

Комплексный подход в профориентации

Значимость профориентации в современном обществе трудно переоценить. Актуальности теме добавляют экономические преобразования, как в мировом, так и отечественном масштабе. По нашим наблюдениям, профориентация как услуга появилась даже у магов, колдунов и целителей. Не беря в расчет паранаучные формы работы, попробуем рассмотреть способы организации профориентационной работы и предложить оптимальный, на наш взгляд, вариант.



АЛТУХОВ
Виталий Владиславович,
руководитель научно-методического отдела Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии»
Москва



КУВШИНОВА
Олеся Леонидовна,
кандидат психологических наук, ведущий специалист научно-методического отдела Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии», Москва



КУЗНЕЦОВ
Кирилл Геннадьевич,
кандидат психологических наук, руководитель отдела профориентации Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии», Москва

Вслед за Н.С.Пряжниковым мы понимаем профориентацию как широкий комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии [5]. В профориентации существуют разные подходы: информационный, диагностический, активизирующий, развивающий [2; 6]. В настоящее время популярным становится диагностический подход. В определенной степени это связано с широким распространением разного рода тестов, к тому же для многих он связывается с видимой «легкостью» в использовании. Ведь так легко дать ребенку тест, а потом просто показать результаты. По ряду причин диагностический подход вместо пользы в итоге может нанести вред профессионально самоопределяющемуся ребенку.

Профдиагностика: многообразие подходов

Психодиагностика, начиная с 90-х годов XX века, часто дискредитируется в глазах потребителей: тесты стали доступными, они могут использоваться и непрофессионалами, их часто применяют достаточно бездумно, по устаревшим методикам со старыми нормами или по зарубежным методикам, не адаптированным для нашей культуры, тесты проводятся без сопровождающей консультации, клиенты могут воспринимать результаты теста как «приговор»... Сложившуюся ситуацию необходимо менять. Однако при этом не стоит отказываться от профдиагностики вовсе, тем более, что это направление имеет почти вековую историю и богатый опыт.

Из всего многообразия подходов к профессиональной психодиагностике следует отметить как минимум две большие группы: диагностика профессиональных интересов и диагностика способностей человека. Отдельным блоком стоит диагностика личностных черт, которая

в ряде случаев предполагает рекомендации профориентационного характера. Однако, согласно А.Г.Шмелеву, неверно давать рекомендации по профессиональному развитию, опираясь лишь на профессиональные интересы клиента [7], как это было в советский период (стоит вспомнить знаменитый «Дифференциальный диагностический опросник» Е.А.Климова). В то же время, опираться только на способности или личностные черты, как это было принято в ряде западных стран, в частности США [5], также неверно. Применяемое А.Г.Шмелевым и разделяемое нами понятие «профессиональная склонность» — это соотношение способностей, мотивов и личностных черт, т. е. понятие, фактически объединившее основные способы профдиагностики [4].

Два главных вопроса профориентации

Таким образом, мы считаем целесообразным в профориентационной диагностике оценивать как профессиональные интересы по нескольким сферам, так и способности ребенка: его логический потенциал, особенности внимания, эрудиции, лексические, математические способности. Такая комплексная оценка позволяет ответить на два главных вопроса профориентации: что «хочет» (интересы) ребенок и что он в настоящий момент времени «может» (интеллектуальные способности, профессионально важные качества характера ребенка). Кроме того, включив в диагностический инструментарий оценку стиля поведения (личностных черт, темперамента), мы сможем понять, в каких условиях клиенту будет комфортнее работать.

Клиенты могут воспринимать результаты теста как «приговор»... Сложившуюся ситуацию необходимо менять.

Профдиагностика дает клиенту основания для принятия решения о своем жизненном пути и своей профессиональной карьере, но не должна определять и делать выбор за клиента.

Сам смысл такой профдиагностики видится нам не в том, чтобы «определить» клиента, а в том, чтобы задать контекст его собственных размышлений о себе; мы даем клиенту инструмент операционализации его профессионального самоопределения, с которым клиент

может и не согласиться. И уж точно мы бы не хотели, чтобы с помощью нашего теста определяли «достойных» или «недостойных». Мы разделяем мысль Н.С.Пряжникова

о том, что психодиагностика важна не сама по себе, а как условие для совершенствования человека и его более целенаправленной подготовки к профессиональному выбору, формированию готовности к профессиональному обучению и последующей трудовой деятельности [5]. Профдиагностика дает клиенту основания для принятия решений о своем жизненном пути и своей профессиональной карьере, но не должна определять и делать выбор за клиента.

Наши исследования убедительно доказывают, что профдиагностика сама по себе, без активизирующего профконсультирования приводит к угасанию такого явления, как профессиональное самоопределение, поэтому просто раздача результатов теста клиентам как минимум не дает положительного эффекта, а в ряде случаев идет во вред самостоятельности в профессиональном поиске клиента [4]. Напротив, использование активизирующего консультирования (подробнее об этом у Н.С.Пряжникова [5]) способствует принятию адекватного (своим интересам, амбициям) профессионального выбора. При этом мы считаем важным, чтобы консультация проводилась не только с ребенком, но в целом со всей семьей, так как, по нашим наблюдениям, самоопределение ребенка всегда, вопреки или благодаря, зависит от родителей.

Комплексная методика в такой консультации — это не «приговор», а некоторый инструментарий, позволяющий консультанту получить информацию о клиенте. Задача же консультации — это разбор полученных результатов, их прояснение, погружение в ситуацию клиента, сбор дополнительной информации о нем, а также подготовка рекомендаций по развитию, по дальнейшим шагам на пути профессионального самоопределения, информационная поддержка и активизация сознания клиента. Таким образом, сама консультация предполагает применение разных подходов. Дополнение

диагностических методик активизирующими и развивающими программами позволит

помочь разным клиентам с разными запросами в ситуации профессионального выбора.

Важно, чтобы профконсультация проводилась не только с ребенком, но в целом со всей семьей.

Человек продолжает делать профессиональные выборы на протяжении всей жизни, даже уходя на пенсию.

Задачи профориентации в младшей и средней школе — определение склонностей и активизация мышления ребенка на тему профессионального самоопределения.

Все это предъявляет повышенные требования к подготовке самих профконсультантов. Для полноценного построения профконсультации консультант также должен хорошо разбираться в современном мире профессий и тенденциях развития рынка труда, чтобы оказать информационную поддержку клиенту. Консультант должен также владеть знаниями о закономерностях формирования способностей и склонностей, владеть методиками психодиагностики и коррекционной работы, понимать роль врожденного (природного) и приобретенного в развитии клиента. Все это говорит о необходимости очень серьезной и специальной подготовки психолога-профконсультанта.

Профконсультация на протяжении всей жизни

Теперь поставим другой вопрос — а должна ли профориентация являться системным и длительным процессом, или может носить локальный и непериодический характер (например, возникать только перед выбором учебного заведения)? С нашей точки зрения, без сомнения, профориентация должна носить системный и пролонгированный характер.

Трудно себе представить, что профессиональные интересы ребенка могут формироваться только к 9–11 классу, и только с этого возраста начинается профориентация. Закладка и формирование профессиональных предпочтений происходит гораздо раньше [1]. Также трудно представить, что профориентация заканчивается после выбора и обучения профессии (к 18–22 годам). Человек продолжает делать профессиональные выборы на протяжении всей жизни, даже уходя на пенсию [5].

Теперь рассмотрим сегодняшнюю ситуацию с профориентацией в нашей стране. К сожалению, мы можем наблюдать отсутствие системной организации профориентации, не говоря о ее локальном и эпизодическом характере. И, как результат, мы наблюдаем эффект отсроченного принятия решения, когда полноценный профессиональный выбор совершается (если совершается) на этапе окончания профессионального учебного заведения [3].

С нашей точки зрения, необходимо уделять внимание профессиональному выбору и интересам ребенка еще на этапе младшей школы или даже раньше, в дошкольном возрасте. Конечно, мы не говорим о выборе профессии во 2–3 классах. Основная задача этого этапа — попробовать и развить умения, но не выбрать. Только имея этот багаж «за спиной», ребенок сможет сознательно рассуждать о выборе профессии в старшей школе.

После выбора места получения профессионального образования не стоит считать профориентацию завершенной. Реальное созревание профессионала можно ожидать только на этапе начала реальной трудовой практики, а это может быть уже достаточно зрелый возраст.

И на этом этапе человек не меньше нуждается в профориентационной поддержке, чем на этапе средней школы.

Целостная система пролонгированной профориентации должна учитывать возрастную специфику и особенности социальной ситуации развития, поэтому можно условно выделить ряд этапов, через которые должен пройти субъект профессионального самоопределения.

Этапы профессионального самоопределения

Задачи профориентации в младшей и средней школе — это определение склонностей и особенностей школьника и активизация его мышления на тему профессионального самоопределения. Это и подбор направлений дополнительного обучения, и выбор профиля обучения в школе, и знакомство с миром профессий (экскурсии на предприятия и в организации, знакомство с профессиями родителей, беседы со специалистами). Это время, когда еще рано задумываться о конкретной профессии, но уже пора заняться самопознанием (интересы, склонности, способности, особенности темперамента), с одной стороны, а с другой — еще есть время на профессиональные пробы и эксперименты, а также на развитие необходимых в будущем способностей и навыков. Примерами диагностических методик на этом этапе могут быть «Профстарт» [1; 6] и «Профнавигатор» [6].

Задачи старшей школы — это определение профессиональных склонностей и особенностей школьника, построение и / или уточнение индивидуальной траектории профессионального становления, построение дальнейшей траектории обучения и освоения направлений/специальностей, получение практического опыта в интересующих направлениях и непосредственная подготовка к сдаче экзаменов. Уже в 9 классе перед ребенком возникает необходимость сделать свой первый профессиональный выбор: пойти в колледж или остаться в школе, и какой профиль обучения выбрать, если все-таки остаться. В этом возрасте могут применяться методики «Профмастер» (выбор специальностей среднего профессионального образования) [6] и «Профориентатор» (выбор профессий и направлений обучения в высшем профессиональном образовании) [6].

Задачи студенчества — это определение профиля обучения, специализации, направления в магистратуре, дополнительных курсов и тренингов, развитие универсальных и профессиональных компетенций, которые в дальнейшем будут востребованы работодателями. Молодые специалисты выбирают направления карьерного развития и варианты трудоустройства. В этом может помочь «Профкарьер» [6].

Взрослые люди могут задумываться о смене сферы деятельности, о смене профессионального пути, поиске смежных областей или получении второго высшего образования. В работе

с этой группой клиентов может пригодиться методика «Профконсультант» [6].

Таким образом, используя отвечающий запросам каждой возрастной группы диагностический инструментарий, мы можем способствовать оформлению личной профессиональной перспективы каждого клиента. А оценивая динамику развития, и консультант, и, что важнее, сам клиент имеют возможность осознанного выстраивания траектории профессионального, а в конечном счете, и личностного развития.

Делая акцент на методическом обеспечении профориентационной работы, мы хотели бы обратить внимание на необходимость использования других подходов в профориентации: информационные занятия, активизирующая работа, организация развивающих и коррекционных занятий и т.д. Каждый из подходов, без сомнения, заслуживает отдельного обсуждения.

На наш взгляд, с помощью описанного выше комплексного, пролонгированного подхода можно прийти к цели профориентации — формированию субъекта профессионального самоопределения.

Литература

1. Алтухов В. В., Кувшинова О. Л., Кузнецов К. Г. Профессиональная диагностика в младшем школьном возрасте // Сб. мат. Всерос. психол. форума «Обучение. Воспитание. Развитие — 2012». Сочи, 2012. Стр. 2–7.

2. Алтухов В. В., Орлова Е. А., Серебряков А. Г. Современные подходы к профориентации: опыт практического использования. [Электронный ресурс] URL: <http://teletesting.ru/modules/articles/index.php?op=viewarticle&artid=6>.

3. Иванченко Г. В. На пороге профессиональной карьеры: социальные проблемы и личностные стратегии выбора // Человек. 2005. № 4. С. 5–16.

4. Кузнецов К. Г. Самостоятельность учащихся старших классов общеобразовательной школы в планировании личных профессиональных перспектив // Вест. Моск. ун-та. Сер. XX. Педагогическое образование, 2011. № 1. С. 66–74.

5. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Москва; Воронеж: НПО Модек, 2002.

6. Пряжников Н. С., Кувшинова О. Л., Алтухов В. В., Кузнецов К. Г., Серебряков А. Г. Диагностические материалы для профессиональной ориентации. М.: Академия, 2013. (в печати)

7. Шмелев А. Г., Серебряков А. Г. Психодиагностика в профориентации: принципы инфраструктурного обеспечения компьютеризированного тестирования // Психологическая диагностика. 2006. № 2. С. 4–16.

Задачи старшей школы — уточнение индивидуальной траектории профессионального становления, построение дальнейшей траектории обучения.

Задачи студенчества — развитие универсальных и профессиональных компетенций, которые в дальнейшем будут востребованы работодателями.