

# ПЛАНИРОВАНИЕ карьеры старшеклассников



**Александр Крицкий,**  
*заведующий кафедрой психологии  
Волгоградского государственного педагогического  
университета, кандидат психологических наук*

**П**рофессиональное самоопределение зависит от социально-психологической зрелости старшеклассников. Как показывают исследования, более двух третей учащихся выпускного класса школы имеют смутные представления как о содержании дальнейшего (профессионального) образования, так и о предстоящей профессиональной деятельности. Многие о ней просто не задумываются («будет видно», «как получится») или полагают, что об их дальнейшей трудовой и жизненной карьере должны позаботиться родители. Очень немногие ожидают, что в решении этих важных вопросов им может помочь школа.

Такое состояние дел не совсем соотносится с нынешними реалиями: с изменениями социально-экономических отношений в сфере занятости, области профессионального образования, с массовым введением в школе предпрофильной подготовки и профильного обучения.

Какими были раньше цели и ценности профориентационной работы? Формирование социально одобряемой модели будущего участника трудовых отношений и помощь школьнику в выборе одного из типовых

сценариев профессионального становления, преимущественно в условиях индустриальной экономики. При этом многие считали, что успешный профессиональный старт однозначно определяет успешность карьеры, а самый «правильный» сценарий карьеры — это работа в одной и только одной профессиональной области.

Изменения в экономике приводят к необходимости быть готовым к множественной карьере, к смене видов профессиональной деятельности и профессиональному обучению (и переобучению) на протяжении всей жизни. Многие люди, которые воспитывались во времена полной занятости, ожидают работу с полной рабочей неделей в течение всей жизни. Если они не способны следовать этим ожидаемым шаблонам, то чувствуют себя неудачниками.

Возрастающие требования к профессиональным навыкам, старение населения и увеличение числа женщин, планирующих свою профессиональную карьеру, задают импульс для многих изменений, которые предполагают и готовность к работе в нетрадиционном режиме. Перемены в способах структурирования организаций, такие как непрерывное

повышение профессиональной компетенции или возрастающая мобильность, изменяют установки к ожидаемым образцам карьерного развития. Люди, которые следуют менее традиционным карьерным схемам, уже не могут рассматриваться как неудачники. Изменения характера труда в рамках одной и той же профессии часто происходят настолько стремительно, что стандарты профессионального образования устаревают уже в момент их издания.

Тенденции в сфере занятости приводят к изменениям в профессиональном образовании, его переориентации на формирование общих профессионально значимых компетенций наряду со специальными профессиональными компетенциями, к выделению в профессиональном образовании отдельного отрезка (например, бакалавриат), завершение которого даёт возможность выбора более специального профиля. Сейчас от школы требуется создание условий для формирования у обучающегося индивидуального образовательного запроса, личностной потребности во взвешенном выборе направления продолжения образования, готовности к последующей самореализации в избранном образовательном профиле и дальнейшем профессиональном самоопределении в меняющихся экономических и социокультурных условиях.

### **Профориентация: выбор и его сопровождение**

Целью профориентации в основной и старшей школе можно считать формирование готовности к обоснованному и осознанному принятию карьерных решений. Такая готовность включает в себе следующие компоненты:

- сознание личной заинтересованности в выборе, построении вариантов профессионального образования и профессионального самопродвижения;
- умение ставить и корректировать соответствующие этим вариантам ближние и дальние цели, использовать внешние и внутренние ресурсы;

- умение противостоять внешним манипулятивным воздействиям;
- умение определять необходимость внешней поддержки и обращаться к соответствующим специалистам.

Развитие системы представлений о помощи молодым в принятии решения о выборе карьеры связано с именем Фрэнка Парсонса, который ещё в начале XX века определил в акте выбора три основных фактора:

- ясное понимание себя, склонностей, способностей, ресурсов, ограничений и других личностных качеств;
- знание о требованиях и условиях достижения успеха, преимуществах и недостатках, выгодах и препятствиях, возможностях и перспективах в различных профессиональных направлениях;
- взвешенное представление этих двух групп факторов.

Эта модель выделяет три группы компетенций, позволяющих человеку вырабатывать продуктивные решения относительно карьеры:

- компетенции, связанные с получением данных о себе, своих ценностях, склонностях, интересах, способностях, внутренних и внешних ресурсах и ограничениях;
- компетенции, связанные с получением сведений об особенностях возможных видов занятости, о реализации своих ценностей и способностей в различных видах труда и о требованиях, которые предъявляют профессии к работнику;
- компетенции, позволяющие выбирать наиболее подходящие альтернативы будущей занятости и планировать варианты образования и продвижения в профессии.

Работа в школе по планированию карьеры должна быть комплексной: это содержательный диалог с обучаемыми о возможных путях продолжения образования по окончании школы, об особенностях общероссийского, регионального и местного рынков труда и о путях достижения успеха в жизни. Как показывает опыт, такой диалог уместен в ходе профориентационного

курса, где каждый учащийся при помощи преподавателя или педагога-психолога конкретизирует, какие приоритетные факторы значимы для его индивидуального выбора по окончании основной школы.

Очевидно, что такой профориентационный курс не может строиться по шаблонам обычного школьного курса. Условие успешности его реализации — неакадемическое, проектное построение: педагог и учащиеся находятся в ситуации совместной «неопределённости», которая преодолевается при работе с обновляющимися источниками информации о себе и профессиях по мере овладения приёмами получения этой информации. Сочетание приёмов логической аргументации и эмоционального сопереживания, выполнение совместных и индивидуальных проектов — необходимые условия повышения эффективности профориентационной работы. Работа по сопровождению планирования карьеры должна фиксировать принципиальную «незавершённость» и «незавершённость» действия выбора. Это мотивирует на продолжение самостоятельного осмысления проблемы предстоящего выбора и обсуждения её с потенциальными партнёрами-помощниками.

В практике таких курсов может быть различное количество учебных модулей, но принципиально значимыми можно считать те, которые были определены в трёхфакторной модели: получение знаний о себе, знаний о профессии и интеграции этих знаний в построении личной профессиональной перспективы.

### Самоисследование

Исследование вопроса о собственных способностях, навыках и ценностях и профессиональных предпочтениях («Кто я в мире профессий?», «Чего я хочу?», «Что удерживает и мешает мне?») происходит как работа с письменными заданиями, опросниками и психометрическими тестами. Важно понимать, что тесты и оценочные упражнения — не более чем средства для стимуляции дискуссии и развития самопонимания. Развитие всестороннего и объективного понимания себя в отношениях с миром труда предполагает также анализ внешних и внутренних ограничений при построении профессиональных пла-

нов. Среди тестов традиционно используются тесты способностей, которые нормированы, проверены на репрезентативной выборке; опросники интересов, ценностей и личности. Опросник профессиональных интересов может базироваться на шести категориях Дж. Холланда, который определил шесть типов людей — «реалистический», «интеллектуальный», «конвенциональный», «предпринимательский» и «артистический» — и соотносящиеся с ними шесть типов рабочего окружения. Согласно его теории, человек ищет или создаёт рабочее окружение, которое позволяет ему выразить свои личностные особенности и ценности. Например, люди предпринимательской ориентации предпочитают искать окружение, которое даёт возможность для побуждения других, доминирования и лидерства. Другая модель структуры профессиональных интересов представлена в широко известной типологии Е.А. Климова (предпочтения, связанные с предметным содержанием труда).

Когда старшеклассник предварительно проводит самооценивание, существенно облегчается последующий диалог. Самооценивание побуждает к принятию ответственности, а групповая дискуссия по результатам теста или опросника, сопровождаемая дальнейшей рефлексией, может привести как к подтверждению определённых взглядов, так и к осознанию некоторых неожиданностей, которые могут возникнуть. Структура тестов и опросников может помочь ему привести в порядок свои мысли о себе, меньше принимать необдуманные решения.

Важный аспект образа «Я — профессионал» — представление человека о собственных карьерных ценностях. Идея карьерных драйверов («якорей карьеры») развивается из работ Э. Шейна (1978). Знания о главных карьерных ценностях могут помочь молодым людям разрешить некоторые

важные вопросы. А обсуждение карьерных драйверов, представленных ниже, — включить мотивы и ценности в профессиональную перспективу.

- *Материальное вознаграждение* — стремление к обладанию, богатству и высоким жизненным стандартам.
- *Власть и влияние* — стремление контролировать людей и ресурсы.
- *Поиск смысла* — стремление делать то, что человек считает ценным для себя.
- *Компетенция* — стремление к высокому уровню мастерства в конкретной области.
- *Творчество* — стремление к нововведениям и авторству.
- *Служение* — стремление к поддерживающим взаимоотношениям с другими на работе.
- *Автономия* — стремление быть независимым и принимать важные решения самостоятельно.
- *Статус* — стремление быть признанным, уважаемым и вызывать восхищение в обществе.
- *Безопасность (стабильность)* — поиск твёрдого и предсказуемого будущего.

### Получение информации о профессиях

Чтобы принять решение о том, в каком направлении следует строить собственную карьеру, учащиеся нуждаются в информации о возможных выборах (например, образование и обучение, связанное с конкретной профессией, возможности и направления роста внутри организации, альтернативы традиционным карьерам). Старшеклассникам необходимо осознать, что они хотели бы делать (данные о своих интересах, личностной направленности и ценностях) и что они могли бы делать (со своими способностями, умениями, навыками и возможной квалификацией). Качественная информация поможет им оценить себя в отношении к различным профессиям.

### Профессиографическая информация

Многим педагогам, выступающим в роли сопровождающих карьерный выбор, трудно ориентироваться в огромном мире информации о профессиях. Это понятно: количество профессиональной информации смущает, часто эта информация различного качества, содержится на разных носителях и в различных формах. Даже при величайшем терпении и настойчивости невозможно охватить всю информацию о карьерных возможностях. Выход только один — рассматривать себя как «общего консультанта» в области знания о мире профессий. Для этого надо ознакомиться с основными семействами (классами, типами) профессий, уровнями квалификации, необходимой для начала работы, и типами образовательных/обучающих возможностей.

Категории информации, представленной в справочных книгах:

- *Общее содержание работы.*
- *Типичное рабочее окружение.*
- *Условия труда.*
- *Требуемые качества, навыки и ограничения.*
- *Возможные перспективы.*
- *Требуемые личностные качества.*
- *Квалификация, необходимая для трудоустройства.*
- *Профессиональное обучение.*
- *Ссылки на дополнительную информацию (профессиональные организации и пр.).*

Самое главное — знать о том, как получить доступ к такой информации. Педагоги могут направить старшеклассника к «консультантам» — людям, обладающим детализированными знаниями о конкретных профессиях.

Можно определить несколько важных принципов в сопровождении обучаемых по данному направлению:

- убеждаться, что учащийся ощущает ответственность за проведение собственного исследования;

- не использовать занятия в основном как средства для передачи информации;
- помочь понять принципы классификации профессий и уровней квалификации и разработать список карьерных возможностей;
- направить к необходимым источникам формализованной и печатной информации, а также к неформальным, устным источникам;
- побуждать и поддерживать процесс тщательного исследования карьерных выборов;
- помогать чётко (насколько это возможно) соотносить информацию о профессиях с самооценочными данными;
- помогать оценить информацию и, если необходимо, обращать внимание на неточности и незавершённости.

Очень важно оценить информацию, которой старшеклассник уже может владеть. Социально-экономическое происхождение — один из важных аспектов оценки. Так, молодой человек из семьи профессионалов высшей квалификации может столкнуться с серьёзными проблемами, если захочет заняться ручным трудом, поскольку в его семье, возможно, нет профессиональных традиций, на основе которых он мог бы представлять и обсуждать свой выбор профессионального будущего. Здесь помощь педагога особенно значима.

Когда информация о профессиях особенно актуальна для старшеклассника? В том случае, когда нуждается в реалистичности своих намерений (например, достаточна ли моя подготовленность для того, чтобы учиться на юриста?); чувствует ограничения внутри профессии (например, что ещё может учитель кроме преподавания?); имеет узкие намерения и желает расширить свои горизонты (например, я люблю работать с животными, какие профессии для меня возможны?); а также когда его намерения обусловлены романтическими взглядами (например, что на самом деле есть приятного в сфере туристической индустрии?).

Полезно использовать «стратегию воронки» — поощрять старшеклассника к расширению своих намерений в отношении профессиональных возможностей и первоначально «забрасывать» широкую сеть, а уже потом сужать количество выборов и более детально оценивать «короткий» список вариантов.

*Упражнения по разработке вариантов выбора:*

- Восстановите в памяти воспоминания о своих прежних желаниях.
- Опишите идеальную для вас ситуацию работы и затем посмотрите, с какими профессиями она может соотноситься.
- Расскажите о рекламных объявлениях, которые вас привлекают.
- Перечислите профессии своих знакомых и выберите среди них шесть наиболее привлекательных.
- Выберите профессии, которые привлекают вас, из профессиографического справочника.
- Проведите обсуждение своих профессиональных намерений с друзьями.
- Расспросите всех своих знакомых, какие профессии, по их мнению, подходят для вас и почему.
- Изучите особенности выбранных вариантов профессий, обратившись к профессиографическим описаниям (соответствующие справочники, интернет-ресурсы). Составьте список похожих профессий (например, интересующиеся архитектурой могут найти сходные профессии из области строительства, ландшафтного дизайна, геодезии и пр.).
- В течение недели смотрите телевизор или наблюдайте за работой других людей, отмечайте при этом профессии, которые вас привлекают.

### Психосоциальная информация

Самый ценный источник информации — это первый рабочий опыт (который в нашем случае ограничен). В справочниках можно найти нужную фактическую информацию, но они не дают почувствовать «вкус» работы. Здесь важна психосоциальная информация о профессии, которая даёт большее понимание того, какова она есть в действительности. Приведём несколько вопросов, которые редко обсуждаются в книгах:

- Как одна и та же профессия различается в зависимости от размера организации?



- Насколько профессиональная среда совпадает с ожиданиями человека и его представлениями о себе?
- Как требования профессии будут влиять на взаимоотношения сотрудников?
- Каковы особенности взаимодействия с другими?
- Каков профессиональный стиль деятельности и может ли он быть согласован с общим стилем жизни, к которому предрасположен человек? (Например, профессия предполагает вечернюю работу или работу по воскресеньям, и это может вызвать трудности у человека, который резервирует это время для участия в соревнованиях.)

Эту информацию получить труднее. Вернее, это можно сделать, контактируя с действующими профессионалами! Но и при этом важно учитывать, что профессиональный опыт может быть различным и соотносимым с конкретными особенностями потребностей, личностных свойств, предпочтений, жизненного стиля. Например, внутри одной и той же профессии одни люди работают как члены команды, другие — отдельно, без поддержки коллег, одни устанавливают краткосрочные и поверхностные контакты с множеством людей, другие имеют более интенсивные, долговременные отношения лишь с некоторыми коллегами. Каковы методы получения психосоциальной информации?

- Посещение предприятий и организаций, наблюдение, волонтерство, частичная занятость.
- Контакты с профессиональными ассоциациями.
- Личные контакты: родители, знакомые, друзья (и их знакомства) могут быть ценными источниками информации о профессиях.

*Приведём примеры вопросов интервью с профессионалом:*

- Почему Вы выбрали эту профессию?
- опишите ваш типичный рабочий день?
- С каким количеством людей встречаетесь Вы в среднем за неделю?
- Какие это люди?
- Что Вам больше всего нравится в своей работе?

- Какие выгоды даёт Вам работа?
- Что меньше всего нравится в Вашей работе?
- Что приводит к стрессам?
- Что нужно изменить в Вашей работе, чтобы она больше вам нравилась?
- Какие люди более всего подходят к вашей работе?
- Как работа влияет на вашу жизнь?

Полученная в интервью информация может привести молодых людей к неожиданным инсайтам, к пересмотру представлений о себе. Светлана провела интервью с социальным работником, поскольку на предыдущих занятиях обсуждала возможность обучения этой профессии. В интервью она прояснила уровень начальной заработной платы после завершения профессионального обучения и возможностей её увеличения. Она и не ожидала, что эта работа будет высокооплачиваемой, но призналась, что была в шоке, когда осознала тот «финансовый ущерб», который ждёт её, если она посвятит себя этой карьере. Потребовалось также обсудить в группе её открытие по поводу того, насколько для неё важны экономические аспекты.

### Информация о рынке труда

Информация о тенденциях и прогнозах потребности рынка в профессиях обновляется достаточно быстро и не очень широко представлена в справочных книгах, лучше использовать более актуальные источники: газетные статьи, интервью экспертов. Но и это может ввести в заблуждение. Тенденции переменчивы, и люди, решившие получить квалификацию по востребованной сейчас специальности, после окончания обучения могут не найти вакансий. Правда, выводы о малой востребованности в каком-либо секторе не обязательно означают, что конкретный человек не будет успешным в трудоустройстве. Понятно, что успех более вероятен, если соискатель хорошо мотивирован, компетентен, имеет навыки поиска работы, мобилен.

### Профессиональная перспектива: целеполагание и планирование

Часто возникает путаница между терминами «цель» и «план действия». Цель — это конкретный образ того, что человек собирается достичь. Действие планирования направлено на определение того, как человек построит процесс достижения цели. Важно не поддаваться соблазну броситься к решению «КАК» без чёткого обдумания «ЧТО».

*Конкретность.* Цели бесполезны, если определены в обобщённой форме. Можно помочь молодым людям повысить конкретность «утверждения о намерениях», задавая единственный вопрос «Как это будет выглядеть?».

*Измеримость.* В дополнение к специфичности, цель должна быть измерима или проверяема. «Я узнаю, что я её достиг, когда...».

*Привлекательность.* Привлекательная цель — такая, с которой человек связан. Если цель нечто иное, или если существует другая, более значимая, но замаскированная цель, эта первая цель будет саботироваться.

*Реалистичность.* Цели должны быть встроенными внутри системы ценностей молодых людей и иметь достаточное значение, чтобы обеспечить чувство успеха в случае их достижения.

*Определённость во времени.* Установка временного лимита в достижении цели обеспечивает концентрацию. Временные границы могут действовать как автостимуляторы. Они также важны как даты оценки и корректировки.

Когда цель согласована, важно побуждать учащихся к размышлению о шагах, которые нужно предпринять для её достижения. Полезным способом прояснения определённых обязательств к действию может быть разработка плана действий. Но предполагать, что выработанный план будет успешным, можно лишь в том случае, если он удовлетворяет следующим критериям:

- определены обоснованные цели;
- план признаётся как собственный;
- человек осознаёт, что план действия не является абсолютно жёстким, его придётся достаточно регулярно пересматривать и, возможно, перерабатывать;

- проработаны способы преодоления возможных внешних и внутренних препятствий.

На этом этапе значима поддержка старшеклассника в переработке тревоги изменения, которая возникает всегда при движении к новому, неопределённому и неизведанному.

### Самостоятельная работа

Значимый компонент сопровождения в планировании карьеры, инициирующий субъектность старшеклассников, — самостоятельная («домашняя») работа.

Самостоятельная работа поддерживает непрерывность, заинтересованность и поэтому выстраивает «мост» между встречами, даёт возможность глубже исследовать тему в удобное для учащегося время. Обязательность выполнения домашних заданий подчёркивает, что планирование карьеры — не событие, а процесс, занимающий определённый период времени. Обучаемый при этом сознаёт, что данный курс — не просто последовательность «уроков», которые он пассивно «посещает», а затем уходит и забывает о них, а процесс обдумывания и попыток осмыслить свой опыт и сегодняшние обстоятельства перед тем, как рассматривать будущее. Домашние задания объединяют самоанализ, принятие решения и действия, которые школьник совершил до начала курса и которые будут совершены после того, как завершится курс.

Самостоятельная работа «заставляет обучаемого пересест с пассажирского кресла на место водителя», превращает его в активного участника процесса. Использование таких заданий позволяет вовлечь старшеклассника в проектирование и побуждать его субъектность: «Ты — личность, которая отвечает за решение этой задачи, а педагог — это человек, помогающий тебе её совершить, помощник, который может быть рядом и объединить твоё прошлое, настоящее и будущее». **НО**