

Основы организации и планирования профориентационной работы в школе

Н.С. Пряжников,
доктор педагогических наук

Дается обзор различных моделей профориентационной помощи старшеклассниками. Приводятся примеры программ профориентационных занятий с подростками.

Ключевые слова: профориентация, профконсультирование, подросток.

В России за последние два десятилетия накоплен определенный опыт профориентационной работы со школьниками. Тем не менее проблема организации такой работы остается, поскольку сама ситуация (и отношение официальной власти к профориентации) в стране неоднократно менялась. В настоящее время в связи с экспериментом по предпрофильной и профильной подготовке школьников снова возник интерес к профориентационной работе. Поэтому на основании обобщения имеющегося опыта, а также с учетом перспектив возрождения школьной профориентации полезно сделать некоторые обобщения, которые можно было бы учесть при организации работы со старшеклассниками и в современных условиях.

Различные организационные модели профориентационной помощи

В целом можно выделить следующие основные организационные варианты профориентационной помощи:

1. Профконсультант работает в конкретной школе и обслуживает только учащихся данной школы.

2. Профконсультант имеет в конкретной школе основную базу (кабинет), но обслуживает несколько близлежащих школ.

3. Профконсультант работает в специальном психологическом центре (Центре профориентации молодежи, Центре занятости населения или просто в Психологическом центре). Часто там оказывается более специализированная (а иногда и более глубокая) помощь. Но нередко профконсультант бывает лишен возможности наблюдать за развитием ребенка длительное время. Поэтому в идеале предполагается взаимодействие школьного психолога (профконсультанта) с психологами различных психологических и медико-реабилитационных центров.

4. Психолог работает в органах управления образования, где он выступает как куратор (инспектор) по профориентации. Такой куратор координирует профориентационную работу в школах (работу педагогов, учителей труда и др.).

5. Психолог оказывает дистанционную профориентационную помощь, например, по переписке (подросток по почте получает бланк с опросниками, отправляет свои отве-

ты, после чего ему высылаются обобщенные результаты и рекомендации). В настоящее время широкие перспективы открываются в связи с внедрением компьютерной техники (в частности, сети Интернет).

6. Работают «выездные бригады» (на 2 – 3 недели бригада специалистов выезжает в отдаленные и малонаселенные районы и оказывает массированную помощь в выборе профессии).

7. Оказывается помощь через средства массовой информации (специальные циклы передач, рубрики в периодических изданиях и т. д.).

Естественно, нельзя выделить самый лучший вариант: они все успешно «работают» в конкретных условиях. Следует стремиться к совмещению и взаимодополнению разных вариантов (чтобы и у самого клиента был выбор, куда обратиться). Именно в этом случае можно говорить о *системности профориентационной работы*.

Организация взаимодействия профконсультанта со смежными специалистами

Чтобы понять особенности взаимодействия психолога-профконсультанта с теми или иными специалистами, следует воспользоваться известным принципом: всегда ставить себя на место того человека, с которым происходит взаимодействие (важно уяснить, в чем он может вам не доверять или опасаться вас, и, соответственно, постараться снять его опасения).

Ниже представлены обобщенные советы-рекомендации по организации взаимодействия с разными группами специалистов, с которыми реально приходится общаться профконсультанту.

1. *Особенности взаимодействия с администрацией:*

взять инициативу в свои руки, показать, что вы и сами знаете, как работать:

к первой встрече с директором подготовить план работы;

постоянно предлагать какие-нибудь «идеи» помимо планов вашей работы (чтобы не вы шарахались от директора в коридоре, а он от вас);

соблюдать субординацию (особенно в присутствии коллег-педагогов и учащихся);

идти навстречу, выполнять отдельные просьбы и даже выручать администрацию (например, выручать завуча, который буквально перед уроком просит, чтобы вы подменили кого-то из учителей). Естественно, при этом не позволять садиться себе на шею.

2. *Особенности взаимодействия с педагогами.*

Главное, чего опасаются коллеги-педагоги, – это, что вы заденете их самолюбие. Особенно если вы еще очень молоды и неопытны, но уже изображаете из себя «настоящего психолога», тогда как они, педагоги, не хуже вас «разбираются в детской психике», только научились всему этому «не в университетах, а в реальном классе» (и в чем-то ведь они правы). В этом случае рекомендуется:

показать коллегам-педагогам, что вы не собираетесь ущемлять их самолюбие:

почаще обращаться за советами (особенно к классным руководителям), даже когда особо и не нуждаетесь в них;

предлагать педагогам использовать несложные (например, некоторые игровые) методики;

не выставлять свои знания напоказ, не «выпендриваться» (не давить на учителей своими специфическими знаниями и непонятной терминологией – любимая игра начинающих психологов и некоторых «эстетствующих» студентов);

провести методический семинар и показать на нем некоторые несложные методики (показать, что вы умеете работать, а не просто красиво говорить);

постараться организовать сотрудничество, т. е. попробовать передать педагогу часть своих функций (но сначала заинтересовать и заинтриговать некоторыми несложными и интересными методиками).

3. *Взаимодействие профконсультанта с коллегами-психологами.*

Ваши коллеги опасаются, что вдруг вы окажетесь более, чем они, подготовленными, что дети будут любить вас больше, чем

их, и, вообще, что окажетесь лучше их (известно, что многие психологи очень самолюбивы). Рекомендуется следующее:

не спешить, так как иногда для настоящего сотрудничества требуется время;

если коллега-психолог уже ведет в школе какие-то работы, не отнимать их у него, даже если он делает это хуже вас (иначе с его стороны скорее всего будет обида);

лучше четко разделить свои функции и оформить это документально (в планах работы);

сразу не проводить совместных мероприятий («соавторы» часто ругаются из-за мелочей);

постепенно (если отношения станут взаимоуважительными) можно пробовать и совместные дела, и обмен своими функциями;

очень важно не выяснять отношения в присутствии педколлектива (иначе коллеги-педагоги с удовольствием будут наблюдать за «склочными» психологами, которые «даже общаться не умеют»).

4. *Организация взаимодействия с коллегами из других организаций.*

Возможные контакты школьного профконсультанта: с работниками кадровых служб предприятий, с представителями учебных профессиональных заведений, с общественными организациями, с медико-психологическими центрами и т.п. Главное в этих контактах – учитывать богатый опыт общения с людьми, знание специфики данного предприятия, а также то, что часто люди сильно зависят в действиях и принятии решений от своего начальства. Нередко уязвимым местом таких работников является недостаточно развитый профессиональный такт во взаимоотношениях с людьми (контактируя, психолог не должен демонстрировать свою лучшую подготовленность, но в перспективе возможно проконсультировать работников по нужным проблемам). В целом особенностью таких контактов выражаются в следующем. Нужно:

заинтересовать в целесообразности контактов, относиться к коллегам очень уважительно;

оформить отношения документально (в виде договоров);

обязательно так планировать совместные мероприятия, чтобы участвовали обе стороны, а для этого (в договоре) – четко расписать задачи и ответственных за их исполнение.

Основы планирования и проведения конкретных профориентационных занятий и консультаций.

Примеры программ профориентационных занятий с подростками

Каждый психолог-профконсультант в той или иной мере должен уметь планировать свою работу. Основные советы, каким образом это можно сделать:

1. Понять цель работы: определить цель-максимум и цель-минимум в работе с данным классом, группой или в данной школе (психологическом центре).

2. Выделить перечень основных проблем и приоритетных направлений работы (с учетом специфики группы).

3. Расписать все занятия по дням и часам.

4. Распределить все темы (проблемы) по дням (по принципу: от общеориентирующих проблем к более конкретным).

5. Составить перечень практических методик, иллюстрирующих теоретические вопросы (желательно, чтобы по времени они занимали даже большую часть, чем теория, – это важно для работы со школьниками).

6. Распланировать практические занятия по дням, соотнеся их с теоретическими проблемами (важен принцип чередования: немного теории – практика, немного теории – практика).

7. Подобрать разные методики: тесты, опросники, анкеты, игры, игровые упражнения, разбор ситуаций, дискуссионные формы работы и т.п. (использовать принцип разнообразия: кому-то больше нравится работать с тестами, кому-то больше играть).

8. Рассчитать все по времени.

9. Подобрать несколько теоретических вопросов и практических методик про запас (на случай, если вдруг какие-то темы и

методики в данном классе «не пойдут» или если они «пройдут» слишком быстро и останется свободное время, которое нечем заполнить).

10. Составить небольшие конспекты для всего курса занятий.

Далее. Постараться подобрать некоторые методики так, чтобы учащиеся могли обсудить результаты со своими родителями. Рекомендуются также чаще использовать со школьниками активизирующие формы работы (игры, дискуссии, обсуждение ситуаций и др.), но при этом не превращать занятия в сплошную игру, так как даже детям это может надоесть или же они станут воспринимать ваши занятия как сплошное развлечение. По нашему опыту, игровые методы вполне могут занимать в работе со старшеклассниками около 25 – 30% общего времени занятий. Не нужно увлекаться сложным и обширным материалом, пусть вопросов будет меньше, но они будут понятными и значимыми для подростков и именно эти вопросы следует разбирать более подробно.

Наконец, сложные ценностно-смысловые вопросы обсуждать следует ненавязчиво, обязательно включая их в более обширный и этически нейтральный материал, чтобы не вызывать недоумения у некоторых учащихся и администраторов. Например, на вопрос: «А чем это вы там занимаетесь на уроках?» – психолог, который «осмеливается» касаться ценностно-нравственных вопросов самоопределения (возможно, самых важных для полноценного развития подростков), может сказать с простоватым выражением лица: «Занимаемся чем положено, исследуем память, внимание, интеллект, рассказываем о профессиях и играем в занимательные игры... Ну а о нравственности и совести мы лишь немного поговорили, как бы нечаянно. А так у нас программа правильная, такая, как положено...»

Основные правила при подготовке и проведении конкретных занятий и профконсультаций могут быть следующими:

1. Определить цель данного занятия (консультации): цель для учащихся (внешняя – в виде доступных для понимания инструкций) и цель для себя (внутренняя).

2. Подобрать методики и теоретический материал в соответствии с целью.

3. Спланировать все занятие по времени (по минутам), при этом желательно вначале как-то заинтриговать учащихся (подобрать соответствующие методики или вопросы для обсуждения), далее предложить что-то серьезное, ближе к концу – опять больше интриги.

4. Не обязательно стремиться к полной определенности (использовать «эффект незавершенного действия»).

5. Важно при всем том сделать занятие целостным и логически завершенным (в соответствии с внешней целью, т. е. формальная инструкция методики или цель занятия должна быть выполнена).

6. Желательно подобрать резервные темы для обсуждения или резервные методики (на случай, если вдруг учащиеся не захотят играть).

7. Подбирать только те методики, которыми психолог владеет, учитывая общий уровень готовности работать с методиками самих учащихся.

8. При планировании группового занятия помнить, что часто его естественным продолжением является индивидуальная профконсультация (для желающих), т. е. все проблемы в классе не решаются.

9. Поддерживать дисциплину с помощью:

высокой динамики проведения занятий (чтобы даже отвлекаться не успевали);

повышенного внимания к лидерам класса (чаще давать им «особые» задания, просить чем-то помочь, предлагать главные игровые роли в сложных играх и т. п.); введения необычных правил (например, «можно громко смеяться и даже ржать, но только стоя» и др.);

прекращения данной формы работы (например, игры) и перехода к устному изложению материала или письменной работе, если дисциплина неудовлетворительна (особенно при проведении игровых занятий);

использования вербальных и, главное, невербальных средств воздействия (естественно, если психолог ими владеет).

10. Постараться самостоятельно освоить сложные методики:

- вначале провести методику на себе (разобраться со всеми процедурными тонкостями);

- затем на близком человеке (прочувствовать всю процедуру);

- только после этого на подростках (сначала на тех, у кого простые проблемы, и лишь потом на тех, у кого сложные проблемы или недостаточно доверительные отношения);

- перед использованием сложной методики составить краткую шпаргалочку с основными этапами и конкретными действиями (дословные планы-выступления своих занятий не рекомендуется делать даже начинающим психологам, особенно в работе со школьниками).

В качестве примеров можно привести некоторые программы профориентационных занятий со школьниками. Г.В. Резапкина предлагает программу профессионального самоопределения подростков [6], где выделяются следующие темы: 1) «Что я знаю о своих возможностях»; 2) «Свойства нервной системы; темперамент»; 3) «Особенности мышления»; 4) «Память и внимание»; 5) «Эмоциональное состояние и приемы саморегуляции»; 6) «Что такое характер»; «Необитаемый остров» (тренинг для выработки навыков социально приемлемого поведения); 7) «Склонности и интересы в выборе профессии»; 8) «Что я знаю о мире профессий»; 9) «Ошибки в выборе профессии»; 10) «Способности и профессиональная пригодность»; 11) «Личный профессиональный план»; 12) «Навыки самопрезентации».

О.А. Махаева и Е.Е. Григорьева рекомендуют практический курс «Я выбираю профессию» [4], включающий следующие занятия: 1) «Давайте познакомимся» (беседа, знакомство с программой, упражнения); 2) «Кто я, или Что я думаю о себе»; 3) «Мир профессий»; 4) «Дороги, которые мы выбираем»; 4) «На пути к профессиональной це-

ли»; 5) «Гамма способностей»; 6) «Влияние темперамента на профессиональное самоопределение»; 7) «Мир профессий и твое место в нем»; 8) «Типичные ошибки при выборе профессии»; 9) «Стратегия выбора профессии»; 10) «Мои личные и профессиональные планы»; 11) «Перспективы твоего профессионального старта»; 12) итоговое занятие.

У А.П. Чернявской есть программа формирования профессиональной зрелости [7], в которой выделяются такие темы: 1) «Психологическая суть жизненного и профессионального самоопределения»; 2) «Межличностное взаимодействие»; 3) «Развитие умений по принятию решения»; 4) «Эмоциональное отношение к выбору профессии»; 5) «Умение учитывать сильные и слабые стороны своих способностей»; 6) «Роль жизненных ценностей при выборе профессии»; 7) «Умение учитывать сильные и слабые стороны своей личности при выборе профессии»; 8) «Планирование профессионального пути»; 9) «Применение полученных знаний в решении ситуации выбора профессии»; 10) «Профессиональная зрелость».

Интересная программа профориентационной работы у Л.М. Митиной с сотрудниками [5]. В целом делается верный акцент не столько на развитие знаний – умений – навыков, сколько на «личностные характеристики будущего работника. Предлагается тренинг-семинар, включающий: 1) краткий курс «В поисках своего призвания»; 2) практический курс «В поисках своего призвания»; 3) тренинг профессионального самоопределения. Ниже представлены названия тем по всем этим блокам.

Краткий курс «В поисках своего призвания»: 1) «Профессиональное самоопределение – одна из главных возрастных задач подростков»; 2) «Самоанализ профессиональных предпочтений учащихся»; 3) «Способности и темперамент как наиболее значимые индивидуальные характеристики в процессе профессионального самоопределения»; 4) «Стратегии успеха и препятствия, мешающие реализовать профессиональные замыслы человека»;

5) «Учебно-профессиональное пространство города» [5, с. 321–325].

Практический курс «В поисках своего призвания»: 1) «Давайте познакомимся!»; 2) «Образ Я, или Что я думаю о себе»; 3) «Дороги, которые мы выбираем»; 4) «В мир профессий – по компасу»; 5) «Палитра ваших способностей»; 6) «Тест Р. Амтхауера»; 7) «Беседа о способностях и обсуждение результатов теста»; 8) «В круге Айзенка»; 9) «Формула темперамента»; 10) «Мир профессий и твое место в нем. Обзорная психологическая классификация профессий по Е.А. Климову»; 11) «Стратегия профессионального выбора (включая ошибки, сопутствующие выбору профессии)»; 12) «Твои перспективы (самоанализ готовности к профессиональному старту)» [5, с. 325–357].

Тренинг профессионального самоопределения: 1) «Помечтаем о будущей карьере»; 2) «Тайны собственного Я»; 3) «Мое видение будущей профессии»; 4) «Профессия на «языке тела», или Ни слова о профессиях»; 5) «Ваши мнения о профессиях»; 6) «У меня все получится»; 7) «Нет проблем!»; 8) «Поговорим о жизненных ценностях»; 9) «На пути к цели»; 10) «Пожелайте мне доброго пути!» [5, с. 357–373].

В этих и других подобных программах в последние годы активно используются не только тесты и опросники, но также тренинговые и игровые формы работы, что делает эти программы довольно привлекательными для подростков. Как видно из приведенных выше примеров программ, большинство из них ориентировано на традиционные психологические курсы с рассмотрением роли темперамента в выборе профессии, особенностей памяти, внимания и т.п. Реально во многих российских школах отдельных психологических курсов почти не читается, поэтому профориентационные курсы частично компенсируют этот пробел, фактически являясь не только профориентационными, но и общепсихологическими.

Мы считаем, что «чистая» профориентация малоэффективна: проблемы про-

фессионального самоопределения необходимо рассматривать в более широких контекстах планирования жизни и нахождения своего места в обществе. Нам представляется также, что хорошая профориентационная программа в большей степени должна быть проблемной. В дискуссионной форме нужно обсуждать не только проблемы трудоустройства в этом мире, но и улучшения этого мира через основное дело своей жизни, т. е. через профессию.

Естественно, такие дискуссии в подростковых классах должны управляться и контролироваться психологами-профконсультантами. Для этого важно разрабатывать принципиально новые методы и формы работы, а не просто тестировать школьников, выдавая им рекомендации или убаюкивая их на «миленьких» и «веселеньких» тренингах и в группочках, хотя и это может быть полезным (например, для установления контакта с классом и снятия напряжения). Более интересные формы работы – это когда самоопределяющийся подросток постепенно начинает чувствовать свою сопричастность культурно-историческому процессу, видеть себя будущим социальным субъектом, гражданином своей страны, а не каким-то предприимчивым малым, который сумел «неплохо устроиться», «не упустил своего» и выгодно отличается от всяких там «лохов»...

Концептуальная схема организации профконсультационного взаимодействия психолога и клиента

В работе школьного психолога важное место занимает индивидуальная работа с подростками. Индивидуальные профконсультации являются не только дополнением к групповым формам и методам работы, но и их естественным продолжением. Иногда психологи жалуются, что подростки не идут к ним на консультации. Мы рекомендуем на групповых занятиях (или в работе с классом) проводить тесты и опросники не столько для объективной диагностики, сколько для мотивации школьников на индивидуальное обсуждение полученных результатов. И тогда проблема мо-

тивации частично будет решена. При этом следует помнить, что индивидуальная профконсультация – дело добровольное.

В целом можно выделить следующие основные варианты организации взаимоотношений психолога с клиентом в консультационном процессе:

1. Диагностико-рекомендательную консультацию, основанную на предварительной профдиагностике клиента и последующей выдаче ему рекомендации о пригодности или о непригодности его к профессии. К сожалению, в большинстве случаев клиент остается в пассивной позиции обследуемого, а то и испытуемого, т. е. говорить о диалоге и взаимодействии часто не приходится.

2. «Свободную беседу», когда важные вопросы самоопределения обсуждаются в свободном стиле и можно перескакивать с одной на другую, близкую тему. Часто все это создает некоторый логический хаос, и поэтому нужно постараться не потерять главную логическую нить (а то и смысловую суть) разговора. Поскольку клиент обычно не в состоянии отследить логику такого разговора, то инициативу приходится брать психологу-профконсультанту. Но тогда консультант становится инициатором беседы, а клиент неизбежно занимает позицию ведомого, он сам обычно соглашается на это с большим удовольствием (ведь он пришел получить квалифицированную помощь и с радостью наблюдает за действиями консультанта), но это все-таки позиция наблюдателя или слушателя, но не субъекта самоопределения.

3. Наконец, подлинный диалог, взаимодействие, сотрудничество с клиентом. Реально достаточно сложно организовать такое взаимодействие, и нередко для этого требуется провести специальную подготовительную работу (к тому же у клиента должна быть сформирована потребность в диалоге, а также готовность участвовать в совместной работе с психологом).

Рассматривая организацию взаимодействия профконсультанта с клиентом, Н. Гисберс и И. Мур выделяют две основные фазы и соответствующие им подфазы в

профессиональном консультировании [3], представляющие собой:

фазу 1 – определение цели и проблемы клиента, четкую формулировку его запросов. Фаза содержит следующие подфазы:

А – установление отношений взаимопонимания между психологом и клиентом, включая определение ответственности того и другого;

Б – получение информации о клиенте (для лучшего понимания клиента);

В – анализ информации о клиенте и соотнесение этой информации с целями и проблемами;

Г – выводы, вынесение консультационного диагноза;

фазу 2 – достижение целей консультации, или решение проблем клиента, что предполагает две подфазы:

А – вмешательства психолога, выбранные на основе диагноза;

Б – оценка использованных вмешательств.

Еще в 1970 г. Е.Л. Климов выделил следующие основные действия (схема-алгоритм) проведения профконсультации [2]:

1. Рассмотреть медицинское состояние оптанта (если оно в целом удовлетворительное, выполнить действие 2, а если нет – действие 2а).

2. Провести по специальной программе вводную лекцию или беседу.

2а. Порекомендовать медицинскую профконсультацию.

3. Выявить у оптанта профессиональные мотивы.

4. Выявить конкретные профессиональные интересы (если интересы имеются, выполнить действие 5, а если нет – 5а и далее 5б).

5. Обратиться к соответствующей справочной литературе.

5а. Найти по справочнику профессии, пользующиеся спросом.

5б. Расширить у оптанта знание мира профессий.

6. Определить соответствие мотивов оптанта с потребностями в выявленных профессиях со стороны общества (если

соответствие высокое, перейти к действию 7, если нет – к 7а, 7б).

7. Выявить в классе группы по интересам.

7а. Найти в справочнике сведения о неизвестных оптанту профессиях.

7б. Сделать заключение о целесообразности перехода либо к пункту 5б, либо к 11а и осуществить этот переход.

8. Определить специфику требований выделенных профессий к работнику (если требования повышенные, перейти к действию 9, если нет – к 9а).

9. Наметить программу психодиагностического обследования оптанта (при необходимости вернуться к пункту 2а).

9а. Наметить педагогическую программу для дальнейшей работы с подростком и перейти к пункту 11.

10. Провести психодиагностическое обследование (если оптант соответствует особым требованиям намеченной профессии, перейти к пунктам 9а и 11, если нет – к 11а).

11. Повысить уверенность оптанта в правильности сделанного выбора.

11а. Наметить программу по бесконфликтной переориентации оптанта на более подходящую профессию (или область деятельности).

12. Убедиться в положительном эффекте проведенной работы (если все нормально, перейти к пунктам 3 и 4, а если нет – наметить более углубленную научно-практическую профориентационную работу с данным человеком).

При организации конструктивного диалога с клиентом особо остро стоит проблема взаимодействия и псевдовзаимодействия. Достаточно интересно анализирует игры на приеме у психотерапевта Э. Берн в своей известной книге [1]. В частности, выделяются игры, иллюстрирующие псевдовзаимодействие:

1) «Оранжерея» – игра в психотерапию (формируется иллюзия опыта психотерапевтического лечения);

2) «Я всего лишь пытаюсь помочь вам» – игрок заведомо уверен в том, что помощь будет неэффективна;

3) «Неимущий» (разновидность предыдущей игры) – продолжение контакта, но как бы при условии, что ситуация не улуч-

шается. Подобные ситуации характерны для российских служб, выплачивающих пособия. В центрах занятости населения безработный старается любым путем получить пособие по безработице (даже если он уже не клиент этой службы). Проблема, состоящая в выявлении таких псевдоклиентов, специально обсуждается профконсультантами и руководителями служб;

4) «Крестьянка» – игра, демонстрирующая постоянный восторг от умного консультанта, но без стремления воспользоваться его рекомендациями;

5) «Психиатрия» – основная позиция психолога и подыгрывающего ему клиента: «Я – целитель, потому что в дипломе так написано» (предполагается, что если все делать, как обычно принято – как «написано», то это и будет правильно);

6) «Дурачок» – главный тезис клиента: «Я смеюсь вместе с вами над своими проблемами» (но при этом мало что делаю для их разрешения);

7) «Калека» – здесь тезис такой: «Что вы хотите от такого ... человека, как я...»

В. Франкл также специально рассматривал проблему псевдообщения в консультационном процессе и говорил, что «истинная встреча-общение основывается на самотрансценденции, а не просто на самовыражении. В частности, истинное общение-встреча трансцендирует себя к логосу. Псевдовстреча основывается на «диалоге без логоса» (трансцендентный – от лат. *transcendens* (*transcendētis*) – выходящий за пределы самого себя)».

Ниже предлагается концептуальная схема организации взаимодействия психолога с клиентом.

Естественно, нельзя воспринимать данную схему как некий алгоритм работы (это все-таки концептуальная схема).

Например, с некоторыми клиентами очень быстро удастся совместно выделить цели и проблемы (иногда клиент может прийти с хорошо обоснованным пониманием своей проблемы), и тогда вся работа направляется на их решение.

В другом случае основные усилия могут быть направлены на уточнение проблем

Т а б л и ц а

Концептуальная схема организации взаимодействия профконсультанта с клиентом

Основные этапы консультации как активизации оптанта	Преимущественные задачи выделенных этапов	Организация и развитие эмоционально-доверительного контакта
<i>Подготовительный этап</i>	Предварительная оценка ситуации консультирования и выдвижение предварительной консультационной гипотезы	Реального контакта пока нет
<i>Реальная встреча профконсультанта с оптантом (подготовка к взаимодействию)</i>		
<i>Этап 1</i>	Общая оценка реальной ситуации консультирования: помощь оптанту в формулировании проблемы; оценка условий консультирования; оценка профконсультантом своей готовности помочь данному человеку	Максимальная доброжелательность и минимальная словесная активность профконсультанта (больше задавать вопросов и слушать оптанта, чтобы лучше понять его)
<i>Этап 2</i>	Уточнение (или выдвижение) консультационной гипотезы: понимание проблемы оптанта и определение путей ее решения	Повышение степени конструктивности (меньше эмоций)
<i>Начало реального взаимодействия (сотрудничества)</i>		
<i>Этап 3</i>	Совместное с оптантом уточнение проблемы и целей дальнейшей работы	Доброжелательная конструктивность
<i>Этап 4</i>	Совместное с оптантом достижение намеченных целей (возможно, в течение нескольких консультаций)	Конструктивная работы (эмоции только по необходимости)
<i>Этап 5</i>	Совместное подведение итогов всей работы, ее отдельных направлений или текущих консультаций, если работа предполагает серию встреч с оптантом	Максимальная доброжелательность и эмоциональность (клиент должен уйти с чувством удовлетворения и оптимизма)

(бывают случаи, когда клиент, наконец-то осознавший свою проблему, заявляет, что дальше он и сам сумеет ее разрешить, т. е. для него главным было понять, «увидеть» свою проблему).

Безусловно, если так и не удастся совместными усилиями определить проблему, мешающую клиенту, и выйти на реальное взаимодействие, то профконсультанту ничего не остается, как продолжить работу с данным клиентом в обычном (неактивизирующем) режиме, поскольку хоть какую-то помощь все равно человеку надо оказать.

Литература

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. М., 1988.

2. Климов Е.А. Личность, профессия и научно-практическая профконсультация // Молодежь и труд. М., 1970.

3. Королева Т.В. Организационно-педагогические условия подготовки профконсультантов для региональной службы занятости: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1994.

4. Махаева О.А., Григорьева Е.Е. Я выбираю профессию: Комплексная программа активного профессионального самоопределения школьников. М., 2002.

5. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.; Воронеж, 2002.

6. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков. М., 2000.

7. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. М., 2001.