

27. *Sherman E. & Reid W.J.* (Eds.) *Qualitative research in social work*. New York: Columbia University Press, 1994. Ссылка дается по [25].
28. *Tutty, L. M., Rothery, M. A., & Grinnell, R. M., Jr.* *Qualitative research for social workers*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, 1996. Ссылка дается по [25].
29. *Padgett, D.K.* *Qualitative methods in social work research: Challenges and rewards*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998. Ссылка дается по [25].
30. *Monette D.R., Sullivan T.J., Dejong C.R.* *Applied Social Research: Tool for the Human Services*. Harcourt College Publishers, 1998.

© Веселкова Н.В., 2001

А.В. Томильцев

Основные концепции профориентационной работы

Разрушение традиционных форм социализации, основанных на достаточно жесткой предопределенности жизненного пути, появление новых социальных посредников, не характерных для самоопределения предыдущих поколений, заметно усложняет процесс социального становления молодежи, а негарантированность занятости и дисбаланс между рынком образовательных услуг и рынком профессий – процесс профессионального самоопределения

Проблема профессионального самоопределения молодежи как центрального аспекта социального самоопределения приобретает все большее значение. В современных условиях профессиональное самоопределение характеризуется рядом особенностей, в их числе:

- Расширение пространства выбора профессионального пути;
- Негарантированный характер занятости;
- Динамичность и неопределенность структурной занятости;
- Социальное неравенство, касающееся шансов различных категорий молодежи в выборе профессии и профессиональном образовании;
- Повышение собственной ответственности за принятие индивидуального решения.

Содействие выбору профессии, оставаясь важным элементом программ по профориентации, не решает всего комплекса проблем профессионального становления. Все острее становится задача подготовки молодежи к социально-экономическому выживанию, к трудовой деятельности в целом, а не только в рамках определенной профессии. Новой задачей профориентации становится содействие формированию жизненных моделей, включающих трудовую деятельность в качестве основного элемента.

В этих условиях представляет интерес подготовка специалиста, готового к выполнению новых социальных задач. Специалист-профконсультант, начиная консультационную деятельность, должен иметь достаточно широкий выбор профконсультационных методик, которые он может использовать при работе, исходя из собственных индивидуальных пристрастий и конкретной ситуации клиента.

Многообразие различных концептуальных подходов к рассмотрению проблемы профессионального самоопределения вызвано не только сложностью данного вопроса, но и культурно-исторической обусловленностью реализации самоопределения большинством людей, проживающими в конкретной стране (или в конкретных регионах одной и той же страны), а также неоднородностью населения (возможных клиентов) конкретных стран и регионов. Всё это осложняет выделение «самых лучших» концептуальных подходов и делает проблему профессионального самоопределения многообразной по способам рассмотрения и решения. Можно также предположить, что «правильность» способа решения этой проблемы в первую очередь будет зависеть от особенностей конкретного клиента и общего уровня развития самого профконсультанта. Знание основных профориентационных концепций позволяет профконсультанту сознательно выбрать наиболее приемлемую для данного клиента модель оказания ему помощи.

Несмотря на значительное разнообразие научных теорий и подходов к профориентации, можно выделить несколько основных концептуальных подходов, наиболее часто используемых в настоящее время.

1. Экспериментальная (диагностическая) концепция

Ее теоретическая модель – модель дифференциальной психологии, или теория учета черт характера личности и факторов влияния. Эта теория принимает во внимание индивидуальные различия с точки зрения интеллектуальных способностей и способа их оценки. Профконсультация базируется на теории профориентации Ф. Парсона, основные положения которой были сформулированы еще в 1908 г. Она исходит из трех основных постулатов или предположений:

- 1) люди отличаются друг от друга с точки зрения умений, интересов и личностных особенностей (включает изучение психических и личностных особенностей претендента на профессию);
- 2) каждая специальность или профессия требует определенного набора умений, интересов и черт характера (изучение требований профессии и формирование их в психологических терминах);
- 3) в зависимости от этих характеристик каждый человек способен работать по ряду определенных специальностей (подразуме-

вает сопоставление этих двух рядов факторов и принятие решения о рекомендуемой профессии, которое происходит на основе установления соответствия человека требованиям профессии).

Такой подход является в основном статичным и нормативным: он ставит условием устойчивость личных и профессиональных характеристик человека (профессия предполагает совокупность требуемых способностей – «профессиональный профиль»).

В этой концепции роль консультанта сводится к роли внешнего эксперта по отношению к ситуации, изложенной клиентом, но который благодаря «своей подготовке, своему опыту способен логически и объективно понять ситуацию лучше, чем сам клиент». Эксперт диагностирует индивидуальные характеристики, собирая информацию о способностях и интересах человека. Диагноз позволяет составить прогноз профессионального развития.

Следовательно, эксперту принадлежит фундаментальная роль: он собирает данные, обрабатывает и систематизирует их, синтезирует и вырабатывает предложение по возможным решениям (рекомендация = хороший выбор). Этот подход конгруэнтен по отношению к некоторым социально-экономическим комплексам, таким, как стабильный, рациональный и планируемый мир в рамках научной организации работы промышленности. Он опирается на то, что в сознании большинства людей профессия представляет собой нечто устойчивое, неизменное, но этот подход не может быть однозначно применен в современном мире, когда содержание многих профессий быстро меняется и профессиональная деятельность мало напоминает ту, какой она была несколько лет назад.

Однако этот подход до сих пор остается актуальным: Подготовка консультантов по вопросам профессиональной ориентации до сих пор базируется главным образом на приобретении специфической компетенции в диагностико-прогностическом аспекте оценки развития учебной и профессиональной карьеры (прикладная и дифференциальная психология и вчерашняя технология статистических корреляций): речь идет о составлении сборника «достоверной и надежной» информации.

II. Адаптационная концепция

Динамичность сферы труда и неопределенность социально-экономической ситуации, а также ограниченный инновационный ресурс некоторых категорий незанятого населения в обеспечении занятости требуют осуществления в отношении этих категорий активного профориентационного воздействия с элементами психологической коррекции и поддержки. Именно реализация принципа активного профориентационного воздействия обеспечит переход от диаг-

ностической, сопровождающей профориентации к адаптационной, формирующей.

Реализация адаптационного принципа системой профессиональной ориентации обеспечивается решением, как минимум, трех важных задач: осуществление социализирующих функций, содействующих формированию типичных моделей поведения, поддержка индивидуализированных жизненных моделей; осуществление функции социального управления как регулирования форм и способов социальной и профессиональной реализации; института труда и института образования, определяющих качественно-количественные параметры профессионального пространства.

Осуществление этих задач позволяет институционализировать систему профессиональной ориентации и психологической поддержки как систему социально-профессиональной адаптации и развития.

Концептуальная модель профессиональной ориентации, основанная на адаптационном подходе, предполагает выделение, во-первых, состояния и уже сформированных свойств и образцов поведения социального элемента (индивида) и, во-вторых, состояния и специфики социального окружения, то есть рассмотрения индивида в актуальном контексте его бытия. Это позволяет утвердить равноправие экзистенциального и социального измерения реальности. Социальный статус индивида может быть зафиксирован на шкале «типичность–индивидуальность», а социальная среда может характеризоваться мерой поддержки от адаптирующей (поддерживающей) до дезадаптирующей (противодействующей). Среда может быть представлена всей социальной системой или частью социального пространства.

Профессиональная ориентация становится специализированной социальной практикой, одним из способов регулирования социального поведения индивидов и средством стабилизации социальной системы. Этот момент делает профессиональную ориентацию зависимой от общественного понимания ее значения в социальных процессах.

III. Бихевиористская концепция

Эта концепция основана на представлениях об обусловленности поведения человека набором внешних воздействий. Профконсультант должен обязательно опираться на предыдущий практический опыт клиентов, обязан любой теоретический материал преподносить как практически значимый, или значимый опосредованно. Особенностью работы с оптантом является применение большого количества практических заданий, носящих прикладной характер и позволяющих освоить определенные поведенческие модели. Эффек-

тивность достигается за счет соединения знаний и поведенческих установок. Главная задача профконсультанта – обучить клиента нормам правильного поведения.

Речь идет о терапии поведения или изменении поведения. Бихевиоризм касается непосредственно проявлений поведения, а не мыслительных процессов, которые могут сопровождать это поведение.

Бихевиоризм делает акцент скорее на материальных особенностях поведения, чем на попытках дать общее или «менталистское» объяснение. Благодаря интенсивному обучению человек приобретает умения, которые позволяют решать разнообразные проблемы. Научение в значительной степени облегчается двумя технологиями: структурным моделированием и имитацией. Профконсультант работает с группой 10–12 человек, действует так, чтобы те, кто обучается медленнее, наблюдали за теми, кто учится быстрее; обращает внимание на заметные успехи, применяет систему парной работы с целью способствовать взаимопомощи и взаимобучению.

Любое изменение в психологии носит познавательный характер, но для того, чтобы изменить модели познания, нужно изменить поведение. Лишь помещая людей в условия, в которых они вынуждены менять свое поведение, можно добиться того, что они действительно меняют свою модель познания. При этом задача того, кто помогает им в изменении их поведения, заключается в создании условий, способствующих их заинтересованности в этом процессе, в создании их убежденности в том, что предлагаемая им система является действующей.

Можно отрабатывать стиль поведения поэлементно. На первом этапе используется постановка диагноза. После чего следует групповой разбор деятельности каждого участника с выделением сильных и слабых сторон. Такая форма работы позволяет каждому обучающемуся сделать выводы о собственном продвижении к освоению нового поведения, которое позволит успешно справиться с проблемой профессионального самоопределения.

Сторонники бихевиористской концепции считают, что любого человека можно обучить любой профессии, следует лишь правильно подобрать наиболее эффективные методы профессионального обучения. Отсюда и главная цель консультации – изучить индивидуальные особенности оптанта и организовать наиболее эффективные условия для обучения.

Эта концепция выглядит более привлекательной, поскольку в большей степени учитывает возможности развития способностей. Но она игнорирует природные и мало меняющиеся индивидуальные различия между людьми, которые могут быть благоприятными или

неблагоприятными для формирования профпригодности в одних профессиях и стать непреодолимым препятствием в других.

IV. Психоаналитическая концепция.

Эта концепция строится на принципах выявления подсознательных импульсов человека и подборе ему таких профессий, в которых они могли бы проявиться в наибольшей степени.

С точки зрения стремления человека быть реальным субъектом самоопределения и хозяином своей жизни так же выделяются две противоположные установки:

1. Профессиональное самоопределение как следование судьбе, предназначению, року, что предполагает меньшую активность человека, ведь кем-то (или чем-то) уже всё предопределено;

2. Профессиональное самоопределение как «выход за пределы самого себя» (по Франклу), что означает не только реализацию того, что уже заложено в человеке, но и расширение возможностей самоопределения, предлагающие значительную внутреннюю активность и творчество.

Выбор конкретной установки или их сочетаний зависит не только от профконсультанта и не только от желания и общей готовности консультируемого, но и от качества их реального взаимодействия в ходе решения проблем, связанных с профессиональным, личностным, а также ценностно-нравственным самоопределением.

Главным принципом первой консультационной установки является отказ от каких либо приемов самовоспитания и саморазвития. Главное – принять себя таким, какой ты есть, безоговорочно и спокойно, не драматизируя свой отказ от тех профессий, которые требуют «переделки» себя.

При рассмотрении проблемы самоопределения человека как многопланового явления полезными могут оказаться идеи «сценарного» подхода к планированию судьбы, предложенные Э.Берном. Сам сценарий определяется как «программа поступательного развития», выработанная в раннем детстве под влиянием родителей и определяющая поведение индивида в важных аспектах его жизни. Определяя сценарий как «постепенно развёртывающийся жизненный план», Э.Берн выделяет следующие основные типы сценариев («способов структурирования времени жизни»): «никогда не делаю», «делаю всегда», «ни разу не делал раньше», «не буду делать, сделаю после», «делаю вновь и вновь» и «буду делать до тех пор, пока ничего уже невозможно будет сделать». На основании этих сценариев образуются и основные типы людей: «победителей», «непобедителей», «неудачников».

Сам Э. Берн считает, что «сценарии возможны лишь потому, что большинство людей не понимают, что в действительности они

могут причинить самим себе и своим близким. Понимать - это значит выйти из-под власти сценария». Таким образом, следование «запрограммированным» жизненным сценариям явно не способствует внутренней активности человека, даже тогда, когда у него сохраняется «иллюзия автономности».

V. Активизирующая концепция

Активизирующая профконсультационная методика предполагает включение консультируемого в процесс прогнозирования и планирования (построения) своего профессионального будущего таким образом, чтобы этот процесс был интересным и личностно значимым для человека, а также чтобы он был обеспечен (с помощью профконсультанта) определёнными средствами для самостоятельного и осмысленного действия при решении своих проблем, связанных с самоопределением, и чтобы эти средства постепенно становились его внутренними средствами.

Такая профконсультация строится на принципах особой ситуации взаимодействия консультанта и оптанта (центрированный на клиенте подход), включающий полное принятие консультируемого, возможность свободного высказываний о себе и своих проблемах, что позволяет сознательно и самостоятельно подойти к принятию решения.

Развивающая (активизирующая) профконсультация имеет своей целью активизировать процесс готовности клиента к профессиональному самоопределению, ненавязчивое психологическое сопровождение выбора профессии и подготовки к ней.

Профконсультационная помощь личности в профессиональном самоопределении должна быть направлена на создание условий для самостоятельного решения проблем с помощью специальных методов (активизация), и уже после формирования у клиента внутренней готовности к самостоятельным действиям можно говорить о субъекте самоопределения (о внутренней сформированной активности личности, которую можно было бы обозначить как самоактивизацию).

Основной принцип развивающей профконсультации состоит в реализации нового подхода к использованию и интерпретации психодиагностических методик для стимулирования оптанта к самопознанию, выявлению недостатков и ограничений, качеств, которые нужны в будущей профессии.

Второй принцип – использование тренинговых, игровых учебно-профессиональных ситуаций. Установление контакта и сотрудничества консультанта и оптанта.

При всей внешней привлекательности такая модель с большим трудом приживается на практике. Во-первых, потому, что профкон-

сультация такого типа требует для своего проведения значительного времени, во-вторых, в ходе такой консультации чаще всего теряется ее предмет, основной становится работа с личностью, обеспечение психологических стимулов, условий ее развития, что не имеет прямого выхода на выбор профессии.

VI. Концепция активизации профессионального и личностного развития человека (АПЛР)

Группа психологов из Квебека, созданная Дени Пеллетье и Раймондой Бюжо в 1970-е гг. предприняла попытку внедрения новой методики профориентации: активизация профессионального и личностного развития → обучающая ориентация, профконсультанты предложили Активизацию профессионального и личностного развития человека (АПЛР)

Эта методика базируется на следующих подходах, которые авторы назвали парадоксами:

1) Парадокс времени

Проблема собственной профессиональной ориентации или оказания помощи в профессиональной ориентации кому-то другому не сводится больше к принятию в определенный момент окончательного решения на всю жизнь, которое было бы для всех одинаковым.

Зачем, например, внушать ученикам и их родителям, что тот выбор, который делается по окончании средней школы, является жизненно важным и определяющим?

Школьная и профессиональная судьба человека скорее определена/не определена последовательным принятием микрорешений, которые прокладывают путь людей с самого рождения. Эти микрорешения пишут историю единственной и уникальной жизни, смешивая ее с историей семьи и коллектива, отмеченной счастливыми и несчастливыми моментами, которые по-разному переживаются в зависимости от среды и личности человека.

Профориентация или помощь в профориентации занимают все больше и больше времени по мере того, как удлиняется срок школьного обучения, по мере того, как периоды обучения чередуются с периодами безработицы или занятости.

Как можно эффективно выиграть время? Как научиться распоряжаться своим временем? В чем срочность? Каковы вопросы, на которые должны дать ответ эксперты профессиональной ориентации, учителя, родители, сами люди?

Чем заполнить время подросткового периода, болезни, безработицы? Научиться управлять парадоксом времени – вот новая задача профориентации и помощи в профориентации.

2) Парадокс пространства

История жизни индивида, смешанная с коллективной историей, расположена, разумеется, в местном географическом пространстве, которое само по себе вписывается в большей или меньшей степени в деревню, квартал, город, страну.

Скорость поступления информации и передвижения, которая могла бы расширить горизонт человека, часто лишь увеличивает его нерешительность. Иногда люди предпочитают оставаться на том же месте в качестве безработных, чем рисковать с переездом в другое место, которое, однако, дает гарантированную возможность трудоустройства. И все же за нашими дверями вся Европа!

Управлять парадоксом пространства – это еще одна новая задача профориентации или помощи в профориентации.

3) Парадокс опыта

Жить, вне сомнения, – означает переживать опыт. Приобретение опыта часто связано со временем. Часто полагают, что чем человек старше, тем больше у него опыта, но этот «закон» еще никем не был доказан.

В самом деле, недостаточно пережить опыт... Исследования выявляют разные уровни опыта, связанные с более или менее сильной импликацией людей. Необходимо также, чтобы опыт был пережит интенсивно, как с эмоциональной, так и с познавательной точки зрения.

Но этот опыт может играть роль в истории человека и в развитии личности лишь при условии, что человек осмыслит его значение, ценность и смысл, который он для него имеет. С другой стороны, недостаточно просто оценить его смысл: опять же нужно привязать его к своей личной истории, чтобы затем его можно было использовать в жизни.

Но как только все это проделано, что делать дальше? Сможет ли полученный опыт повернуть мою жизнь в другом направлении или же он подтвердит то направление, которое я выбрал раньше?

Переживать опыт – это означает испытывать парадокс взаимосвязей между эмоциональным и познавательным, эмоциями и концепциями, размышлением и действиями.

Профориентация/помощь в профориентации требует задать вопрос о смысле своего опыта. Лишь после этого можно будет судить о смысле будущих действий.

4) Парадокс мечты

Мы возвращаемся к нашим двум французским пословицам.

Пословица «Коза пасется там, где ее привязывают» соответствует классическому совету подчиниться социально-экономическим условиям, т.е., как мы говорим, – реальности, и в этом случае профконсультант играет роль «разрушителя иллюзий».

Пословица «Нельзя напоить осла, если он не испытывает жажды» отстаивает абсолютную свободу индивида и соответствует совету подчиниться явной мотивации индивида, не учитывая при этом реальность. В этой ситуации профконсультант играет роль «человека, который толчет воду в ступе».

Однако в первом случае мотивация не учитывается совсем. Люди, в соответствии с особенностями их личности и необходимостью, приспособятся и даже будут довольны своей судьбой, а может быть, оставят свою работу, станут несчастными, будут выброшены на обочину жизни.

Во втором случае люди будут счастливы в настоящем времени, удовлетворены тем, что их мотивация была учтена, но при этом они рискуют жить иллюзиями до тех пор, пока жизнь однажды грубо не разрушит эти иллюзии. Лишь некоторые смогут дойти до действительного исполнения своей мечты.

Для того чтобы преодолеть противоречие, следует принять парадокс мечты. То есть признать, что каждый человек является неотъемлемой частью реальности, включающей других людей и общественные отношения, признать их как пережитый опыт, который нужно осмыслить, как мы уже говорили ранее.

Работать над мечтой – означает, прежде всего, признание идей и образов, заставляющих думать о новых профессиональных или социальных ролях, о новых испытаниях, то есть воспользоваться своим воображением.

Творчество, выдумка должны войти в сердцевину процесса профессиональной ориентации. Расширение круга возможностей становится абсолютной необходимостью, потому что этот круг очень мал, можно сказать, почти не существует.

5) Парадокс рабочего места

Очевидно, что рабочее место не является автоматически вакантным, не обязательно вносится в каталоги, не обязательно пользуется спросом, что индивид лишь частично «находит» его, но отчасти оно «создается» самими работодателями. Парадокс найденного/созданного рабочего места требует специальной помощи для того, чтобы позволить мечтам действующих лиц общества воплотиться в проекты.

С другой стороны, если все имеют право на труд, права на рабочее место не существует. Диплом такой-то категории не дает сам по себе права на рабочее место, соответствующее данной категории. Часто случаются отклонения, противоречия, конфликты. Более того, продолжительность оплачиваемого рабочего времени становится переменным ввиду экономической необходимости или в результате личного выбора.

Парадоксальный выбор оплачиваемой/неоплачиваемой работы должен стать частью выбора «образа жизни», располагая его в ряду других жизненных ролей.

б) Парадоксы проекта

Ощущение себя во времени и пространстве, переживание опыта, использование его в своей жизни, работа над мечтой, представление образа жизни, – все это позволяет создать идею, эскиз, черновик проекта.

Этого еще не достаточно, чтобы ориентироваться в мире, полном неуверенности. Необходимо перейти от наброска к проекту. Именно здесь, как вы, очевидно, догадались, оперативная последовательность принятия решения занимает свое точное место. Важно учитывать, что эта последовательность находится в движении, в процессе созидания/разрушения проекта, включающего пять факторов, изложенных выше.

Такая работа над проектом требует, по мнению авторов, управлять парадоксальным способом «четырьмя неизбежными расхождениями»:

- «расхождением между побуждающей речью и ее реализацией, т.е. между теорией формулировки и практикой реализации»;
- «расхождением между пространством, на которое мы воздействуем, и предполагаемым для этого временем»;
- «расхождением между индивидуальной и коллективной логикой»;
- «расхождением между успехом планируемого действия и его неизбежной неудачей».

В этом контексте становится понятнее, что ориентироваться/помогать в ориентации – означает строить проекты, но для этого необходимо методическое образование, овладение «новой культурой профориентации».

Какую бы модель проведения профконсультации ни выбрал специалист, он всегда должен помнить, что его профессиональной задачей является содействие клиенту в решении проблем, связанных с осуществлением профессиональной деятельности: выбор профессии, определение профиля профессионального обучения, трудоустройство, смена сферы деятельности.

© Томильцев А.В., 2001