

ТУПИКОВЫЕ «ТРЕНДЫ» ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Галина Владимировна Резапкина, старший научный сотрудник ГБОУ ВО МО «Академия социального управления», ФГАУ «Федеральный институт развития образования», Москва

• профессиональная ориентация молодёжи • профессиональное самоопределение молодёжи • выбор профессии • рынок труда • мотивы труда • стратегия и тактика профориентационной работы

Успешное профессиональное самоопределение молодёжи способствует экономическому развитию и снижает социальную напряжённость в обществе. Целесообразно ли реанимировать прежнюю, советскую и постсоветскую систему профориентации, от которой отказались из-за её низкой эффективности в несравнимо более благоприятных социально-экономических условиях, когда она худо-бедно была обеспечена финансово, научно-методически и кадрово? Ответ очевиден — нет.

Если мы действительно хотим выстроить эффективную систему профессиональной ориентации молодёжи, надо пересмотреть устаревшие подходы и отказаться от мифов и стереотипов, искажающих и без того непростой выбор жизненного пути. Что для этого необходимо?

«Повышение престижа профессий»

Кто знаком с азами профессиональной ориентации, знает, что выбор профессии из соображений престижа — самая распространённая ошибка молодых людей. А попытка манипулировать их незрелым сознанием — недальновидность чиновников.

Существуют сравнительно честные способы привлечения молодёжи в ещё сохранившиеся цеха и лаборатории. Например, платить достойную стипендию и приличную зарплату, пусть в тысячу раз меньшую, чем у трудолюбивых «слуг народа», ежедневный доход которых более миллиона рублей (по скромным данным Правительства РФ). Хорошими стимулами для привлечения молодых людей на производство были бы отсрочка от армии и служеб-

ная квартира на время работы. Хорошо бы отправлять детей крупных чиновников, министров и «бизнес-элиты» на учёбу не за границу, а в ближайший колледж или техникум. И уж точно не стоит реанимировать метод профпропаганды, который использовали в Советском Союзе, когда нужно было поднимать целину и строить БАМ. Сейчас на рынок труда вышло поколение, рождённое в другой стране, не имеющее корней, с размытой системой ценностей. К чему приводят попытки «лововым», прямолинейным способом поднять престиж милиции/полиции, мы видим — в профессию хлынул поток молодых людей, работающих по принципу «пистолет/жезл дали, и крутись, как хочешь». Постоянные герои криминальной хроники — уволенные вчера сотрудники правоохранительных органов, которых боятся больше, чем преступников. И никакими чистками и переименованиями ситуацию уже не спасти — честных и самоотверженных взять просто неоткуда. Их надо выращивать в постоянном режиме. И это касается любой профессиональной деятельности.

«Ориентация на рынок труда»

За двадцать лет рассуждения о переизбытке юристов, экономистов и менеджеров набили оскомину и ничуть не отвратили выпускников от выбора этих «нерыночных» специальностей. По итогам 2015 года к ним добавились ещё несколько профессий¹, в том числе журналист печатных СМИ, банковский работник, специалист по обучению персонала, бухгалтер, сотрудник правоохранительных органов, инспектор ГИБДД.

¹ По данным компании SmartCourse.

АНО «Агентство стратегических инициатив» два–три года назад выпустило «Атлас новых профессий» — амбиционный проект, основанный на западных идеях и прогнозах. В разделе «Профессии-пенсионеры» авторы атласа прочат скорую, в течение 5–10 лет, кончину недавно появившимся профессиям логиста, системного администратора и банковского операциониста. Испытателей, горняков и шахтёров заменят роботы, а водителей и машинистов — интеллектуальные системы управления транспортом. На смену аналитикам и журналистам придут аналитические и текстовые программы, туроператоров сменят менеджеры космотуризма. Зато будут востребованы цифровые лингвисты, дизайнеры виртуальных миров и IT-проповедники. Информация о новых видах деятельности всегда интересна, даже если они существуют только в воображении авторов. Хотя кризис приземлил фантазии АСИ, отодвинув горизонты планирования на неизвестный срок, сохраняется тенденция «вписаться» в рынок, которая уводит молодёжь от решения реальных задач выбора профессии, смещая акцент с содержания профессиональной деятельности на эффектную оболочку. Да, чем больше людей одной профессии, тем сложнее им найти работу. Но количество не переходит в качество, и настоящих профессионалов найти всё труднее. Рынок непредсказуем, мода изменчива, и только мастерство в любой сфере всегда в цене.

«Типологический подход»

В 1905 году французский психолог А. Бине по заказу французского правительства создал один из первых тестов оценки интеллекта для «правильного» распределения школьников по ступеням обучения. После этого психологи стали создавать батареи тестов для решения практических задач, в первую очередь в области промышленности и вооружения.

Отвечая на индустриальные запросы, американский социолог Ф. Парсонс предложил на первый взгляд логичную модель профессионального выбора, которая используется и сейчас, правда, без особого успеха. По мнению учёного, достаточно «просчитать» человека с помощью тестов, узнать

требования каждой профессии, а затем организовать встречу человека с «подходящей» профессией. В отечественной профориентации идеи Парсонса оформились в виде широко известной модели Могу-Хочу-Надо. В теории все красиво, но на практике наши желания и возможности редко совпадают. Вектор психологической диагностики до сих пор направлен на поиск соответствия человека определённым параметрам, которые устанавливает автор методики, а сама диагностика сводится к более или менее оправданной констатации личностных особенностей, значимых для подбора персонала, определения вменяемости и прочих утилитарных задач. Методики, основанные на типологическом подходе, сужают поле выбора профессии, поэтому они пользуются спросом у людей зависимых и безынициативных, которые предпочитают перекладывать принятие ответственных решений на других, даже если это касается собственной судьбы. Смысл типологического подхода в психодиагностике лучше всего выражен в афоризме Криса Дайсона: «Можно научить индюков лазить по деревьям, но лучше всего для этих целей нанять белок». Вроде бы всё логично. Если речь идёт об индюках и белках. Но в каждом человеке заложен потенциал, который невозможно выявить в рамках типологического подхода. Отношение к профессии определяется не только и не столько психофизиологическими и характерологическими особенностями, а мировоззрением, основу которого составляют направленность личности, мотивы труда и жизненные ценности. Наивно ждать достоверности от тестирования, в основе которого лежит плоская, упрощённая модель изучения личности, основанная исключительно на типологическом подходе, без учёта высших структур личности. Типологический подход создаёт иллюзию, что человека можно просчитать с помощью тестов. К счастью, мы устроены сложнее, чем индюки и белки, и не так жёстко детерминированы в своих действиях.

«Профессия в удовольствии»

В разговоре с подростками о выборе профессии взрослые часто приводят фразу «Счастье — когда с радостью идёшь на работу и с радостью возвращаешься домой».

Кто бы отказался от такого счастья! Только вот как его достичь? Где источник этой радости? Там же, где источник страданий, — в самом человеке, а не в работе и доме. Не вдаваясь в подробности, взрослые говорят детям: «Работа должна приносить удовольствие». И дети охотно верят: плохо ли — получать зарплату за то, что приносит удовольствие. Но вот потом оказывается, что работа — это не игра, которую можно прекратить, когда надоест. Нужно выполнять свои обязанности, возможно, не всегда приятные, нести за них ответственность, принимать решения, подчиняться, напрягаться, уставать, возможно, рисковать здоровьем и жизнью — какое уж тут удовольствие? Любая работа требует полной отдачи, напряжения физического, душевного и/или умственного, только тогда возможен успех. Виктор Франкл считал, что только обитатели сумасшедшего дома живут, подчиняясь принципу «нравится — не нравится», а нормальные люди ориентируются на «хорошо — плохо». Способность различать, что такое хорошо и что такое плохо, формируется в семье и поддерживается в школе. Конечно, если семья и школа ставят эту задачу. Если нет — вырастает поколение, живущее по принципу «бери от жизни всё, ты этого достоин», которое из такой профориентации усвоит только одно: профессия должна приносить удовольствие. Способность получать удовольствие от удачно проведённой хирургической операции, научного открытия, урока, в конце которого несколько секунд стоит звенящая тишина, чисто выметенного двора, долговечной дороги, блестяще сыгранной роли — не цель и не средство, а результат совпадения ряда условий, среди которых — конструктивные мотивы труда, наличие профессионально важных качеств и любовь к делу, которому служишь.

«Ошибки в выборе профессии»

С упорством, достойным лучшего применения, взрослые предостерегают детей: нельзя выбирать профессию «за компанию». Хорошо, что этого не знал великий танцор Владимир Васильев, который пошёл в танцевальный кружок за компанию с другом. И многие люди, достигшие вершин

в своей профессии благодаря Случаю, который французский писатель Анатоль Франс назвал «псевдонимом Бога».

Почему влияние на выбор профессии интереса к предмету или любовь к учителю считается ошибкой? Кто лучше влюблённого в свой предмет учителя покажет красоту формулы и слова, научит за страницами несовершенных учебников видеть суть явлений, расскажет, как пригодятся школьные знания во взрослой жизни? К сожалению, школьное обучение сегодня обычно сводится к натаскиванию на сдачу экзаменов, необходимых для поступления в вуз, никак не связанный с будущей профессией. А то, что на самом деле искажает выбор профессии — «ориентация на престиж», возводится в ранг государственной политики. Что это — глупость или вредительство?

Китайская мудрость гласит: хочешь ослабить противника — заставь его тратить силы на несущественное. У нас не настолько много ресурсов, чтобы вкладывать их в тупиковые тренды. Что можно противопоставить этим тенденциям? Только осмысленную стратегию и тактику профориентационной работы, предполагающую ответы на следующие вопросы: Кто должен заниматься профессиональной ориентацией детей и подростков? На каких условиях? Какие специалисты и в каком количестве необходимы сегодня школе? Кто должен их готовить? По каким программам и методикам? Должна ли школа воспитывать мотивы и потребности, определяющие гражданские и профессиональные качества человека, или достаточно дать сумму знаний, необходимых для поступления в вуз? Чьи интересы мы представляем? Подростков, стоящих перед выбором профессии? Их родителей? Вуза или колледжа, помогая обеспечить набор любой ценой? Или мы верим, что можно заткнуть дыры в экономике, агитируя молодых людей на очень востребованные, но почему-то не слишком престижные профессии, которые бы никогда не порекомендовали своим детям?

Стратегия предполагает понимание долгосрочных целей: воспитание граждан, заинтересованных в своём профессиональном и личностном росте, способных к самообра-

зованию и саморазвитию, нравственных, самостоятельно мыслящих, обладающих реалистичным уровнем притязаний, настроенных на самореализацию в социально одобряемых видах деятельности, направленных на благо общества.

Только удержание этих дальних целей способно приблизить нас к решению краткосрочных утилитарных задач достижения ба-

ланса между потребностями человека и общества, профессиональными намерениями молодежи и требованиями рынка труда, о которых долгие годы только говорится.

Вопрос «Кем быть?» должен опираться на вопросы «Каким быть?» и «Зачем быть?», от персональных ответов на которые зависит будущее страны, а не только личный выбор профессии. □