная их цель - вставить свою фамилию в возможно большее число публикаций);
- "святых" (это воистину Рыцари Добра и Справедливости, но нередко их "самоуничижительный альтруизм" препятствует успехам в науке, хотя в практике они могли бы оказаться весьма полезными работниками);
- "святоши" (это искусная ханжеская имитация подлинно "святого" типа);
- "добрячков" (в школе это обычно любимчики учителя, но их "пресная невинность, полное отсутствие воображения и инициативы делают их непригодными для творческого научного исследования").

4. "Идеальные" типы: а) "Фаусты - идеальные учителя и руководители"; б) фамулусы - идеальные ученики и сотрудники (в отличие от Фаустов у них все еще впереди). При этом сам Г. Селье отмечает, что "идеалы создаются не для того, чтобы их достигать, а для того, чтобы указывать путь". (Селье, 1987. С. 45).

Представленные выше варианты "пространств" самоопределения и выборов позволят, на наш взгляд, рассматривать не только традиционно понимаемые профессиональные выборы (например, выбор "вот этой", данной профессии или места работы), но и выбор того, *каким человек хотел бы стать в ходе своей трудовой деятельности, ради чего вообще стоит трудиться*. Нам представляется, что и при решении профориентационных задач *профконсультант может и должен информировать клиента (молодого или уже взрослого) о возможном "поле", "пространстве" смыслов самоопределения в конкретном труде*.

Другой вопрос - *каким образом лучше проводить такую нетрадиционную информацию?* И здесь еще, видимо, предстоит *поиск и создание специальных средств ценностно-нравственной, смысловой профконсультации*. Интересны и перспективны в этом плане для

профконсультации идеи и разработки В. Франкла, предложившего метод логотерапии для рассмотрения смысловой стороны человеческой жизни (см. Франкл, 1990).

Заметим также, что психологические пространства самоопределения могут быть как *субъективными* (представленными в сознании данного человека), так и *общепринятыми, объективными* (как реально существующие возможности выборов, осознаваемые различными людьми). Проблема профессионального консультирования состоит еще и в том, чтобы сделать предметом совместного с клиентом обсуждения и субъективные пространства, выделяемые и "желаемые" самим клиентом, и реально существующие пространства профессиональных выборов, которые клиент поначалу может и не осознавать (или не принимать как значимые для себя).

### **Типы и уровни профессионального самоопределения**

Как уже отмечалось, профессиональное самоопределение продолжается на протяжении всей трудовой жизни психолога и соответственно психолог постоянно уточняет для себя смыслы своего профессионального труда, соотнося их со смыслами всей своей жизни. Чтобы хоть как-то помочь сориентироваться самоопределяющемуся студенту или молодому специалисту, можно попытаться выделить основные типы и уровни профессионального самоопределения, которые и могут рассматриваться как возможные ориентиры профессионального развития и саморазвития психолога.

Сама идея этих типов и уровней была подсказана одним интересным наблюдением за дискуссией в Институте профессионального самоопределения РАО, где достаточно серьезные профессора и академики никак не могли разобраться, кем же является "укладчица зефира" - профессионалом или специалистом и, соответственно, чем является ее трудовая деятельность - профессией или специальностью? А может, в силу своей простоты и незамысловатости, она не является и ни тем, и ни другим? Применительно к проблеме профессионального самоопределения психолога, можно поставить и такой вопрос: нет ли в реальной психологической деятельности (практической или даже теоретической) профессиональных задач, реально решаемых на уровне, аналогичном уровню "укладчицы зефира"? Быть может, некоторые психологи, ставящие перед собой упрощенные задачи, реально не могут претендовать в своей работе не только на то, чтобы называться "профессионалами", но и на то, чтобы считать себя даже "специалистами"? Но тогда кем они могли бы себя считать и как это соотносится с проблемой профессионального и личностного самоопределения и самореализации в профессиональном труде?

Условно можно выделить следующие основные типы самоопределения: профессиональное, жизненное и личностное. Возникает вопрос, как эти типы между собой соотносятся? На высших уровнях своего

проявления эти типы почти взаимопроникают друг в друга. Например, профессионал, который обнаружил в работе главный смысл всей своей жизни, несомненно реализует себя и как личность. В другом случае, человек в своем хобби (например, при сочинении песен и стихов) достигает таких высот, которым мог бы позавидовать иной "профессионал", да и окружающие говорят о таком человеке как о "настоящем поэте".

Основными отличиями (отличительными, специфическими признаками) этих типов самоопределения могут быть следующие.

1. Для **профессионального самоопределения** характерны: а) большая формализация (профессионализм отражается в дипломах и сертификатах, в трудовой книжке, в результатах труда и т.п.); б) для профессионального самоопределения требуются "подходящие", благоприятные условия (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование и т.п.).

2. Для **жизненного самоопределения** характерны: а) глобальность, всеохватность того образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек; б) зависимость от стереотипов общественного сознания данной социокультурной среды; в) зависимость от экономических, социальных, экологических и других "объективных" факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы.

3. Для **личностного самоопределения** характерны: а) невозможность формализации полноценного развития личности (как уже отмечалось, трудно представить себе на уровне здорового воображения, чтобы у человека был диплом или сертификат с записью о том, что "обладатель данного документа является... Личностью"); б) для полноценного личностного самоопределения лучше подходят не "благоприятные" в обывательском представлении условия, а, наоборот, сложные обстоятельства и проблемы, которые не только позволяют проявиться в трудных условиях лучшим личностным качествам человека, но часто и способствуют развитию таких качеств. Недаром большинство героев появляются именно в трудные, переходные общественно-исторические периоды. Правда, в "благополучные" эпохи у человека также есть возможность все-таки найти для себя достойную проблему и постараться решить ее, а не просто "наслаждаться жизнью", как это делает большинство обывателей. Такое самоопределение (в "благополучные" эпохи, полные "соблазнов" и "пошлости") может даже более значительным, чем геройство во время войны и других очевидных бедствий, когда человеку иногда просто приходится быть "личностью".

В современном мире, когда основную часть времени взрослые люди проводят на работе, личностное самоопределение в большей степени связано с профессиональным самоопределением (с "главным делом" жизни). Хотя в перспективе возможны ситуации, когда у человека будет все больше появляться свободного от работы времени для личного развития. В свое время именно в этом видел К. Маркс сущность культурно-исторического прогресса, все больше и больше высвобождающего (благодаря развитию производственных сил и производственных отношений) свободного времени

для развития творческих способностей индивидуумов. И тогда, возможно, именно жизненное самоопределение (за рамками многих рутинных видов профессиональной деятельности) станет для многих людей основой их личностного самоопределения.

Но в какой степени все это относится к профессии психолог? Скорее всего, для психолога (как и для представителей других гуманитарных и творческих профессий) личностное самоопределение все-таки будет связано, прежде всего, с основным делом жизни. Например, трудно себе представить, чтобы какой-нибудь мусорщик связывал со своей работой главный смысл своей жизни: скорее всего, он выполняет данную деятельность по необходимости и не рассматривает ее как главное средство реализации своих потребностей в творчестве. Но в творческих профессиях (в психолого-педагогических, например) у специалиста имеется счастливая возможность реализовать лучшие свои творческие устремления. Вопрос: все ли психологи готовы к такой самореализации и самотрансценденции, т.е. к постоянному расширению имеющихся устремлений и возможностей (по В. Франклу)?

По каждому из основных типов самоопределения (профессиональному, жизненному и личностному) можно условно выделить подтипы, отличающиеся по критерию широты диапазона, по самим возможностям самоопределения. Поскольку вводится критерий "больше-меньше" (возможностей), то правомерно назвать эти подтипы **"уровнями возможностей самоопределения"**. Можно условно выделить по пять таких "уровней" отдельно для профессионального и отдельно для жизненного самоопределения. Поскольку по мере своего развития в какой-то конкретной деятельности человек одновременно реализует себя как личность, для личностного самоопределения выделяются отдельные уровни - "уровни реализации имеющихся возможностей" (по типам профессионального и жизненного самоопределения). Для наглядности все это отражено на схематическом рисунке (см. рис. 10.1). Как уже отмечалось, по мере своего развития и творческой реализации профессиональное и жизненное самоопределение сближаются, взаимопроникают друг в друга. На схеме это отражено в виде направленных друг к другу стрелочек (см. рис. 10.1).



Рис. 10.1. Типы и уровни профессионального, жизненного и личностного самоопределения

В целом можно выделить условно примерно следующие **уровни реализации имеющихся возможностей** (общие уровни по профессиональному и жизненному типу самоопределения):

1. *Агрессивное неприятие деятельности* по данному типу, демонстративное игнорирование и даже разрушение имеющихся возможностей. Например, для психолога это может выражаться в постоянных "выяснениях отношений", склоками со своими коллегами, начальством или клиентами. При жизненном самоопределении это может быть, например, неиспользование возможностей для решения важных житейских проблем или создание искусственных трудностей для реализации каких-то благородных общественных дел.

2. *Молчаливое избегание деятельности* по данному типу. Например, психолог ищет на работе любую возможность, чтобы не выполнять свои профессиональные обязанности. В житейской жизни это проявляется в банальной лени и жизненной пассивности.

3. *Реализация стереотипных способов деятельности*. Например, психолог работает только "по инструкции", сам существенно обедняя свою профессиональную жизнь и не реализуя в полной мере даже те возможности, которые у него наверняка имеются. В жизни это проявляется в банальных,

стереотипизированных и потому неизбежно "пошлых" способах проведения досуга (пьянстве, сидении перед телевизором, когда вместо реальной жизни человек уходит в вымышленный мир и т.п.). Опасность данного уровня в том, что формально человек делает все, что "положено" и никаких придираок к нему быть не может (вреда от такого человека нет, а для общества он даже "полезен"... как какая-то "нужная" вещь или домашнее животное), но при этом жизнь такого человека проходит обычно впустую и иногда под конец жизни человек это даже может осознать...

4. *Стремление усовершенствовать отдельные элементы своей деятельности*, т.е. фактическое начало настоящего творчества, но в рамках традиционных способов жизнедеятельности. Например, психолог не просто делает, что "положено", но стремится сформировать у себя индивидуальный стиль деятельности, берется за новые, более сложные задачи или ищет неординарные способы и методы работы. В жизни это проявляется в существенном изменении взаимоотношений с окружающими людьми, в поиске новых возможностей для решения имеющихся жизненных проблем и т.п.

5. Наконец, высший уровень - *стремление существенно усовершенствовать свою деятельность в целом*. Например, психолог в своей работе кардинально меняет уже не отдельные способы, а весь характер и даже цели своего труда, что часто предполагает непонимание окружающих и даже конфликты с ними, что, естественно, не каждому "по плечу, не каждому дано. В жизни это может выражаться в существенном изменении всего образа жизни, в поиске принципиально новых подходов к решению важных жизненных проблем и т.п.

На представленной схеме обозначены отдельными (вертикальными) стрелочками также варианты, когда человек находит для себя возможность реализовать свой творческий потенциал за рамками общепринятых представлений (см. рис. 10.1, стрелка, направленная вверх). Однако, как уже не раз отмечалось, для начинающего психолога такой вектор развития может оказаться буквально "роковым", поскольку для данного уровня самореализации (а скорее даже - для самотрансценденции, т.е. для выхода за рамки самого себя и за рамки общепринятых представлений) все-таки нужна солидная "база" и опыт самореализации на более доступных уровнях. Иначе начинаются проблемы, характерные для так называемых "непризнанных гениев". Нижняя стрелка на схеме (см. рис. 10.1) указывает на потенциальную возможность духовной и личностной деградации, когда самоопределяющийся психолог буквально расходует себя на различные "мелочи жизни" и теряет более значительную и оптимистичную перспективу своего развития.

Таким образом, данная схема еще раз подтверждает известную мысль о том, что даже при ограниченных возможностях можно реализовать себя в качестве полноценной личности. Но все-таки более желательная для творческой личности ситуация выражается в том, чтобы и возможности свои расширять, и находить в себе силы для реализации этих расширяющихся

возможностей.

По нашим наблюдениям, в молодости начинающие студенты и специалисты большее внимание уделяют расширению своих возможностей, иногда справедливо полагая при этом, что реализация этих возможностей - это дело ближайшего будущего. А вот взрослые работающие специалисты постепенно переключают свое внимание на реализацию имеющихся профессиональных возможностей. Идеальной ситуацией могла бы считаться следующая: студентов специально обучают реализации малых возможностей, ведь профессиональная судьба не у всех будет складываться благоприятно (кому-то придется довольствоваться на первых этапах весьма ограниченными возможностями для профессионального роста и построения успешной карьеры); работающих специалистов поощряют расширению своих профессиональных возможностей. Но поскольку все это реально почти не делается, то перед самоопределяющимся студентом или уже работающим психологом-специалистом возникает новая творческая задача - одновременное расширение своих профессиональных возможностей и повышение в себе готовности (уровня) к полноценной реализации имеющихся возможностей.

## **Основные методы профориентации**

Сущность любой методики - расширение возможностей самого психолога-практика. Например, если психолог обладает природным обаянием, высокими импровизационными возможностями, жизненным и профессиональным опытом и т.п., ему могут и не понадобиться многие "эффективно работающие" методики. Правда, если такой психолог все-таки утомится к концу рабочего дня, удачно выбранная методика может "подстраховать" его, т.к. постоянно работать в активном, творческом режиме довольно сложно.

Обычно при рассмотрении практической методики выделяют: 1) имитационную модель, где отражается смысл и содержание методики и 2) психотехническую модель, где отражены процедура, условия использования методики, а в хорошо описанных методиках и возможные трудности при ее проведении. Имитационная и психотехническая модели относятся к методике как "внешнему средству", представленному в различных книгах и методических пособиях. Чтобы методика работала, необходим подготовленный для ее использования специалист, разбирающийся в смоделированных в методике проблемах (владеющий имитационной моделью) и умеющий провести ее практически (владеющий психотехнической моделью). Все это относят к методике как "внутреннему средству работы психолога".

Как отмечает Е.А. Климов, методика - это как минимум совокупность внешних и внутренних средств профессиональной деятельности психолога (Климов, 1988. С. 117-118). Иногда бывает так, что психолог хорошо

разбирается в проблематике, но не умеет работать с подобными процедурами практически. И тогда использование методики будет менее эффективным.

При прогнозировании эффективности методики важно еще учесть, насколько предполагаемые учащиеся (клиенты) готовы воспринять смоделированные проблемы и участвовать в данных процедурах. Также важно учитывать приемлемость рассмотрения этих проблем в данном учреждении (например, нет ли противодействия со стороны администрации и коллег), а также приемлемость использования процедуры методики (например, в некоторых школах администрация иногда заявляет: "Нашим школьникам тесты уже надоели"). В подобных ситуациях профконсультанту важно либо постараться "просветить-переубедить" администрацию, что далеко не всегда получается, либо, прекрасно понимая необходимость тестирования или использования игровых методов, работать с этими методами как-то "полуподпольно", чтобы не сталкиваться с открытым противодействием влиятельных в школе лиц. Тем более что сам психолог (как специалист с высшим образованием) в немалой степени должен отвечать за то, как и с помощью каких методов он работает.

Ниже представлены основные группы методов профориентации, составленные в соответствии с выделенными ранее основными целями профориентационной помощи (см. Пряжников, 1997, 1999).

#### **1. Информационно-справочные, просветительские методы:**

- *профессиограммы* - краткие описания профессий (проблема в том, что традиционные профессиограммы с трудом "воспринимаются" многими школьниками, поэтому важно искать более компактные и понятные формы описания профессий);
- *справочная литература* (при условии достоверности такой справочной информации);
- *информационно-поисковые системы* - ИПС (для оптимизации поиска профессий, учебных заведений и мест работы): "ручные" варианты ИПС (например, карточные, бланковые, в виде картотек и т.п.), компьютеризированные ИПС (банки информации в ЭВМ);
- *профессиональная реклама и агитация* (при условии достоверности, оперативности и привлекательности для тех, кому такая реклама предназначена);
- *экскурсии школьников на предприятия и в учебные заведения* (при условии заблаговременного подбора и подготовки квалифицированных ведущих и экскурсоводов);
- *встречи школьников со специалистами по различным профессиям* (при условии специального отбора и психолого-педагогической подготовки таких специалистов по профессии);
- *познавательные и просветительские лекции* о путях решения проблем самоопределения;

- *профориентационные уроки со школьниками как система занятий* (а не как отдельные "мероприятия");
- *учебные фильмы и видеофильмы* (на сегодняшний день очень проблематично для РФ, так как показывать почти нечего);
- *использование средств массовой информации (СМИ)* может быть достаточно эффективным, но при обязательном учете их специфики (специфического жанра общения с телеаудиторией, требующего не только динамичного изложения существа вопроса, но и умения "производить впечатление" на самую разную аудиторию, а также неизбежность сокращения "объема" профессиональной информации и спокойного отношения к разного рода "редакторским правкам" и "цензуре");
- *различные "ярмарки профессий" и их модификации*, уже показавшие свою эффективность в профориентационной помощи не только безработным, но и с выпускникам школ.

## **2. Методы профессиональной психодиагностики (в идеале - помощь в самопознании):**

- *беседы-интервью закрытого типа* (по строго обозначенным вопросам);
- *открытые беседы-интервью* (с возможностью некоторого отвлечения от заранее заготовленных вопросов; опытные профконсультанты считают, что такие беседы дают о клиенте информации больше, чем традиционное тестирование);
- *опросники профессиональной мотивации* (специалисты считают, что для клиентов, выбирающих массовые профессии, т.е. "пригодные для большинства", это более важная диагностика, чем определение способностей к профессии);
- *опросники профессиональных способностей*: требуется очень избирательное их использование и особая подготовка профконсультанта при интерпретации результатов; эти опросники оправдывают себя применительно к профессиям с особыми условиями труда; для большинства же профессий - "профпригодность формируется в самой трудовой деятельности" (по Е.А. Климову);
- *"личностные" опросники* (требуется особая подготовка профконсультантов при их использовании, понимание смысла и ограничений применения такого типа опросников в профконсультации); по-настоящему личность нельзя "просчитать" (возникает масса проблем); настоящий личностный тест - это поступок человека в ответственные моменты жизни (например, на "референдумах" и при "голосованиях", когда испытывается способность противостоять изолированной пропаганде); примечательно, что иногда о человеке можно много сказать по его поведению в общественном транспорте (тест на "жлобство"); таким образом, получается, что тест на

"личностность" - это, с одной стороны, поступок глобального масштаба, но с другой стороны, это проявление своей нравственной позиции в "мелочах" жизни, т.е. очень сложно оценить личность в обыденном, "усредненном" режиме жизни;

- *проективные личностные тесты* (требуется особая подготовка и особая стажировка профконсультанта для их использования);
- *методы наблюдения* - это один из основных научно-практических методов работы психолога - по Е.А. Климову (при условии владения этим методом, т.е. выделения четкого объекта и параметров наблюдения, способов наблюдения и фиксации результатов, способов интерпретации результатов и др.);
- *сбор косвенной информации о клиенте* от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов (при условии тактичности и этической корректности такого опроса, когда получение косвенной информации не ставит знакомых и друзей интересующего профконсультанта человека в положение "стукачей" и доносчиков);
- *психофизиологические обследования* (в широкой практике имеют смысл для профессий с особыми условиями труда, а в специальных исследованиях могут быть использованы для самых разных видов трудовой деятельности);
- *"профессиональные пробы"* в специально организованном учебном процессе по типу "F-теста" японского профессора Фукуямы (см. Укке, 1990), что обычно требует очень больших материальных затрат (создание мастерских, обеспечение "заинтересованности" фирм и организаций и т.п.) и, к сожалению, не очень подходит к условиям современной РФ;
- *использование различных игровых и тренинговых ситуаций*, где моделируются различные аспекты профессиональной деятельности (например, особенности общения или нравственного выбора), что позволяет строить прогнозы относительно будущего профессионального поведения участников этих процедур;
- *исследование и наблюдение за клиентом непосредственно в трудовой деятельности* (например, в случаях, когда человека берут на работу с "испытательным сроком");
- *использование для исследования работника различных тренажеров*, где не только отрабатываются трудовые навыки, но изучается и прогнозируется сама готовность осваивать новые профессиональные действия.

### **3. Методы морально-эмоциональной поддержки клиентов:**

- *группы общения* (в профорientации чаще используются для создания благоприятной атмосферы взаимодействия, но не для решения собственно профконсультационных проблем); своеобразным развитием подобных групп применительно к

профорIENTATIONной проблематике стали "Клубы ищущих работу" и их всевозможные модификации, где на фоне благоприятной психологической атмосферы удается более эффективно рассматривать и собственно профорIENTATIONные вопросы;

- *тренинги общения* (иногда позволяют клиентам освоить некоторые коммуникативные навыки поведения при приеме на работу, на экзаменах и при различных деловых контактах);
- *сложные методы индивидуальной и групповой психотерапии* (НЛП, гештальт-группы, логотерапия и др.); иногда они позволяют клиенту лучше осознать смысл выбираемой деятельности или смысл самого процесса самостоятельного решения проблем, связанных с самоопределением; требуют особой подготовки профконсультанта;
- *"пламенные" публичные выступления*, несмотря на некоторое ироничное к ним отношение, при умелом использовании могут сформировать серьезную мотивационную основу самоопределения у ряда клиентов, но в других случаях могут стать и сильным манипуляционным средством для доверчивых клиентов;
- *профорIENTATIONные и профконсультационные активизирующие методы* (игры) с элементами психотренинга;
- *личное обаяние профконсультанта* (то, что от природы, и то, что можно самостоятельно в себе развивать);
- *различные положительные (успешные) примеры самоопределения*, на которые может ссылаться профконсультант для повышения уверенности клиента в принципиальной возможности разрешения своих проблем;
- *"праздники труда", повышающие престиж конкретных профессий* (естественно, при умелой организации и учете специфики той аудитории, для которой такой праздник организуется, т.е. чтобы это был праздник с буфетами и развлечениями, а не "торжественное заорганизованное мероприятие").

#### **4. Методы оказания помощи в конкретном выборе и принятии решения:**

- *построение "цепочки" основных ходов* (последовательных действий), обеспечивающих реализацию намеченных целей и перспектив, позволяющие наглядно (на листочке) представить клиенту и самому профконсультанту возможные жизненные перспективы самоопределяющегося человека;
- *построение системы различных вариантов действий клиента* (в виде своеобразных "деревьев" и "ветвей"), ведущих к определенной цели, позволяющих выделить наиболее оптимальные варианты перспектив;

- *использование различных схем альтернативного выбора* из уже имеющихся вариантов выбора профессии, учебного заведения или специальности в конкретном заведении (обычно используются на заключительных этапах консультации).

## **Методы активизации профессионального самоопределения**

Активизирующая методика во многом близка к игровой методике, но имеет и свои особенности. **Главными характеристиками активизирующей профконсультационной методики** являются следующие:

1. Интересность, увлекательность процедуры методики для данных клиентов.

2. Личная значимость обсуждаемых в методике вопросов. Заметим, что если обсуждаемые вопросы и проблемы пока еще не значимы для клиентов, то для повышения интереса к данным вопросам следует провести другую методику (например, для укрепления эмоционально-доверительного контакта с клиентом или для рассмотрения других, более простых и понятных проблем, которые могут стать основой уже для обращения к данной, более сложной проблеме).

3. Добровольность участия клиентов в процедуре данной методики (как известно, "насильно играть не заставишь", и тем более насильно не активизируешь, т.к. есть риск вызвать у клиента прямо противоположные реакции).

4. Двухплановость действия (как и в игре), предполагающая, с одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции, разговоры, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий. Например, профконсультант и клиент в воображении могут перемещаться в иные времена, в самые разнообразные ситуации самоопределения, позволять себе работать с абстрактными образами тех или иных "пространств" самоопределения и т.п. Внешне это может выглядеть как обычная беседа, но беседа людей, которые понимают, о чем они говорят. Считается даже, что чем больше выражен такой воображаемый план действия, тем больше возможностей для подлинной активизации, тогда как план реальных действий ограничен конкретными (реальными) условиями и действиями. Заметим, что профконсультация во многом и предполагает работу с воображаемыми объектами - своеобразный "мысленный эксперимент" (например, планирование и рассмотрение будущей жизни клиента, о которой можно лишь только догадываться). Однако, не все клиенты и не все консультанты готовы к такой (внутренней) активности, основанной на развитом воображении. И тогда возникает проблема выбора того метода активизации, который соответствует общему уровню развития участников консультационного взаимодействия. Например, в примитивных ситуациях (когда многие ученики в классе не готовы к "мысленному экспериментированию"), профконсультант вынужден использовать методики, где больше задействован план реальных, понятных для



большинства игровых действий (с реальными "прихлопам" и "притопами"), и лишь потом, сумев заинтересовать учеников внешними действиями, потихоньку переходить к более сложным активизирующим процедурам внутреннего (воображаемого) плана.

- 5. Организация совместного с клиентом рассмотрения профориентационных проблем, что, в свою очередь, предполагает:
  - выделение общей цели работы (если представления консультанта и клиента о целях будут разными, то взаимодействия не получится);
  - использование общего средства для решения выделенных проблем и целей (консультант должен подобрать средства, методы, приемы, которые клиент может понять и наравне с самим консультантом использовать эти средства для рассмотрения обсуждаемых вопросов);
  - обеспечение постепенного перевода средства решения проблем во внутренний план действий клиента, т.е. профконсультант должен не просто показать, как это средство используется, но и обучить клиента использовать такое средство самостоятельно при решении своих проблем;
  - в идеальном случае консультант помогает клиенту построить свое собственное (индивидуальное) средство для решения многообразных профориентационных проблем. Но в основе активизации все-таки лежит специально сформированный интерес.

Таким образом, активизирующая методика - это не просто "интересная" для клиента методика, но прежде всего методика, **вооружающая клиента средством для самостоятельных действий.**

Если сравнивать активизирующую методику с игровыми методами, то активизирующая методика - это более широкое понятие. Например, традиционная игра предполагает внешне проявленные положительные эмоции, достаточно выраженные внешние действия (прикасания, перемещения и т.п.), а активизирующая методика может проходить внешне вполне спокойно и даже восприниматься со стороны как довольно "скучная процедура".

Как уже отмечалось в предыдущих разделах пособия, активизация направлена на формирование субъекта профессионального самоопределения и предполагает не только формирование у консультируемого подростка интереса (мотивации) к рассмотрению своих проблем, но и вооружение его доступным и понятным средством для планирования, корректировки и реализации своих профессиональных перспектив.

Важно понимать то, что почти любая методика и форма работы обладают определенным активизирующим потенциалом. Проблема лишь в том, чтобы определить и использовать этот потенциал. Например, даже такая

традиционно "неактивная" форма работы, как лекция, может оказаться более активизирующей, чем иная психотерапевтическая группа (если лекция проводится с умелым сочетанием вербальных и невербальных средств, при умело выстроенной и понятной логике изложения, а также при расчете на подготовленную аудиторию).

Другой пример - беседа. При умелой организации, а также при внутренней готовности участников беседы (уже созданной мотивации и т.п.) беседа позволяет моделировать в воображении такие проблемы, которые невозможно проиграть в традиционных игровых процедурах. Заметим, что именно в беседе удается добиться максимального уровня условности, вымышленности воображаемого действия. В частности, беседа позволяет проигрывать в воображении разные варианты построения жизни клиента и выходить на достаточно высокий уровень интуиции и прогнозирования. К сожалению, к такой работе готовы далеко не все клиенты и профконсультанты, часто ориентируясь лишь на "конкретную помощь" в конкретной (однозначной) ситуации.

И все-таки существуют методы, у которых активизирующий потенциал представлен в более доступном и понятном для многих психологов и их клиентов виде. Такие методы и называются собственно активизирующими (см. Видео). Более подробно активизирующие игры рассмотрены в других пособиях (см. Дидактический материал по курсу "Твоя профессиональная карьера", 1998; Пряжников, 1991, 1996; Психологическое сопровождение выбора профессии, 1998 и др.). Ниже представлен краткий обзор некоторых групп активизирующих методов профессионального и личностного самоопределения:

1. **Профориентационные игры с классом** - рассчитаны на реальные условия работы в школе: многие игры проводятся в рамках урока; предполагают работу с целым классом; проводятся одним ведущим; предполагают высокую динамику работы; имеют более "скромный" эффект, чем более длительные "терапевтические" группы и консультации.

2. **Игровые профориентационные упражнения** (по процедуре близки к терапевтическим упражнениям и рассчитаны на работу с подгруппой).

3. **Карточные профконсультационные методики**. Выделяются две основные группы карточных методик: а) информационно-поисковые системы - ИПС ("профессьянсы", внешне напоминающие раскладывание "пасьянсов", когда из специальных карточек на столе выстраиваются образы наиболее привлекательных профессий); б) игровые карточные методики, предназначенные не для выбора профессии, а для моделирования жизненного пути, где клиент, преодолевая по специальным правилам различные игровые "трудности", часто моделирующие реальные трудности жизни, должен достичь своих жизненных и профессиональных целей. При практическом внедрении карточных консультационных технологий мы столкнулись с целым рядом трудностей: трудность изготовления карточек; трудность обучения (обучение достаточно непростое и рассчитано на небольшую группу будущих консультантов в 3-6 человек, что в условиях "рынка"

оказалось "нерентабельно"); карточные методики обычно занимают много времени, от 40 минут до 2,5-3 часов (хотя в психотерапии и личностном консультировании времени на рассмотрение важных жизненных проблем не жалеют, но в профориентации еще сильны стереотипы быстрой и легкой помощи) (см. [Видео](#)).

4. **Настольные карточные игры** (они были разработаны с учетом интереса подростков к настольным играм). Поначалу эти методики задумывались как "домашнее средство", хотя опыт показал, что они эффективны и при использовании их профконсультантом (например, во внеурочной работе, на базе психологического центра, в детском лагере) (см. [Видео](#)).

5. **Бланковые карточные методики**: идея - самостоятельное изготовление участниками карточек и игровых бланков, с последующей игрой в карты и отражением результатов игры в своих бланках. Эти методики позволяют меньше зависеть при изготовлении методик от "спонсоров-благотворителей" и от "умников-редакторов" различных "солидных" издательств.

6. **Активизирующие профориентационные опросники**. Это скорее "игра в тесты", т.к. главная цель - заставить задуматься о тех вопросах, которые при обсуждении их в режиме дискуссии или в обычной беседе кажутся "скучными", а в активизирующем опроснике эти сложные вопросы просто включены в деятельность по заполнению бланка. Опыт показал, что данные методики обладают и некоторым диагностическим эффектом (заметим, что часть таких методик даже снабжены приблизительными нормами, что является редкостью для традиционных профориентационных опросников).

7. **Бланковые игры с классом**. Основная идея таких методик - играть со всем классом и с каждым в отдельности (психолог играет на доске, а каждый присутствующий - на своем бланке). Данные методики позволяют моделировать некоторые нравственные аспекты таких "престижных" на сегодняшний день профессий, как бизнесмен, юрист и т.п.

8. **Ценностно-смысловые опросники** (главный акцент - на нравственные аспекты профессионального и личностного самоопределения). Эти опросники содержат некоторые игровые элементы, позволяющие в интригующей форме затрагивать те вопросы, о которых на сегодняшний день, в эпоху ориентации значительной части молодежи на ценности массового общества и потребительского примитивизма, в открытую обсуждать просто рискованно, т.к. сам факт открытого разговора о том, что для многих "свято", может быть воспринят как "морализаторство".

## **Основные стратегии организации профориентационной помощи**

Традиционно выделяют две основные стратегии (подходы) в профессиональном самоопределении: диагностическую (диагностико-

рекомендательную) и развивающую. Но можно представить и несколько дифференцированные направления работы, разбив их условно на две группы: допустимые подходы и недопустимые, нежелательные подходы (которые мало представлены в профориентационной литературе) (см. Пряжников, 1999. С. 47-49).

**А. Допустимые стратегии:**

1. *Тестологическая* (в основе - стандартизированные испытания профпригодности).

2. *Информационно-просветительская* (главная идея - вооружить клиента необходимой информацией, а там уж он "сам разберется").

3. *Рационалистическая*. Предполагается, что профессиональный выбор и вообще самоопределение можно "рационально просчитать". Наиболее популярны сейчас разработка и использование компьютерных методов при принятии решения, что вполне обосновано, но при условии рассмотрения компьютера только как вспомогательного средства.

4. *"Глубинная"*, психоаналитическая стратегия, основанная на выявлении "внутренних" стремлений самоопределяющегося человека и направление этих стремлений в позитивное русло (через сублимацию и т.п.). На наш взгляд, перспективно рассмотрение такого стремления как "элитарные ориентации" (ориентации на творчество и достоинство, с одной стороны, или же ориентация на псевдоэлиту, на внешние признаки жизненного "успеха", с другой стороны).

5. *"Гуманистическая-психотерапевтическая"*, основанная на уважительном отношении к уникальности и целостности самоопределяющегося человека. При всей привлекательности и эффективности многих психотерапевтических процедур следует признать, что гуманистические психологи "недооценивают роль социума в формировании личности" (по Б.В. Зейгарник), хотя самоопределяется человек именно в пространстве общества и культуры. К сожалению, многие клиенты-пациенты, у которых "осуществился личностный рост" на психотерапевтических группах (о чем они любят радостно сообщать с "конгруэнтными улыбочками") часто неспособны понять, что происходит в окружающем мире.

6. *Организационно-управленческая*. В основе - реально работающая система профориентации, предполагающая взаимодействие самых разных социальных институтов: школы, психологических центров, общественных организаций, предприятий, учебных заведений и т.п., что, конечно же, облегчает работу конкретного профконсультанта. Даже если представить, что в условиях "рыночно-демократической" РФ это окажется реальностью, то следует помнить, что "система" предполагает и жесткий контроль, который часто осуществляется некомпетентными лицами. И тогда важнейшим условием эффективной работы в рамках такой системы становится способность консультанта писать "нужные" для проверяющих отчеты без особого внутреннего напряжения и без внутренних компромиссов. При этом постепенно стремиться повышать психологическую (профориентационную)

культуру различных проверяющих и администраторов.

7. *"Частичные услуги"*, предполагающие ограниченную помощь, например, только профдиагностика, или только профинформирование, или помощь в принятии решения. Многие профконсультанты вынужденно работают в режиме "частичных услуг", т.к. не всегда возможно оказать полноценную помощь.

8. *Идеологическая* (воспитательная, мировоззренческая). В основе - предположение о том, что на жизненные выборы оказывают сильное влияние господствующие в обществе идеи. Например, идея "служения царю и отечеству" в дореволюционной России или идеи "индустриализации", "освоения целины" и т.п. в советские периоды истории страны. Очень интересно понять, какие идеи господствуют в обществе сейчас (возможно, для каких-то масс людей это идея "накопительства любыми путями" или даже идея "поскорее и подальше уехать из этой страны", а для каких-то людей - это стремление не потерять совесть в такой сложной ситуации...). К сожалению, все это мало исследовано, но, может быть, это самое главное в профессиональном и личностном самоопределении.

9. *"Принудительная"*. Подобная стратегия - для особых случаев, например: при выборе рода войск для призывника, при распределении работ среди заключенных. В ряде случаев - это выбор профессии и места работы, которые явно не соответствуют высокой квалификации безработного в условиях развала производства. На первый план здесь выходит помощь в обретении смысла даже в самых непривлекательных и даже унижительных выборах.

10. *Активизирующая стратегия*, в основе которой лежит реальное взаимодействие с клиентом и выведение его на уровень субъекта построения своей жизни. Важным условием такой стратегии является активная, творческая позиция самого профконсультанта, поскольку клиент и консультант фактически образует единую систему, и в каком-то смысле стремятся к тому, чтобы стать единым субъектом решения профконсультационной проблемы.

## **Б. Нежелательные стратегии:**

1. *Стратегия "обмана"* В консультационной практике нередко возникает проблема: кого "обманывать" - клиента или начальника-заказчика (которые "обязывают" психолога работать определенным образом и строго наказывают за иные варианты работы)? Если не удастся "переубедить" (или "просветить") такого заказчика или администратора, то лучше делать все так, как подсказывает совесть и квалификация, а в отчетах "рапортовать", что работа выполнена "как положено". Опыт показывает, что при некотором навыке это вполне достижимо. Опыт также показывает, что начальство иногда догадывается о "хитрости" психолога, но не наказывает его, т.к. он соблюдает "правила игры" и не стремится публично доказывать, что начальство ведет себя неправильно и некомпетентно.

2. *Стратегии "самообмана"*. Здесь психолог оказывает

неполноценную помощь или просто "манипулирует" клиентом (и иногда даже понимает это), но находит оправдание такой работе. Часто основой такого оправдания является "полное удовлетворение" клиентов, которые несут психологу-манипулятору цветы, восторженно рассказывают о нем своим знакомым и т.п. Можно выделить некоторые варианты "самообмана":

- **Директивное консультирование**, особенно наиболее коварная его форма, когда психолог ласково улыбается клиенту, но сам про себя думает: "Все равно, ты ничего не понимаешь и сделаешь так, как я тебе скажу". Такой психолог обычно легко очаровывает клиента, создает атмосферу безоговорочного доверия и буквально "вьет из него веревки" ... при этом сам клиент бывает очень рад, что работает с таким "знающим" и "приятным" специалистом.
- **Игра в "терапию"**. Пример: подростка в центре профориентации сразу же отправили в психотерапевтическую группу, после группы подросток заявляет: "Вообще-то было интересно, но я как пришел со своей профориентационной проблемой, так и ушел с ней...". Но в целом подросток доволен и консультанта сложно упрекнуть в непрофессионализме (его позиция: "Спросите у детей, они вам скажут, понравилось им моя помощь или нет").
- **"Деструктивно-рекомендательная"**, выражается в стремлении "круто менять судьбы людей" и часто самоутверждаться таким образом самому (типично для начинающих профконсультантов).
- **"Адаптивно-манипулятивная"**. Главная проблема здесь: как профконсультанту не позволять манипулировать самим собой. Например, в случаях, когда клиент или мама клиента уже решили для себя сделать какой-то явно неудачный выбор и буквально навязывают его психологу (сам приход к психологу - скорее для подтверждения своей правоты и одновременно перенесение ответственности на самого психолога-консультанта, если он "согласится" с клиентом).

## Словарь терминов

1. Карьера
2. Профессиональный выбор
3. Профориентация
4. Профессиональное самоопределение

## Вопросы для самопроверки

1. В чем сущность профессионального самоопределения?
2. Чем отличаются профессиональное и личностное самоопределение?
3. В чем заключается главная цель профессионального самоопределения?

4. Чем различаются "жизненные сценарии" и "жизненные стратегии" (по Э.Берну)?
5. Насколько оправданно в профессиональном консультировании рассматривать построение "образа жизни" человека? Почему?
6. В чем сущность "рыночной ориентации" личности (по Э.Фромму)?
7. Чем, по-Вашему, могут объясняться различия у разных авторов в типологиях профессионального и личностного самоопределения?
8. Как бы Вы обосновали необходимость рассмотрения с самоопределяющимся клиентом различных психологических "пространств" профессионального выбора? Что такое вообще "психологическое пространство" профессионального самоопределения?
9. В чем сущность стратегий самообмана при оказании помощи в профессиональном самоопределении?

### Список литературы

1. Берг В. Карьера - суперигра. М.: АО Интерэксперт, 1998. 272 с.
2. Бердяев Н.А. Самопознание: Опыт философской автобиографии. М.: Мысль, 1990. 220 с.
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы. М.: Прогресс, 1988. 400 с.
4. Братусь Б.С. Психология в моей жизни: Интервью // Мир психологии и психология в мире. 1994. №0. С. 74-85.
5. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка // Мир психологии и психология в мире. 1995. №3. С. 21-27.
6. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка, 1988. 144 с.
7. Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера земли. Л.: Гидрометеиздат, 1990. 528 с.
8. Дидактический материал по курсу "Твоя профессиональная карьера" / Под ред. С.Н. Чистяковой. М.: Просвещение, 1998. 112 с.
9. Йовайша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. - М.: Педагогика, 1983.- 128 с.
- 10.Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М.: Знание. Сер. "Педагогика и психология", 1983. №2. 95 с.
- 11.Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 1988. 199 с.
- 12.Климов Е.А. Как выбирать профессию. М.: Просвещение, 1990. 159 с.
- 13.Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск: МГУ, Центр "Детство", 1993. 56 с.

- 14.Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во МГУ, 1995. 224 с.
- 15.Маркс К., Энгельс Ф., Ленин В.И. О коммунистическом труде. М.: Политиздат, 1984. 158 с.
- 16.Поляков В.А. Технология карьеры. М.: Дело ЛТД, 1995. 128 с.
- 17.Прощицкая Е.Н. Джон Голланд о выборе профессии // Школа и производство. 1993. №4. С. 20-22.
- 18.Пряжников Н.С. Профориентационные игры: Проблемные ситуации, задачи, карточные методики. М.: Изд-во МГУ, 1991. 87 с.
- 19.Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во: Институт практической психологии, Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996. 246 с.
- 20.Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1997. 352 с.
- 21.Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. М.: МГППИ, 1999. 108 с.
- 22.Пряжников Н.С. Психология элитарности. М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 2000. 512 с.
- 23.Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М. Митиной. М.: МПСИ, Флинта, 1998. 184 с.
- 24.Розин В.М. Психология судьбы: программирование или творчество // Вопросы психологии. 1992. №1. С. 98-105.
- 25.Розов В.М. Нетворческое время // Завтра. 1996. №28 (136).
- 26.Ролз Дж. Теория справедливости.