

**Е.Ю. Пряжникова**  
**ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК СИСТЕМА**

После некоторого забвения в 1990-е годы, интерес к профориентационной работе в последнее время заметно повысился. Это проявляется в развитии кадровых агентств, кадрового менеджмента в организациях, в возрождении профориентационной работы в школе (в рамках профильного обучения) и даже в некоторых новых стимулах в развитии сохранившихся центров профориентации и служб занятости населения и т.п.

Профориентация вновь оказалась востребованной. Но прежний опыт профориентационной работы, накопленный в стране в 1980-е и даже в 1990-е годы, не совсем соотносится с изменившимися реалиями нового времени. Тем более, сложно говорить о перспективах развития профориентации на ближайшие годы. Задача данной статьи — оценить возможные перспективы развития профориентации с учетом прошлого опыта, сегодняшних социально-экономических реальностей и перспектив дальнейшего развития страны.

Для начала следует уточнить, что понимается под профориентацией. Мы предлагаем широкое понимание профориентации — как системы психолого-педагогической помощи человеку в планировании своего профессионального и жизненного развития, с учетом его желаний, возможностей, а также — с учетом потребностей экономики и общества. Сразу заметим, что учитывать следует не только сложившиеся желания, возможности и общественные потребности, но и перспективы их изменения. Это предполагает, формирование у человека готовности самому планировать и учитывать все эти важнейшие составляющие своего жизненного успеха. Такая готовность может быть обозначена как самоопределение, когда человек становится реальным субъектом своих важнейших жизненных выборов и планирования перспектив своего развития.

К сожалению, формирование субъекта профессионального и жизненного самоопределения — это труднодостижимая мечта (идеал, к которому следует стремиться). Поэтому профориентационная помощь, будучи ориентированной на этот идеал, может быть реализована на разных уровнях (или этапах) достижения такого идеала. В частности, помощь может и не завершиться формированием реального субъекта самоопределения, но это также будет помощь, поскольку человек, пусть

не самостоятельно (и не всегда осознанно), но все-таки сделает правильные выборы и как-то найдет свое место в социуме.

Мы считаем при этом, что для повышения возможностей профорентации формировать полноценных субъектов самоопределения саму профорентацию следует рассматривать как сложную систему, включающую в себя различные социальные институты, воздействующие на молодых людей и, главное, осуществляющие свою работу на основе общих целей и скоординированности усилий.

Рассмотрение профорентации как системы предполагает выделение следующих основных компонентов: субъектов профорентационной работы, целей профорентации, основных методов, возможных эффектов (результатов), критериев оценки эффективности. Также важно выделить возможного инициатора организации взаимодействия субъектов профорентации и уровни такого взаимодействия.

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

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

Любая система также предполагает координационный центр. Применительно к профорентационной системе — это, с одной стороны, высшее государственное управление (мы исходим из того, что кадровая политика — это важнейшая задача руководителей высшего уровня). А с другой стороны,

должен быть сформирован специальный координационный Центр профориентации. И желательно, чтобы такой Центр подчинялся непосредственно Правительству страны или ее Президенту, по причине важности решаемых задач.

Опыт второй половины 1980-х годов показывает, что, когда центры профориентации молодежи курировал Госкомтруд СССР, быстро решались многие вопросы, и не только профориентация быстро набирала положительный опыт, но и вела за собой всю тогдашнюю практическую психологию страны. И наоборот, негативный опыт 1990-х годов, когда профориентация фактически осталась бесхозной (в Министерстве образования РФ ей уделялось мало внимания, а в Министерстве труда додумались даже до того, что в конце концов резко сократили финансирование служб занятости), свидетельствует о том, что без государственной поддержки с четко выраженной координацией действий на высшем уровне кадровая политика страны так и останется пустым и просто неприличным по современным меркам звуком.

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

Далее остается выделить *основные социальные институты*, которые могли бы участвовать в профориентационной работе и кратко обозначить их функции [1, с. 47–51]:

1. *Семья* как важнейший социальный институт уже с раннего детства приобщает ребенка к труду. Главное здесь — пример самих родителей и дай Бог, чтобы это был достойный пример. В дальнейшем родители не только создают для подростка и молодого человека своеобразный «тыл» (материальный и моральный), но могут также помочь и в конкретных выборах. Здесь следует быть реалистами и понимать, что, желая добра своим детям, родители нередко готовы нарушать определенные моральные и даже правовые нормы (например, давать взятки высокопоставленным и ответственным мерзав-

цам). Кстати, чтобы хоть как-то компенсировать это и существуют другие социальные институты, чтобы те подростки, которые не имеют столь влиятельных и богатых родителей, также имели шансы на успешную карьеру.

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

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

4. *Предприятия, фирмы, организации* могли бы оказывать школам помощь, которую раньше называли шефской. Это не только помощь школам и школьникам, но и своеобразный PR (паблик рилейшнз) самой фирме, которая участвует

в решении важной социальной задачи. Опыт 1980-х годов показывает, что в любой организации всегда можно найти нереализованных педагогов и психологов, которые могли бы встречаться со школьниками, рассказывать им о своей работе, выявлять таланты. Перспективным направлением работы здесь является создание условий для того, чтобы школьники могли попробовать себя в каких-то интересных программах (хотя бы на уровне скромных участников), чтобы изнутри посмотреть, как работают специалисты, а заодно осознать, что для настоящей работы все-таки нужны знания...

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

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

**7. Медицинские учреждения** также могли бы участвовать в профориентационной работе. Известно, что по ряду профессий существуют определенные ограничения для больных

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

**8. Религиозные организации** могли бы также приобщиться к работе с самоопределяющимися людьми. Заметим, что раньше священник вообще был и врачом, и психотерапевтом, и профконсультантом. И традиции религии в этом смысле имеют многовековую историю. Вопрос: насколько этот богатейший опыт может быть использован в современных российских условиях? К сожалению, есть опасения, что нынешние церковные лидеры будут использовать любую возможность для работы с подростками не столько для помощи им в профессиональном, жизненном и личностном самоопределении, сколько для пропаганды своих идей и агитации в свои ряды. Хотя лучшая пропаганда — это добрые дела самой церкви на процветание страны, а не пособничество тем, кто ее грабит и обманывает.

**9. Армия** также может стать потенциально серьезным союзником профконсультантов. И дело не только в мужском воспитании и формировании патриотизма. В современной России, как известно, чрезмерно много беспризорников. Если обычные психолого-педагогические формы и методы работы с такими подростками оказываются не всегда эффективными, то более конкретные методы армейского воспитания (естественно, без всяких извращений в виде «дедовщины») могут быть более понятны подросткам и приняты ими как более «естественные». Тем более, именно в подобных случаях может пригодиться бесценный опыт А.С. Макаренко, работавшего с колонистами и почти не имевшего случаев рецидивов у бывших

беспорядочников и молодых правонарушителей (как известно, после современных перевоспитаний рецидивы составляют около 50% хотя бы по той причине, что подростки никому не нужны, кроме того же криминала, который их эффективно использует...). Здесь же можно вспомнить и о суворовских, нахимовских училищах, а также о появляющихся в последние годы кадетских и подобных им школах. По сравнению с обычными образовательными учреждениями, там иногда дается более качественное образование, формируются реальные навыки самоорганизации, коллективизма и т.п. На фоне явно деградирующей школы, все больше основывающейся на вымогательстве и репетиторстве, в этих училищах есть реальные возможности для формирования полноценной личности и укрепления сильного характера, что в условиях нынешней России просто необходимо для выплзания из пропасти пошлости и бездуховности. К сожалению, некоторые неглупые и богатые родители все это понимают и опять же за взятки хотят пристроить своих детей именно туда, т.е. появляется риск, что и эта возможность для самоопределения подростков в недосоопределившемся обществе скоро будет опошлена.

10. Различные *общественные организации*, на наш взгляд, исходным пунктом своих предвыборных компаний и последующей деятельности должны избирать идею создания условий для полноценной самореализации всех граждан, т.е. чтобы все талантливые люди имели возможность реализовать себя на благо общества и получать за это приличное вознаграждение. А все остальное — это уже детали. Поэтому, уважающая себя политическая партия или общественная организация только тогда заслуживают уважения и внимания, когда демонстрирует свою готовность участвовать в решении этой важнейшей управленческой задачи — профориентационной.

11. Аналогично общественным организациям, важную роль в профориентационной системе должны играть различные *органы власти*. В западноевропейских странах, если важный чиновник игнорирует решение социальных проблем, то он рискует быть отстраненным от власти. Если социально-го педагога или психолога даже не принимают и не выслушивают, то они просто идут к журналистам и тогда в прессе поднимается скандал, где обсуждается главный вопрос: «Зачем мы тогда вообще избирали такого мэра, который не решает волнующие нас вопросы?»...

12. Это различные *психолого-педагогические (или психолого-социально-реабилитационные) центры, службы занятости* и т.п. Смысл деятельности этих центров в том, чтобы, с одной стороны, оказывать более конкретную и глубокую помощь самоопределяющимся клиентам, а с другой стороны, выступать в роли координаторов профорентационной работы на уровне данного района, города или региона. Как уже отмечалось ранее, лучше, если такие центры будут подчиняться не отдельным ведомствам, а высшим органам власти на уровне района, региона и всей страны.

Но все это просто проекты, точка зрения, а в реальности данные вопросы пока мало кого интересуют. И в итоге многие люди сами вынуждены решать те задачи, которые являются главной заботой любого уважающего себя государства. Может такая приобщенность к важнейшим управленческим функциям и есть высшее проявление демократии, когда не государство руководит страной, а отдельные люди живут так, как могут? И больше думают при этом не о благе стране и развитии культуры, а о собственном благополучии.

И все-таки надо быть оптимистом и стремиться к созданию реально действующей системы профорентации. Обозначенный выше вариант системы является лишь одной из возможных точек зрения.

*Возможные цели профорентации:*

1. Альтруистическое стремление «служить людям», какой-то идее.

Решение задач развития общества и производства реализуется, прежде всего, через удачно реализуемую кадровую политику. Для конкретного человека важно при этом участвовать в глобальных событиях, вносить свой вклад в большие дела. Таким образом, удачно спланированная кадровая политика государства не вступает в противоречие с интересами конкретной личности. В конце концов, личность может и не принимать участие в глобальных государственных проектах. Но те, кто участвуют (через выбор и освоение востребованных обществом профессий), должны поощряться...

2. Выполнение определенной традиции. Чаще всего, это реализуется через семейные династии. Здесь возможно некоторое ущемление права человека на самостоятельный выбор, но есть немало примеров, когда человек с детства приобщается к профессии своих родителей и не мыслит себе иного пути развития.



3. Самосохранение в профессии (своего здоровья или статуса...). Это может быть чисто прагматичное отношение к профессии и работе, когда человек (или целая организация, или государство в лице высокопоставленных чиновников) не стремится к существенным изменениям и развитию. Но возможны случаи, когда человек с ослабленным здоровьем выбирает работу, позволяющую ему просто дольше прожить, и при этом оставаться полезным членом общества.

4. Улучшение своего материального положения с помощью профессии и места работы является, пожалуй, наиболее распространенной целью. Это никак не должно осуждаться. Стремление к комфорту и благополучию — естественно для любого нормального человека (а также для семьи, организации, государства в целом). Проблемы возникают тогда, когда сам комфорт становится самоцелью, а также в ситуациях, когда комфорт и богатство получаются с нарушением принципа справедливости (т.е. блага достаются не достойным), или с явным нарушением норм морали, или за счет сделок с совестью.

5. Улучшение своих статусных позиций. Стремление занять в обществе более престижное положение также естественно для людей. Но и здесь проблемы возникают, когда такое стремление превращается в самоцель. Всегда полезно задавать себе вопрос: а сам статус зачем?..

6. Реализация стремления к общению (особенно, в социальных профессиях, предполагающих постоянные контакты с разными людьми).

7. «Наблюдательные» цели. Например, в семьях, где детей «пристраивают» помимо их стремлений, или в ситуациях, когда от самого человека мало что зависит... Человек как бы наблюдает за своей судьбой со стороны, что с ним сделают его заботливые родители или обстоятельства и вообще, что с ним сделает жизнь. Это могут быть не только конкретные люди, но и целые коллективы, и даже целые народы на определенных этапах своего развития...

*Основные методы профориентации (общая типология):*

1. Традиционные и нетрадиционные методы. Традиционные больше основаны на естественно-научной традиции, а нетрадиционные — на понимании и прочувствовании сложных ситуаций жизненного и профессионального самоопределения. Эти методы взаимодополняют друг друга, но сложность многих ситуаций профессионального консульти-

рования показывает необходимость развития именно нетрадиционных методов, основанных во многом на жизненном и профессиональном опыте консультанта. Еще В.Н. Дружинин призывал смелее использовать в исследованиях методы герменевтики, основанные на понимании и прочувствовании [2, с.120–122].

2. Научно-исследовательские и практические методы. Если научно-исследовательские методы больше ориентированы на получение нового знания, то научно-практические — на помощь конкретному человеку. Часто научно-исследовательские методы более конкретны, более громоздки в использовании и главное — не позволяют рассматривать ситуацию клиента во всей целостности. К сожалению, и исследователи, и практики часто путают эти методы в своих работах.

3. «Коммерческие» и некоммерческие методы разделяются очень условно. Коммерческие больше направлены на получение прибыли и нередко основаны на стремлении «пустить пыль» в глаза клиенту или заказчику. Это делается для того, чтобы обосновать большие гонорары, поэтому часто такие методы достаточно громоздки, неоправданно сложны в интерпретации (что позволяет по-разному трактовать полученные результаты в зависимости от ожиданий того, кто платит), но зато, действительно, позволяют «произвести впечатление». Иногда сложная методика позволяет самоутвердиться самому психологу, особенно, если это начинающий психолог. В этой связи вспоминается, что Е.А. Климов на своих лекциях неоднократно подчеркивал: чем проще методика, тем большего профессионализма она требует от психолога...

4. Методы, предполагающие серьезную подготовку психолога и методы, не предполагающие таковую. Действительно, есть методики, например, некоторые проективные средства, для освоения которых необходимо пройти сложную (и даже многолетнюю) стажировку, когда от стажера требуется почувствовать, как опытный специалист использует ее на уровне мастерства. Этот опыт невозможно передать через тексты, его надо именно почувствовать. Поэтому большинство, особенно проективных методик, «освоенных» по учебникам, используется неграмотно. Заметим, что сейчас разработчики методик часто предлагают не только описание этих методик, но и специальную подготовку по их использованию (нередко за еще большие деньги, чем сама методика...).

5. Массовые и индивидуальные методы. В профконсультировании и профориентации эти методы взаимодополняют друг друга. При этом нельзя сказать, что именно индивидуальные непременно сложнее, так как в условиях работы со старшеклассниками в обычной школе часто поддержание дисциплины и заинтересованности в классе требует от психолога гораздо большего мастерства, чем спокойные разговоры в отдельном кабинете.

6. Методы, требующие определенных условий и оборудования и не требующие таковых. Например, для психофизиологического профотбора нужна аппаратура и, главное, специально подготовленные специалисты.

Системный подход, предполагает разнообразие и взаимодополняемость различных методов. Соответственно, часто один психолог не в состоянии эффективно использовать все эти методы. А значит, необходимо взаимодействие различных психологов, владеющих разными методами.

*Основные эффекты профориентации (реальные и моральные):*

1. Материальные эффекты (высокая зарплата, льготы и т.п.). Это могут быть блага, получаемые конкретным человеком, его семьей, организацией и даже обществом, когда большинство граждан ориентировано на высокопроизводительный труд, от которого выигрывают все.

2. Моральные эффекты (гордость за карьеру, достижения, почести и вознаграждения и т.п.). Это также может относиться к разным субъектам профориентации. Например, школа может гордиться своими выпускниками, добившимися успехов в разных сферах общественного производства.

3. Реальное развитие данного субъекта самоопределения, независимо от степени его удовлетворения выбранной профессией. Правда, здесь всегда следует уточнять, что данные субъекты профориентации понимают под «развитием», и учитывать, что такое понимание во многом зависит от уровня развития данного субъекта. Например, для кого-то развитие — это конкретный карьерный рост или увеличение зарплаты, а для кого-то — существенные (качественные) изменения системы жизненных ценностей и смыслов.

*Возможные критерии оценки эффективности профориентации:*

1. Полнота учета основных факторов профессионального самоопределения. При этом личные профессиональные планы (ЛПП) считаются более удачными тогда, когда они стро-

ятся с учетом большинства факторов, а не только с учетом желаний или способностей [см. 3, с.121–127].

2. Осознанность планирования перспектив своего развития (согласованность целей и средств, непротиворечивость различных компонентов ЛПП, логическая преемственность действий по реализации целей и т.п.). К сожалению, трудно сказать, что большинство реальных субъектов профориентации демонстрируют высокий уровень осознанности в профессиональных выборах. Например, осознанность на уровне государства предполагает четкую цель развития общества и соответствующую кадровую политику (а «стихия рынка» далеко не всегда все сможет отрегулировать на уровне страны). Другой пример — семьи, которые часто ориентированы прагматически и хотят видеть своего ребенка не столько человеком, сумевшим полноценно самореализоваться, сколько человеком, сумевшим «хорошо (выгодно) устроиться в этой жизни». Правда, мы не можем указывать людям, к чему они сами должны стремиться, но мы можем (вместе с ними) прогнозировать последствия таких стремлений...

3. Уровень самостоятельности при планировании перспектив развития. При этом самостоятельность необходимо еще сформировать.

4. Уровень самостоятельности при реализации своих планов.

5. Относительная устойчивость ЛПП (в ответственные периоды карьеры при принятии решения).

6. Реалистичность и гибкость ЛПП, т.е. умение своевременно корректировать свои планы в зависимости от изменения внешних и внутренних обстоятельств. Как это ни парадоксально, но меняться могут и сами желания, и возможности, и потребности экономики. Более того, такие изменения могут быть спровоцированы психологом-профконсультантом. Например, психолог создал условия, когда человек (или семья) начал(и) размышлять над теми вопросами, о которых ранее даже не подозревал(и). Здесь консультант как бы расширил «пространства» самоопределения, а соответственно, расширил и возможности для ориентировки в этих «пространствах». Готовность клиента выходить за рамки привычных представлений и, соответственно, корректировать перспективы своего развития — важнейший показатель профориентационной работы.

7. Перспективность ЛПП (ориентация на успех с учетом меняющихся внешних и внутренних факторов). Сама перспек-

тивность во многом должна соотноситься с прогнозом развития общества и экономики. Понятно, что сейчас такие прогнозы крайне не эффективны (и многие известные экономисты, политики и аналитики пока ничего вразумительного относительно будущего страны не говорят). Но человеку и психологу приходится обращаться к этим темам и необходимо хотя бы учиться эти темы проговаривать. Заметим, что многие люди по-своему выстраивают эти прогнозы и все-таки имеют свое понимание «перспективности» или «не перспективности» развития.

8. Этическая состоятельность ЛПП (разумное соответствие социальных, правовых и нравственных позиций тому или иному варианту профессионального развития). К сожалению, именно здесь больше всего спекуляций, когда явно сомнительная жизненная и профессиональная перспектива часто находит оправдание и даже легализацию. Например, в период несовершенства и противоречивости многих законов часть молодых людей даже считают, что пока есть возможность, «нужно пользоваться этой ситуацией» (ситуацией нравственной неразберихи) и выстраивать свое благополучие за счет неблагоприятия большинства людей («лохов»). Правда, настоящая нравственность как раз и проявляется тогда, когда вокруг хаос и лицемерие. Ориентация на лучшие культурные традиции — это лучший критерий этической состоятельности жизненных и профессиональных планов.

9. Оптимизм по отношению к своему будущему. Е.А. Климов отмечал, что «при любых условиях минимальным эффектом профконсультации должно быть оптимистическое настроение оптанта в отношении его профессионального будущего» [4, с. 92]. Мы бы добавили, что такой оптимизм возможен даже в условиях отсутствия социального оптимизма, когда перспективы развития общества остаются не ясными. Здесь оптимизм понимается как уверенность самоопределяющегося человека в том, что даже в самых неблагоприятных (или унизительных) условиях он не потеряет своего человеческого достоинства, т.е. с честью выдержит все испытания. Уместно вспомнить также о том, что именно в периоды социально-экономических кризисов возможностей для личностного самоопределения и развития больше, чем в так называемые «благополучные» эпохи. Ведь именно в кризисные моменты развития общества появляется гораздо больше героев, сумевших не только выдержать испытания, но и укрепить свой дух.

К сожалению, немало людей в такие периоды ломаются как личности. А значит, таким людям нужна помощь.

Наконец, остается важнейший вопрос координации взаимодействия различных субъектов профессионального самоопределения, без чего никакая система не мыслима. Условно можно выделить следующие *основные формы (уровни) взаимодействия различных субъектов профорientации*:

1. Декларативный уровень, когда взаимодействие осуществляется на уровне эффектных речей, лозунгов, призывов, не подкрепленных реальными действиями. Как ни парадоксально, но и такой уровень правомерен, ведь сначала многие вопросы должны быть осознаны (и актуализированы) на уровне общественного сознания. А без красивых речей осознать это не просто. Проблемы возникают тогда, когда сложные темы просто «забалтываются», в результате чего либо создается иллюзия, что проблемы уже решены, либо чрезмерное «забалтывание» просто ведет к опошлению этих вопросов, когда уже не хочется к ним обращаться.

2. Формальный уровень, выражающийся в хорошей отчетности без реальной работы. Также это может быть ориентация на несущественные показатели, без качественных изменений в представлениях об успешном самоопределении на благо общества и самой личности.

3. Взаимодействие на уровне «латание дыр», т.е. вся профорientация превращается в отдельные мероприятия без признаков системности. Еще в 1980-е годы такой стиль работы назывался «профанацией». Настоящая же системная работа растянута во времени, т.е. ведется систематически в течение ряда лет (и лучше всего здесь начинать со школы), и в ней участвуют различные социальные институты (различные субъекты профорientации). Близкий уровень работы — эпизодическое взаимодействие, когда вся работа сводится к внешне эффектным, но малоэффективным отдельным «кампаниям». Кампания (например, по возрождению отечественной профорientации) проведена, важные люди выступили, общественное мнение успокоилось, а потом — долгое забвение без каких-либо существенных улучшений.

4. «Некоординированный» уровень работы: кто-то работает, а кто-то — нет. Соответственно, слабый взаимоконтроль и много дилетантства. Все работают так, как считают нужным. С одной стороны, здесь возможно проявление инициативы, но с другой

стороны, возрастает риск некачественной работы и даже с тяжелыми последствиями для клиентов, доверившихся плохо подготовленным «специалистам». Близкий уровень — «хитро-организованный», когда все неудачи (в частности, недовольство подростков и их родителей) часто сваливаются на компаньонов. Например, школа обвиняет психологов, а психологи обвиняют ученых, которые так и не разработали эффективных методик, а ученые — государство и т.п.

5. Параллельная работа, когда каждый субъект профориентации реализует свои цели. Здесь может быть много суеты и показухи, но при этом главные цели не достигаются. Кроме того, разногласия в целях не позволяют говорить о системности работы на данном уровне.

6. «Локальный» уровень работы, когда «все хорошо» в рамках своего района, города, но не страны в целом. При отсутствии системы профориентации на уровне страны этот уровень можно только приветствовать. Более того, здесь даже уместно говорить о «локальной системности». Возможно, именно такие примеры со временем станут основой для создания системы профориентации на уровне всей страны. Ведь надо же с чего-то начинать.

7. Псевдосистемный уровень работы, который часто бывает научно и этически не обоснованным (ложные цели, неудачно выбранные приоритеты и т.п.). Такой уровень возможен в условиях, когда важные государственные (или региональные) проекты принимаются без учета мнения специалистов. Нередко такие проекты создаются для того, чтобы узкая группа лиц смогла получить большие деньги для разработки различных концепций, планов, программ, сомнительных методов и т.п. Сколько таких примеров за последние годы было не только в образовании и науке, но и в других сферах экономики и культуры, к огромному сожалению...

8. Реально системный уровень работы, основанный на взаимодействии различных социальных институтов, участвующих в профориентационной работе и, главное, находящихся для себя особый смысл в таком взаимодействии. При этом, как уже отмечалось, отправной точкой для взаимодействия является общее понимание (или хотя бы сближение) в представлениях о цели профориентации.

Реально системный уровень предполагает решение вопроса о том, кто будет инициировать и координировать взаимодействие. Фактически инициатором могут быть самые разные

субъекты профорентации. Например, это может быть государство (через свою кадровую политику), или семьи (через социальный запрос, который может сильно повлиять на рынок профорентационных услуг), это могут быть психологи-практики и психологи-ученые (через постановку и актуализацию проблемы самоопределения в меняющемся обществе) и т.п.

В условиях реальной пассивности многих потенциальных субъектов профорентации наибольшая ответственность ложится на представителей психологии и педагогики (как практиков, так и ученых-разработчиков). Именно они должны стать инициаторами организации такого взаимодействия, т.е. именно ученые и психологи-практики должны постоянно обращаться к общественному мнению и объяснять (пропагандировать) необходимость организации профорентации на системном уровне. При этом желательно, чтобы это были не только призывы, но и конкретные предложения (программы совместной работы, обобщение позитивного опыта, обращение к зарубежному опыту и т.п.).

По мере укрепления идеи развития профорентации на системном уровне реальную координацию должны осуществлять социальные институты, наделенные для этого полномочиями. На сегодняшний день это могут быть школы и различные психологические центры. В перспективе — это могут быть мощные организации, осуществляющие свои социальные программы работы с молодежью. Также реальную координацию здесь могут осуществлять и властные структуры (через кадровую политику на уровне районов, городов, регионов и т.п.).

Однако при этом важно помнить, что любая система имеет и свои недостатки. Главный из таких недостатков — неоправданный контроль, особенно, когда он осуществляется некомпетентными и недобросовестными людьми. К сожалению, в современной России слишком много примеров, когда различные контролеры (в том числе, и в системе образования) часто воспринимаются как «злостные и неуловимые вымогатели»... Но это уже другая тема.

## Литература

1. *Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С.* Профорентация. М., 2005.
2. *Дружинин В.Н.* Структура и логика психологического исследования. М., 1994.
3. *Климов Е.А.* Как выбирать профессию. М., 1990.
4. *Климов Е.А.* Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М., 1983.