

Тема 5 Организация профориентационной помощи

- 1 Главные характеристики активизирующей профконсультационной методики
- 2 Методы активизации профессионального самоопределения
- 3 Основные стратегии организации профориентационной помощи
- 4 Особенности организации профориентации

1 Главные характеристики активизирующей профконсультационной методики

Главными характеристика активизирующей профконсультационной методики являются следующие:

1) интересность, увлекательность процедуры методики для клиентов; личная значимость обсуждаемых в методике вопросов. Если обсуждаемые вопросы и проблемы пока еще не значимы для клиентов, то для повышения к ним интереса следует провести другую методику (например, укрепить эмоционально-доверительный контакт с клиентом или рассмотреть другие, более понятные проблемы);

2) добровольность участия клиентов в процедуре данной методики (как известно, «насильно играть не заставишь», и тем насильно не активизируешь, так как есть риск вызвать у клиента прямо противоположные реакции);

3) двухплановость действия (как и в игре), предполагающая, одной стороны, план реальных действий (реальные эмоции, говоры, действия), а с другой стороны, план вымышленных действий. Например, профконсультант и клиент в воображении могут перемещаться в иные времена, позволять себе работать с абстрактными образами тех или иных «пространствах» 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 действий ограничен конкретными (реальными) условиями и действиям. Заметим, что профконсультация во многом 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 обычных 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, и лишь потом, сумев заинтересовать учеников внешними действиями, потихоньку переходить к более сложным активизирующим проце-

дурам внутреннего (воображаемого) плана;

4) 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 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».

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.

Почти любая методика и форма работы обладает определенным активизирующим потенциалом. Например, лекция, если она проводится с умелым сочетанием вербальных невербальных средств, по умело выстроенной и понятной метод изложения, в расчете на подготовленную аудиторию).

Другой пример – беседа. При умелой организации, а так при внутренней готовности участников (уже созданной мотивации и т. п.) беседа позволяет моделировать в воображении так проблемы, которые невозможно проиграть в традиционных игровых процедурах. Заметим, что именно в беседе удается добиться максимального уровня условности, она позволяет проигрывать в воображении разные варианты построения жизни клиента и выход на достаточно высокий уровень интуиции и прогнозирования.

2 Методы активизации профессионального самоопределения

К собственно активизирующим методам относятся:

• **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.

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

• **Карточные профконсультационные методики.** Выделяются основные группы карточных методик: 1) информационно-поисковые системы – ИПС («профессьянсы», внешне напоминающие раскладывание «пасьянсов», когда из специальных карточек на столе выстраиваются образы наиболее привлекательных профессий); 2) 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 возникает целый ряд трудностей: трудность изготовления карточек; трудность обучения (обучение 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).

• **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).

• **Бланковые карточные методики.** Идея – самостоятельное изготовление участниками карточек и игровых бланков, с последующей игрой в карты и отражением результатов игры в своих бланках.

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

• **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.

• **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, которые на сегодняшний день, в эпоху ориентации значительной части молодежи на ценности массового общества и потребительского примитивизма, в открытую обсуждать просто рискованно, может быть воспринят как «морализаторство».

3 Основные стратегии организации профориентационной помощи

Традиционно выделяют две основные стратегии 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.

Допустимые стратегии:

• **тестологическая** (стандартизированные испытания профпригодности);

• **информационно-просветительская** (главная идея – вооружить клиента необходимой информацией, а там уж он «сам разберется»);

• **рационалистическая.** Предполагается, что профессиональный выбор и вообще самоопределение можно «рационально просчитать». Наиболее популярны сейчас разработка и использование компьютерных методов при принятии решения, что вполне обоснованно при условии рассмотрения компьютера только как вспомогательного средства;

• **«глубинная», психоаналитическая стратегия,** основанная выявлении «внутренних» стремлений самоопределяющегося человека и направление этих стремлений в позитивное русло (на сублимацию и т.п.);

• **«гуманистическая-психотерапевтическая»,** основанная на уважительном отношении к уникальности и целостности самоопределяющегося человека. Гуманистические психологи «недооценивают роль социума в формировании личности» (по Б. В. Зейгарник), хотя самоопределяется человек именно в пространстве общества и культуры;

• **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. Предполагает жесткий контроль, который

часто осуществляется некомпетентными лицами;

- **«частичные услуги»**, предполагающие ограниченную помощь, например, только профдиагностика или только профинформирование, или помощь в принятии решения. Многие профконсультанты вынужденно работают в режиме «частичных услуг», так как не всегда возможно оказать полноценную помощь;

- **идеологическая (воспитательная, мировоззренческая)**. В основе – предположение о том, что на жизненные выборы оказывают сильное влияние господствующие в обществе идеи;

- **«принудительная»**. Подобная стратегия — для особых случаев (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 выходит помощь в обретении смысла даже в случае непривлекательного выбора;

- **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 образуют единую систему и в каком-то смысле стремятся к тому, чтобы стать единым субъектом решения профконсультационной проблемы.

Нежелательные стратегии:

- **стратегия «обмана»**. В консультационной практике нередко возникает проблема, кого «обманывать» – клиента или заказчика? Если удастся переубедить (или «просветить») 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;

- **стратегии «самообмана»**. Здесь психолог оказывает неполноценную помощь или просто «манипулирует» клиентом (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 **варианты «самообмана»**:

- **директивное консультирование**, когда психолог легко очаровывает клиента, создает атмосферу безоговорочного доверия и буквально «вьет из него веревки». При этом сам клиент зачастую бывает в восторге того, что работает с таким знающим и приятным специалистом;

- **игра в «терапию»**. Например, подростка в центре профориентации сразу же отправили в психотерапевтическую группу, на занятии в группе подросток заявляет: «Вообще-то было интересно, но я как пришел со своей профориентационной проблеме, так и ушел с ней». Но в целом подросток доволен, и консультанта сложно упрекнуть в непрофессионализме;

- «*деструктивно-рекомендательная*» выражается в стремлении менять судьбы людей» и часто самоутверждаться таким образом самому (характерно для начинающих профконсультантов);

- «*адаптивно-манипулятивная*». Главная проблема: как консультанту не позволять манипулировать самим собой. Например, когда клиент, решил, что какой-то выбор явно неудачен, и буквально навязывают его психологу (ожидая подтверждения собственной правоты и одновременно перенесение ответственности на консультанта, если он «согласится» с клиентом).

4 Особенности организации профориентации

Проведение профориентации – это осуществление широкой программы действий. Назовем основные вехи этой программы:

- необходимо **иметь описание и классификацию профессий**, а также **профессиограммы** отдельных профессий, включающих подробное описание ее сторон – предмета труда в профессии, задач, условий труда, производственных отношений, средств, орудий труда, характера результатов. Особо следует указать условия труда и характеристики результата, требующие от человека значительных психологических усилий. Знакомя школьников с профессиями, важно увязать эту работу с реальными потребностями специалистов в данном регионе. При этом может использоваться так называемый **веер профессий**. **Веер профессии** - это присущая данному этапу развития экономики страны и педагогически целесообразная модель дифференцированного распределения профессий между территориальными единицами, отраслями производства, учебными заведениями, отраженная в общественном и индивидуальном сознании в соответствии с социальной значимостью профессии, требованиями полноты и избыточности информации, логической преемственности развертывания профориентационного процесса. Функция веера профессии - обеспечение соответствия содержания профориентационной работы экономической реальности данного региона, города;

- надо опереться далее на подробное **изложение требований к субъекту труда - психограмму**, то есть на описание сочетания необходимых для данной профессии ПВК. Особо надо указать те качества, которые обусловлены природными особенностями человека, мало меняются в течение жизни. Следует отметить те психологические качества, которые являются противопоказанием к профессии и не совместимы с ней (например, нелюбовь к детям у педагога, замедленная реакция у водителя). Важно изложить те психологические качества и даже тип личности, которые могут развиваться в ходе осуществления труда в данной профессии;

- необходимо **собрать данные психологического обследования, беседы о человеке, выбирающем профессию**. Важно выявить, понимает ли молодой человек социальную значимость профессии, ее место в обществе, а также какой стиль жизни связан с данной профессией. Целесообразно изу-

читать профессиональные намерения, интересы, склонности этого конкретного человека, состояние его профессионального сознания (понимание качеств профессионала в данной профессии) и самосознания (выявление наличия этих качеств и возможностей у себя), историю его выбора профессии и этапы, подводящие к этому, объективную картину мотивационной и операциональной сферы его психического развития;

- необходимо **располагать приемами помощи человеку в понимании самого себя как целостной личности** с осознанием своей мотивационной сферы (интересов, склонностей, притязаний, ожиданий) и операциональной сферы (знаний, умений, способностей, типа мышления), своих преимуществ и недостатков, того, что может помочь и помешать его работе в данной профессии;

- целесообразно **использовать ряд процедур профконсультации**: выяснение альтернатив в профессиях, облегчение выбора среди них и поиска профессий среди других (по ее графической модели, в ходе профконсультационных игр; соотнесение профессий с возможностями выбирающего человека; приемы развития у человека «ощущения профессии», которая принесет ему максимальный профессиональный успех и удовлетворение в жизни.

В ходе профконсультации важно учитывать:

- **общую профессиональную направленность личности**, называемую иногда профессиональной валентностью личности (С.Я. Батышев). Наблюдаются моновалентные, поливалентные относительно мира профессий типы людей, а также неопределенные типы. Профессиональную валентность можно расширить в ходе обучения и воспитания, но важно учитывать, насколько целесообразно тот или иной ярко выраженный тип человека адаптировать к неадекватным видам профессии;

- **соотношение мотивационной и операциональной сферы** у данного молодого человека, а также **затраты усилий и возможные потери на пути получения профессии**. Например, операциональная сфера может забегать вперед мотивов (способности есть, а интереса к профессии нет), мотивационная сфера может опережать операциональную (стремится к профессии, но не обладает нужными качествами); способности и мотивы есть, но усилия и затраты на пути профессии очень велики (например, получение профессии вредит здоровью, приносит ущерб семье);

- **индивидуальные особенности учащихся**, проявляющиеся в отсутствии выраженных способностей и склонностей, в колебаниях и неуверенности человека, в присутствии противоречивых, неоднозначных мотивов выбора профессии.

Центральное внимание надо уделить анализу типа личности, а не только отдельных ее качеств. Соответственно профессию желательно подбирать не к отдельным ПВК человека, а к целостной личности. С другой стороны, целесообразно ориентировать личность не на узкую профессию, а на достаточно широкий спектр специальностей внутри профессии (например, учи-

тель-предметник, методист, управленец, школьный психолог), что облегчает взаимозаменяемость специалистов, их возможную переквалификацию.

Готовность к выбору и к овладению профессией определяется знанием требований профессии к человеку и адекватной оценкой человеком необходимых ПВК у себя, успешным решением учебно-профессиональных задач. Выбор профессии считается удачным, если человек эффективно осуществляет профессиональную деятельность, приносит пользу обществу, получает удовлетворенность от этого, а также если его психофизиологические затраты на получение образования и на осуществление профессиональной деятельности не являются чрезмерными.

Необходимо располагать и системой приемов по продолжению профориентационной работы с человеком в условиях его профессиональной адаптации на этапе начала учебы и работы, в условиях его переквалификации на последующих этапах. Профориентация сопровождает раннее и позднее профессиональное самоопределение человека, продолжающееся всю жизнь.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф.СКОРНЬКО