

АНО «Центр мониторинга развития промышленности»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
«Направления развития практик про-
фориентации молодежи»**

Москва, 2017

Методические рекомендации подготовлены в рамках социально-значимого проекта «Проориентация молодежи на занятость в промышленности», реализуемого на средства, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 05.04.2016 № 68-рп и на основании конкурса, проведенного Общероссийской общественной организацией «Российский Союз Молодежи».

Авторский коллектив

Семин Илья Николаевич, руководитель проекта

Большунов Андрей Яковлевич, канд. психологических наук, научный руководитель проекта, куратор проекта по Костромской области

Большунова София Андреевна, консультант, куратор проекта по Вологодской области

Головнёва Ксения Олеговна, консультант, куратор проекта по Ярославской области

Дорогойченко Серафима Ильинична, консультант, куратор проекта по Нижегородской области

Зверева Ольга Андреевна, консультант, куратор проекта по Владимирской области

Сазоненкова Екатерина Владимировна, консультант, куратор проекта по Ивановской области

Содержание

1) Задачи и принципы рекомендуемого комплекса профориентационных практик.

- Профессиональное самоопределение.
- формирование субъекта профессионального самоопределения
- форме участия человека в мире людей
- профессии как способа быть субъектом
- преодоление эффектов принудительной профориентации

2) Комплекс рекомендуемых профориентационных практик.

Вводные (установочные) беседы

- Формирование коммуникативного контекста. Профориентатор как посредник в заботе оптанта о себе.
- Первая беседа «Мотивы и основания выбора профессии».
- Вторая беседа «Интеграция выбора профессии в жизненный мир оптанта».
- Третья беседа «Я и профессия».
- Составление «Личностной перспектограммы».

3) Освоение актантной структуры профессионального самоопределения, семейство актантно-ролевых практик профессионального самоопределения.

- Пример «актантных практик» профессионального самоопределения. «Суд над профессией»

4) Обеспечение релевантности профессионального самоопределения менталитету современной молодежи.

- Применение сетевых технологий в профессиональном самоопределении. Меметика в процессах профессионального самоопределения.
- Трансформация мемов в бренды профессий.

5) Предотвращение и преодоление симуляционных прецедентов в профориентационной работе.

Методические рекомендации являются продолжением к Аналитическому докладу «Состояния и перспективы совершенствования практик профориентации молодежи на занятость в промышленности» и представляют собой описание комплекса профориентационных практик и мероприятий, призванных обеспечить решение очерченных в Аналитическом докладе проблем и задач. Методические рекомендации рассчитаны на применение в работе с учащимися старших классов общеобразовательных школ и первых курсов средних специальных учебных заведений (колледжей, техникумов, училищ). Мы исходим из того, что профориентационная работа должна быть продолжена в ССУЗах, поскольку, как показывает опыт, учащиеся первых курсов в массе выбрали тот или иной ССУЗ по более или менее поверхностным впечатлениям и далеки от действительного профессионального самоопределения.

Задачи и принципы рекомендуемого комплекса профориентационных практик.

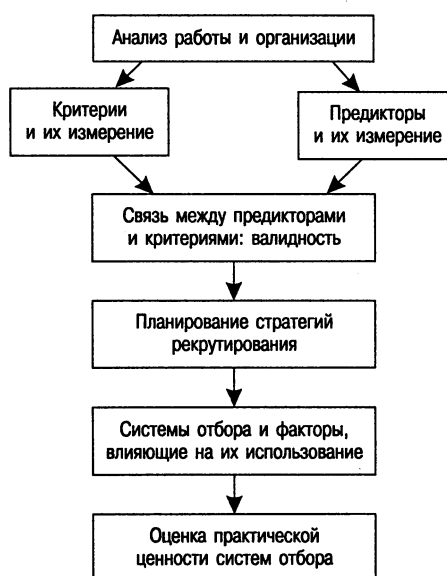
Профессиональное самоопределение.

Мы различаем «выбор профессии» и «профессиональное самоопределение». С излагаемой в рекомендациях точки зрения задачей профориентатора является именно профессиональное самоопределение молодежи (оптантов¹).

Выбор профессии часто описывают как процесс своеобразного «примеривания» на себя профессий или «примеривания» себя на профессии. В такой логике акцент делается на «опции», которыми располагает человек (с одной стороны этого его способности, склонности, индивидуальные особенности, а с другой – профессии, среди которых он может выбирать), многочисленные тесты и пробы. Ключевой при таком подходе является оценка «предикторов», под которыми понимается «любая переменная, используемая для прогнозирования критерия»; «в [профориентационных практиках] мы пытаемся определить предикторы таких критериев успешной профессиональной деятельности, как производительность, абсентеизм, смена рабо-

¹ Мы будем использовать термин «оптант» поскольку он принят в литературе по профориентации, хотя в контексте профессионального самоопределения термин этот нам представляется не вполне удачным. Об этом см. ниже.

ты и т. ...».² Предикторы – любые личностные, психологические, психофизиологические, соматические особенности индивида, позволяющие спрогнозировать его соответствие требованиям (критериям) профессиональной деятельности и успех в профессиональной деятельности. Склонности, интеллект, стрессоустойчивость, коммуникабельность и т.д. Важно «следующее правило: желательно найти предикторы, которые связаны с критерием, но не между собой».³ Т.е. нужно найти максимальное количество особенностей индивида, которые позволят оценить его соответствие требованиям профессии (по сути, требованиям работодателя). В этой логике, согласно Мучински П., процесс профориентации, рекрутинга, профотбора и принятия кадровых решений выглядит следующим образом:



Очевидно, что здесь весь процесс строится с точки зрения работодателя, его позиция в отношении с оптантами априори признаётся доминирующей: это ему важно знать, подходит ли ему или не подходит данный индивид, и, в сущности, ему неважно, что об этом думает сам индивид. Будучи трансформированной в методики, в технологии профориентационной работы, эта логика навязывается «опттанту».

Но суть в том, что самоопределение – это не выбор! Самоопределение подобно любви – не предполагает никакого выбора. Влюбляясь, юноша не руководствуется вопросом, насколько он подходит

² Мучински П. Психология, профессия, карьера. — 7-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 539 с., с. 109

³ Мучински П., там же, с. 178

для этой девушки (если он и думает об этом, то постфактум, в контексте вопроса, каким ему быть в отношениях с любимой, к чему эти отношения его обязывают, что от него требуют). Но сама любовь – отношение, имеющее для человека исключительный смысл, вне которого «мне не быть». И возникает она по принципу импринтинга («с первого взгляда»). Выбор, в чём бы он не состоял, это «расчет», и обыденное сознание не случайно различает «брак по расчету» и «брак по любви». Аналогично обстоит дело с профессиональным самоопределением в собственном смысле слова. *«Я работаю рабочим потому, что это состояние души»*, - говорит один из респондентов Константиновского Д. Л.⁴ Т.е., не потому, что располагаю «предикторами» профпригодности, но потому, что люблю своё дело. Только на этой основе возникает «прочное отношение» с делом, только эти отношения обретают глубокий личностный смысл, поскольку дело воспринимается как «место бытия собой» (соответственно, самореализации).

Целью предлагаемого комплекса практик является именно профессиональное самоопределение оптанта, а не выбор профессии «по расчету».

Нам близка позиция Э.Ф.Зеера: «Профессиональное самоопределение — это определение своего места в мире профессий, нахождение личностного смысла в выполняемой работе, внесение коррективов в «вектор» профессионального становления личности. Формирование профессионального самоопределения начинается уже в дошкольном возрасте и проявляется в избирательном отношении к сюжетно-ролевым играм, в младшем школьном возрасте — в учебно-познавательных интересах, в подростковом возрасте — в склонностях и способностях к учебным предметам.

В возрасте ранней юности профессиональное самоопределение становится одним из центральных психологических новообразований. Находясь на пороге самостоятельной взрослой жизни, девушки и юноши должны стать субъектами своей будущей профессиональной жизни: старшеклассникам необходимо выбрать профессиональное учебное заведение, учащимся системы начального и среднего профессионального образования — определить свое отношение к получаемой профессии.

⁴ Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. [Электронный ресурс]. – М.: ЦСИ. 2013. – 277 с., с. 230

После окончания профессиональной школы для многих девушек и юношей вновь актуальным становится профессиональное самоопределение, но уже не в плане выбора профессии или способов ее получения, а в плане определения своего отношения к выполняемой профессионально-трудовой деятельности, к конкретному рабочему месту, производственным технологиям, трудовому коллективу, профессионально-квалификационным требованиям, режиму труда. Профессиональное самоопределение на стадии адаптации часто приводит к смене места работы, специальности, в отдельных случаях и профессии.

На стадии профессионализации специалист также вносит коррективы в свое отношение к выполняемой профессиональной деятельности, продолжает поиск себя в профессии, способов профессионального самоутверждения и самоактуализации.

Есть все основания утверждать, что профессиональное самоопределение происходит в течение всей жизни человека. Однако следует еще раз подчеркнуть, что наибольшую значимость оно приобретает в возрасте ранней юности».⁵

При этом собственно самоопределение осуществляется на высоких уровнях топики профессиональной деятельности.⁶ Например, самоопределение может относиться к тому, чтобы стать ученым. И это самоопределение на уровне этоса профессии и архетипов (социокультурных образцов человечности).⁷ Этос можно определить как душевный склад людей, относящихся к той или иной профессии; то, каковы они как люди, связанный с профессией специфический образ

⁵ Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: Учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, О.А. Рудей. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. — 256 с., с. 3-4

⁶ См. раздел «Что такое профессия и профориентация?» § 2 Аналитического доклада.

⁷ Напомню, что каждая профессия создает свой уникальный образ человечности, свой уникальный (и вместе с тем общезначимый) ответ на вопрос, что значит быть людьми. В СССР много внимания уделялось **этосу рабочих профессий** особенно средствами кино (особенно в 30-ых - 60-ых годах). Многие фильмы о рабочих в своё время были «топовыми» и стали классикой советского кино: «Весна на Заречной улице», «Карьера Димы Горина», «Время вперед» и др. «Этос рабочего» актуализировал искренность, способность к настоящим чувствам (особенно в дружбе и любви), своего рода «пролетарский инстинкт» правды, справедливости и истины, отвращение ко всякого рода интригам и лжеумствованиям, решительность и, конечно, то факт, что у рабочего «руки на своём месте» (но и с головой всё в порядке и ему свойственно стремление к саморазвитию, росту); ему чужды мелочность, мстительность, тщеславие и т.п. «буржуазные» пороки. Всё это может скрываться за «грубоватостью», «простотой» и т.п., но, как говорил великий «пролетарский» драматург, поэт, прозаик, театральный деятель и пр. Бертольд Брехт, «он не примитивен, он первичен», он «настоящий». Всё это создавало весьма привлекательный «образ рабочего» (главное, рабочая молодежь хотела этому соответствовать).

человечности.⁸ А.Эйнштейн в статье, на которую мы уже неоднократно ссылались, описывает таких «людей науки».⁹ **Профессиональное самоопределение начинается с привлекательности этого склада людей (хочу быть таким человеком, как они; хочу стать участником их сообщества, их разговоров; разделяю их ценности и т.д.).** При этом приобщение к этосу начинается через социокультурные образцы, имеющие характер архетипов, художественные образы и т.п.

Аналогично обстоит дело с «этосом рабочего» и самоопределением на рабочие профессии (в противном случае, они просто не предполагают самоопределения). К сожалению, в современной культуре (в отличие от советской) присутствует дефицит образов рабочего человека. Можно назвать книгу Ким Рехо. «Образ рабочего в современной литературе Японии». Последние отечественные книги под рубрикой «образ человека труда» датируются 80-ыми годами XX века. Любопытный «эксперимент» проводит И.Овсянников.¹⁰

Попробуем, пишет он, провести эксперимент со словом «рабочий» или «рабочий человек», посмотрим, что расскажет google об общественном восприятии этой категории людей. Большинство картинок, которые выдаёт поисковик, поразительно однообразны. Они представляют собой упрощенные, условные, часто - шаржированные фигурки в спецодежде, с различными инструментами в руках. Характерной чертой подобных изображений является либо полное отсутствие лиц, либо подмена человека манекеном с бодрым взглядом стеклянных глаз, большими бицепсами.

⁸ Понятие «этос науки» ввел в обиход Р.Мертон. Социальная теория и социальная структура, М., «Аст», 2006 г., с. 769

⁹ «Храм науки — строение многосложное. Различны пребывающие в нем люди и приведшие их туда духовные силы. Некоторые занимаются наукой с гордым чувством своего интеллектуального превосходства; для них наука является тем подходящим спортом, который должен им дать полноту жизни и удовлетворение честолюбия. Можно найти в храме и других: плоды своих мыслей они приносят здесь в жертву только в утилитарных целях. Если бы посланный богом ангел пришел в храм и изгнал из него тех, кто принадлежит к этим двум категориям, то храм катастрофически опустел бы. Все-таки кое-кто из людей как прошлого, так и нашего времени в нем бы остался. ... Одно кажется мне несомненным: если бы существовали только люди, подобные изгнанным, храм не поднялся бы, как не мог бы вырасти лес из одних лишь выющихся растений. **Этих людей удовлетворяет, собственно говоря, любая арена человеческой деятельности: станут ли они инженерами, офицерами, коммерсантами или учеными - это зависит от внешних обстоятельств.** Но обратим взгляд на тех, кто удостоился милости ангела. Что привело их в храм?». А.Эйнштейн описывает их как людей, подобных Планку, и подчеркивает, что наука для них является исключительной сферой деятельности – местом пребывания их собой.

¹⁰ Овсянников И. Овеществление и образ рабочего. <http://anticapitalist.ru/archive/prof/1670.html>



«Рабочий» на таких изображениях полностью обезличен и тождествен своей трудовой функции. Мы видим его глазами работодателя, как легко заменяемый, не обладающий собственной волей и сознанием, объект эксплуатации.



Другим распространенным типом изображения рабочих является их образ в духе советской пропаганды. Как правило, это персонажи плакатов 1920-70-х годов. Рассмотрение образа пролетария в советской иконографии – отдельная большая тема. Отмечу лишь два момента: несмотря на шаблонность и официозность, изображения рабочих времен СССР несравненно более персонализированы, чем современные».



Трудящийся не сводится к своей трудовой функции, не исчезает в ней. Его деятельность служит идеальным целям – строительству коммунизма или классовой борьбе. Второе, что следует отметить: за почти четверть века, прошедшую с момента распада СССР,

в России так и не сложился адекватный современности способ изображения рабочего как социального субъекта: это либо повторение архаичных советских образов, либо символы обезличенных трудовых операций.

Крайне мало можно найти фотографий рабочих, которые носили бы портретный характер, претендовали на раскрытие психологии модели. Чаще всего мы видим, опять же, изображение трудового процесса, в котором работник играет не большую роль, чем станок или конвейер, у которого он стоит.



Все это приводит к мысли о том, что, вопреки дежурным фразам о «достоинстве человека труда», периодически звучащим из уст чиновников, рабочие в современной России являются не только экономически подавленным, но и культурно ущемленным классом общества».

Надо подчеркнуть, что есть «этос ученого», но вряд ли есть этос биолога или физика. Аналогично, есть «этос рабочего», но не этос фрезеровщика.

Далее, самоопределение осуществляется как отнесение себя к специфическому имплицитному, в конечном итоге, этосом профессии «виду людей».¹¹ А это значит, что оно предполагает решение социальных противоречий, связанных с соответствующим «видом людей». Поскольку речь идет о рабочих, то это проблемы социальной девальвации рабочих профессий, «человека труда». Решение этих проблем требует рефлексии и дискурсов, дериватами которых явля-

¹¹ О «видах людей» подробнее см. В Аналитическом докладе, являющемся отчетом по третьему этапу гранта. Hacking I. Making Up People, in his: Historical Ontology. Cambridge, MA, Harvard University Press, 2002. P. 99-114.

ются нарративы (великие рассказы, рассказы-алиби, реабилитирующие рассказы и т.д.), т.е. некие формулы оправдания профессии (в смысле возведения её в Правду, а также в Совершенство [«совокупность совершенств»] и Благо).

Мы утверждаем, что профессиональное самоопределение осуществляется в логике: приобщение к этосу профессии → приобщение к «виду людей» → социальное лицо профессии и разрешение связанных с общественной формой профессиональной деятельности противоречий → технологическое содержание профессии. Профессиональное самоопределение не начинается с интереса к определенному технологическому содержанию профессиональной деятельности, и любая практика профориентации, начинающая с интересов или склонностей к технологическому содержанию, ориентированная по преимуществу на технологическое содержание, проходит мимо процессов профессионального самоопределения.

Надо также, подчеркнуть, что тезис, согласно которому в юности профессиональное самоопределение (А.Н.Леонтьев, Д.Б. Эльконин) является ведущим видом деятельности, можно понимать только в том смысле, что предметом самоопределения является именно этос профессии и связанный с профессией «вид человечности». Поэтому в другой интерпретации ведущим видом деятельности является ценностное или личностное самоопределение. Именно этос объединяет эти формулировки.¹²

Вторым важным аспектом настоящих рекомендаций является то, что в фокусе их находится формирование субъекта профессионального самоопределения. В этом отношении мы согласны с Н.С.Пряжниковым, для которого именно формирование (развитие) субъекта профессионального самоопределения является основным содержанием профориентационной работы.¹³ Н.С. Пряжников определяет «сущность профессионального самоопределения как поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже

¹² «Юность — решающий этап становления мировоззрения», а «мировоззрение — не столько система знаний, сколько система убеждений, выражающих отношение человека к миру, его главные ценностные ориентации» (Кон И.С. Психология ранней юности»). Основывается на работе Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте.— М.: Просвещение, 1968.— С. 174., которую считает лучшим к тому времени отечественным исследованием по психологии юности. Божович же считает, юность — возраст развития мотивационной сферы личности.

¹³ Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11классы). - М.:ВАКО, 2005. — 288 с., с. 7-9.

выполняемой трудовой деятельности, а также - нахождение смысла в самом процессе самоопределения», и мы можем согласиться с этим. Важно подчеркнуть: дело не в том, чтобы каким-то образом склонить оптанта к выбору той или иной профессии, а в том, чтобы он стал способен к самостоятельному принятию решений и любви к делу.

Важно, на наш взгляд, при этом, различать субъектность в профессиональном самоопределении и субъектность в профессиональной деятельности. Ссылаясь на Е.А Климova, Н.С.Пряжников пишет, что «основные этапы становления субъекта труда ... это [правда, “в каком-то смысле”] этапы становления субъекта профессионального самоопределения».¹⁴ Мы думаем, что процессы профессионального самоопределения имеют иную «актантную структуру» (см. ниже), соответственно, иную семантику, иное содержание.

Что означает «субъектность»? Субъектность – способность распорядиться обстоятельствами, своей жизнью, самим собой. Например, в контексте профессионального самоопределения, распорядиться своими склонностями, интересами, советами консультантов, жизненными обстоятельствами, сведениями о профессии и т.д.. Вопрос субъектности это, по сути, вопрос «суббота для человека или человек для субботы»: я распоряжаюсь обстоятельствами или обстоятельства распоряжаются мной.¹⁵ Если мне авторитетные консуль-

¹⁴ Пряжников Н.С., там же.

¹⁵ Для тех, кто хочет тщательнее разобраться с понятием субъектности, рекомендую книгу М.Фуко «Герменевтика субъекта». М.Фуко ведет понятие субъекта от ранних диалогов Платона. Приведем цитату из книги: «Сократ спрашивает и ждет ответа не на вопрос, ты, мол, должен заботиться о себе, ведь ты — человек, и я спрашиваю тебя: что же такое человек? Поставленный Сократом вопрос гораздо более точен, он много труднее и гораздо интереснее. Сократ спрашивает: ты должен заниматься собой, но что же это такое «самое само» (auto to auto), ведь как раз самим собой ты и должен заниматься? Под вопросом, стало быть, не природа человека, но то, что мы — мы сейчас, поскольку этого слова нет в греческом тексте — назвали бы субъектом. Что это такое, этот субъект, что это за точка, к которой должно обращаться мышление, деятельность рефлексивная и рефлекслируемая, поворачивающая человека к самому себе? Что такое «сам»?» «Сапожник хорошо разбирается в сапожном деле. Также все прекрасно знают, что значит заботиться о своих ногах. Врач (или учитель в гимназии) всегда даст совет, он — знаток этого дела. Но «заботиться о себе» — кто в точности скажет, что это такое? И вот текст начинает очень естественно распадаться на две части, исходя из двух вопросов. Во-первых, о чем именно нужно заботиться, что это такое «сам» (soi) из императива «нужно заботиться о себе», что это за предмет заботы? И во-вторых, в «заботиться о себе» говорится о заботе. В какой форме должна осуществляться эта забота, в чем она состоит, коль скоро главная мысль диалога такова: если мне следует заботиться о себе, так это для того, чтобы мочь управлять другими, править в городе? Нужно, стало быть, чтобы забота о себе была такой, чтобы из нее возникло одновременно искусство (tekhnē, умение) правления, которое позволит мне хорошо управлять [собой] и другими. В итоге, в следующих друг за другом двух вопросах (что такое «сам»; что это за «забота») спрашивается, по сути, об одном и том же:

танты говорят, что по каким-либо психофизиологическим показателям мне следует заняться таким-то делом, значит ли, что я должен последовать совету? Безропотно последовать совету – значит поставить себя в положение человека, которым распорядились. Но можно привести множество примеров, когда люди добивались успеха именно вопреки советам, неблагоприятным обстоятельствам и т.п.. Они, например, в условиях отсутствия у них особенностей (предпосылок) традиционно понимаемых как благоприятные, находили способ распорядиться своими особенностями и выработать свой особенный стиль профессиональной деятельности (примером может быть спорт). Любыми обстоятельствами можно распорядиться «с толком», «со смыслом». Только нужно ответить себе на вопрос, в чём состоит этот смысл.

нужно дать такое определение себя самого и заботы, чтобы из него получилось знание, потребное для управления». «Субъектом всех телесных, инструментальных, речевых действий является душа — поскольку она пользуется речью, орудиями и телом. Итак, мы подошли к понятию души. Но, вы видите, что душа, к которой мы подошли с помощью хитрого рассуждения по поводу «пользования чем-то», не имеет, к примеру, ничего общего с душой, пленницей тела, ждущей освобождения ... ; у нее нет ничего общего с крылатой, запряженной в колесницу душой, которую надо направить к благу ... ; и это тем более не душа, образующая некоторую иерархию приводимых к согласию начал ... Она — душа лишь постольку, поскольку является субъектом действия, поскольку пользуется телом, органами тела, орудиями и т. д. И употребляемое мной здесь французское слово «пользоваться» (*se servir de*) — это на самом деле перевод одного греческого глагола, очень важного и многозначного. Это глагол *khresthai* и существительное *khresis*. Оба слова простые, и их историческая судьба была долгой и важной. *Khreshtai* (*khraomai* — я пользуюсь) на самом деле обозначает разные типы отношений с чем-либо или с самим собой. Конечно, *khraomai* означает «я пользуюсь», «я использую» (орудие, инструмент) и т. д. Но равным образом *khraomai* может означать способ поведения, то, как я обхожусь с чем-либо. ... *Khresthai* означает также определенный тип отношений с другими. Когда, например, говорится *theois khresthai* (прибегнуть к богам), то это не значит, что богов используют в каких-либо целях. Это означает, что с богами установлены такие отношения, какими они и должны быть, такие, которые полагается иметь. Это значит: почитать богов, отправлять их культ, делать все как надо. В выражении *hippo khresthai* (воспользоваться лошадью) говорится не о том, что лошадь привели для того, чтобы делать с ней все что угодно. Оно означает, что с ней обходятся как должно, пользуются сообразно с правилами, заложенными в искусство запрягания или верховой езды. *Khraomai*, *khresthai* обозначают также некоторое отношение к себе самому. ... Итак, вы видите, когда Платон или Сократ прибегают к понятиям *khresthai* и *khresis*, чтобы с их помощью уловить это самое *hcauton* (и то, к чему оно относится) из выражения «заботиться о себе самом», на самом деле они говорят не о том, что душа пользуется своим телом и прочим, что есть в мире, как орудием, они имеют в виду позицию, в каком-то смысле совершенно особенную, стороннюю позицию субъекта по отношению к тому, что его окружает, к вещам, которые находятся в его распоряжении, но также и по отношению к другим, с которыми он так или иначе связан, к его собственному телу и, наконец, к себе самому. Можно сказать, что когда Платон пользуется понятием *khresis*, для отыскания этого «себя», о котором надо заботиться, то открывает он при этом все не душу-субстанцию, но душу-субъект».

Что значит «распорядиться со смыслом»? Ответ на этот вопрос может показаться простым: любое обстоятельство, любая вещь имеют для нас смысл. Например, это имеет смысл стула, и я обращаюсь с ним как с стулом. Но сам по себе предмет не имеет смысла. Нечто имеет смысл стула только в отношениях с субъектом, который обращается с ним как с стулом. Но, при этом, смысл этой вещи как стула, это не то, что человек только думает об этой вещи, это не мнение. Это подобно тому, что К.Маркс говорил о стоимости: то, чем становится вещь в отношениях обмена, т.е. как товар (товар – есть стоимость). К.Маркс это определял как «общественное бытие» вещей. Также и эта вещь «становится стулом» в отношениях с субъектом, и субъектность здесь выражается в том, что человек обращается с этой вещью как с стулом. Теперь рассмотрим поучительную аналогию: зайцы имеют в отношениях с хищником [биологический] смысл пищи. Но, если бы зайцы сами могли что-то сообщить о смысле своего существования, они вряд ли бы сказали, что смысл их жизни – быть пищей. Они, скорее, рассказали бы о том, что смысл состоит в том, чтобы нарожать крольчат и т.д. Однако, тот смысл, который они имеют в биоценотической системе, становится их судьбой. Аналогично, для работодателя «рабочий» и «работа» имеют смысл, которого они не имеют для самого рабочего. В контексте смысла работодателя «рабочий» это совокупность предикторов, подобно тому, как зайцы для волка характеризуются предикторами, определяющими их пригодность для употребления в пищу.¹⁶ В этом и состоит отчуждение (о котором писал К.Маркс), что смысл, который работа имеет для рабочего, игнорируется. Сама категория «рабочий», «работник» ингредиентна отношению работодателя, и эта точка зрения навязывается как некая «правда», как «объективность». Доступа к своей правде в этой системе отношений рабочий не имеет (также, как и зайцам нечего противопоставить известному: «ты виноват уж тем, что хочется мне кушать»). Рабочий, соответственно, в этих отношениях лишен субъектности: он не субъект, а только набор предикторов. И профориентор, придерживающийся такого предикторного подхода, игнорирует субъектность оптанта. Но как тогда выйти на тот смысл работы, который она имеет для рабочего как субъекта? На этот смысл может выйти только сам рабочий, поскольку приобретет субъектность, реа-

¹⁶ См., например, П.Мучински («Психология, профессия, карьера») о различии взглядов работодателя и профсоюзов, и о том, что в учебниках по профориентации и кадровой работе представлена только точка зрения работодателей.

лизует себя как субъект. Поэтому формирование субъектности может осуществиться только в том, что М.Фуко называет «заботой о себе как субъекте», и именно в этом профориентатор должен содействовать оптанту: только в этой позиции субъекта оптанту становится доступным тот смысл обстоятельств (профессий), в которых он находит «свою правду». М.Фуко называет это принципом субъектности, принципом духовности: человек, таким какой он есть, не имеет доступа к правде, истине, совершенствам, подлинному благу; чтобы получить такой доступ, он должен измениться, приобрести субъектность, стать субъектом. В этом – в этих изменениях оптанта - и состоит принцип формирования оптанта как субъекта профессионального самоопределения.

Процитируем ещё раз М.Фуко: «когда Платон или Сократ прибегают к понятиям *khresthai* и *khresis*, чтобы с их помощью уловить это самое *hcauton* (и то, к чему оно относится) из выражения «заботиться о себе самом», на самом деле они говорят не о том, что душа пользуется своим телом и прочим, что есть в мире, как орудием, они имеют в виду позицию, в каком-то смысле **совершенно особенную, стороннюю позицию субъекта** по отношению к тому, что его окружает, к вещам, которые находятся в его распоряжении, но также и по отношению к другим, с которыми он так или иначе связан, к его собственному телу и, наконец, к себе самому». Это позиция, которую уже в XX веке М.Бахтин определил как авторскую трансгредиентность («вненаходимость») событиям и обстоятельствам своей жизни. Непосредственно М.Бахтин говорит о трансгредиентности автора художественного произведения всему, что происходит в этом произведении. Но он подчеркивает, что трансгредиентность является фундаментальной характеристикой любого авторского и вообще человеческого отношения к жизни, к собственной судьбе и т.д. В жизни, - пишет М.М.Бахтин, - мы это делаем на каждом шагу, ... стараемся понять и учесть трансгредиентные собственному сознанию моменты». ¹⁷ В конечном итоге, не «автор», а человек «должен стать вне себя, пережить себя не в том плане, в котором он действительно переживает свою жизнь; только при этом условии он может восполнить себя до целого трансгредиентными жизни из себя завершающими ее ценностями». ¹⁸ В этом отношении человек есть нечто большее само-

¹⁷ Бахтин М.М. Собрание сочинений, т. 1. – М.: Издательство "Русские словари", 2003, 956 с., с. 97

¹⁸ Бахтин М.М., там же, с. 97

го себя – он сам делает себя «героем» своего произведения, которое суть его жизнь.¹⁹ И именно в этой позиции осуществляется подлинная «забота о себе».

Третьим принципом рекомендаций является отношение к профессии как форме участия человека в мире людей. В обывательском сознания работа, профессия часто представляется средством или условием участия в благах, в потреблении, в других аспектах того, что составляет «мир человека»²⁰ (например, работать *нужно*, чтобы содержать семью, одеваться, развлекаться и т.д.). Принципиально важно, чтобы молодежь воспринимала профессию как то, что делает нас людьми, а не так, что мы должны работать как «лошади», чтобы быть людьми в жизни. Как замечает Е.Ю.Пряжникова, существует два ответа [на вопрос, почему мы работаем]: мы работаем потому, что «мы вынуждены», и мы работаем потому, что «мы так хотим».²¹ В позиции «мы вынуждены», в позиции отношения к профессии как к средству или условию невозможно самоопределение. Поскольку тема профессии как формы участия достаточно подробно обсуждалась в «Аналитическом докладе», здесь мы не будем углубляться в детали.

Четвертый принцип состоит в понимании профессии как способа быть субъектом. Суть профессионального самоопределения – найти такую профессию, в которой человек реализует себя как субъект. Любая профессия – это способ особенным образом распорядиться собой и обстоятельствами своей жизни; профессия предполагает наличие «профессиональной позиции» в общечеловеческих, гражданских и политических дискурсах. Любая профессия предполагает, что человек является субъектом каких-либо человеческих прак-

¹⁹ Бахтин М.М., там же, с. 183-184: «Сам для себя я не весь во времени, «но часть меня большая» интуитивно, воочию переживается мною вне времени, у меня есть непосредственно данная опора в смысле. Эта опора непосредственно не дана мне в другом; его я сплошь помещаю во времени, себя я переживаю в акте объемлющим время. Я — как субъект акта, полагающего время, вневременен. Другой мне всегда противостоит, как объект, его внешний образ — в пространстве, его внутренняя жизнь — во времени. Я — как субъект — никогда не совпадаю с самим собой: я — субъект акта самосознания — выхожу за пределы содержания этого акта — и это не отвлеченное усмотрение, а интуитивное переживаемая мною, обеспеченно владеемая мною лазейка — прочь из времени, из всего данного, конечно-наличного: я воочию не переживаю себя всего в нем».

²⁰ Согласно известному изречению К.Маркса, «человек — это мир человека, государство, общество». Участие человека в том, что образует мир человека – это его участие в себе, в том числе в формах «заботы о себе» как субъекте.

²¹ Пряжникова Е.Ю. ПрофорIENTATION : учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений. — 2-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2006. — 496 с., с. 71

тик, субъектом обращения с связанными с этими практиками обстоятельствами, условиями человеческой жизни.

Наконец, важной задачей предлагаемого комплекса профориентационных практик является преодоление эффектов принудительной профориентации. Напомню, примером принудительной профориентации является поведение школьного учителя, высказывающего учащемуся: «тебе с твоими способностями только на завод ...». «Оптанту» предписывают незавидную участь, лишают выбора, а, вместе с ним, и возможности для самоопределения. Другим примером вынужденной профориентации является невозможность поступить в ВУЗ на коммерческое обучение по причине дефицита средств у семьи ²² Чрезвычайно важно, чтобы оказавшись в подобной ситуации, юноша располагал субъектностью по отношению к ней. Фактически, принудительную профориентацию надо понимать как травму в смысле Р.Бернета: под травмой он понимает «шок, вызванный встречей с чем-то [таким] ..., что оно **выводит субъект из игры**»,²³ т.е. выводит «из игры» оптанта как субъекта. Понятно, что такая ситуация является вызовом субъектности и требует ответа в форме воспроизводства (производства) своей субъектности. Вопрос в том, окажется ли оптанта способным ответить на этот вызов, как ему содействовать в преодолении такого рода травм?

Комплекс практик профессионального самоопределения

На этом мы завершим обсуждение задач и принципов, и перейдем собственно к рекомендациям – к комплексу рекомендуемых нами профориентационных практик.

Вводные (установочные) беседы.

Первый шаг. Формирование коммуникативного контекста.

Решение изложенных выше задач возможно только в условиях определенного **коммуникативного контекста**, в таких коммуникациях профориентатора с оптантом, которые востребуют субъектность,

²² О принудительной и директивной стратегиях профориентации пишет Е.Ю.Пряжникова (там же, с. 176-177), хотя и в несколько ином значении термина.

²³ Р.Бернет. Травмированный субъект. В кн.: (Пост)феноменология: новая феноменология во Франции и за её пределами. – М.: Академический проект; Гаудеамус, 2014. – 288 с., с. 125

личность, смысл, рефлексию, осознанность процессов профессионального самоопределения. Что бы вы ни делали как профконсультант (тестируете, советуете, рассказываете и т.п.), вы всегда это делаете в некоторой коммуникативной ситуации. Эффективность профконсультанта прямо зависит от коммуникативного контекста.

В чём состоит этот коммуникативный контекст?

Во-первых, это **«общение по-взрослому»**. С подросткового возраста у ребенка формируется потребность в коммуникациях по взрослому, «чувство взрослости». По-взрослому – значит всерьез и, поскольку речь идет о профориентации, как с тем, кто в перспективе станет коллегой.

Вместе с тем, подросток и юноша ещё ребенок. Поэтому коммуникации должны иметь своеобразный «гибридный характер». В коммуникациях подросток должен чувствовать себя участвующим во взрослых отношениях, взрослой жизни, мире людей. Но, при этом, «гибридность» выражается здесь в том, что взрослый остаётся для него посредником во взаимоотношениях с «миром людей». Е.Ю.Пряжникова пишет: «В самом упрощенном варианте профконсультант может рассматриваться как посредник между подростком и миром профессий. Но, как уже отмечалось, самоопределяющегося подростка собственно профессия часто волнует лишь в качестве средства, нахождения своего места в обществе Поэтому профконсультант реально выступает посредником между подростком и социумом Профконсультант может быть «посредником» между человеком конкретной организацией, например предприятием, фирмой учебным заведением. ... Профконсультант может выступать «посредником» между человеком и определенной социально-профессиональной группой. ... В каких-то случаях профконсультант может выступать «посредником» между человеком и конкретной государственно-административной системой. ... Наконец, в каких-то отдельных случаях профконсультант может выступать «посредником» между человеком и всей Культурой, постепенно приобщая его к высшим идеалам и ценностям, созданным человечеством. Лишь только «осознав» или хотя бы «почувствовав» величие Культуры, можно полноценно искать свое призвание в более конкретных жизненных ситуациях. Лишь в этом случае каждая конкретная профессиональная деятельность, как и любой жизненный поступок, будет пронизана

высоким смыслом, а не просто желанием «побольше заработать» и «попрестижнее устроиться ...».²⁴

Мы подчеркнём, что при всей важности перечисленных форм посредничества они будут работать только в контексте посредничества взрослого в заботе подростка (юноши) о себе (как человеку, субъекте). Культура и пр. лишь постольку становятся значимыми во взаимоотношениях взрослого и ребенка, поскольку занимают в этих отношениях юноши с собой (в его заботе о себе) важное место, играют в этой заботе о себе существенную роль.

Во-вторых, соответственно, профориентатор – это, прежде всего, посредник в заботе подростка (юноши) о себе, посредник в его отношениях с собой - в тех, в которые он ставится выбором профессии. В фокусе профориентационных коммуникаций должна находиться забота о себе, о жизни, о том, что произойдет с моей жизнью и со мной с выбором той или иной профессии.

Коммуникации, в которых профориентатор является посредником в заботе юноши о себе, можно определить как коммуникации, в фокусе которых находится вопрос, кем и каким я становлюсь, выбирая ту или иную профессию, занимаясь тем или иным делом. Речь идет об идентичности и качествах, ценностях, менталитете и пр., которые отчасти являются следствием профессиональной практики, а отчасти человек должен формировать (выделять) в себе, чтобы заниматься этим делом. Каждая профессия таит мир свойственных именно ей соблазнов и искушений, вызовов, на которые человек должен отвечать. Используя термин П.Бурдые, каждая профессия имеет свой узнаваемый *хабитус*:²⁵ в жизни мы часто говорим, что в том или ином человеке опознаём учителя, врача, учёного, военного и т.д. Поставив в фокус коммуникаций вопрос, кем и каким я становлюсь, выбирая ту или иную профессию, мы, в конечном итоге, направляем сознание оптанта на постижение этоса профессии и того «вида людей», который предполагается профессией.

²⁴ Пряжникова Е.Ю. Профориентация : учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений. — 2-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2006. — 496 с., с. 220-223

²⁵ Мы писали о хабитус профессии в Аналитическом докладе. Хабитус (габитус) по П.Бурдые – «система устойчивых, поддающихся переносу диспозиций, которая, интегрируя прошлый опыт, функционирует в каждый момент как матрица восприятий, пониманий и действий и делает возможным достижение бесконечно разнообразных целей. Источником хабитус являются практики, в которых участвует человек, и хабитус иногда определяют как «интернализированными, "персонифицированными" социальными структурами».

В-третьих, профориентатор должен придерживаться принципа **открытости коммуникаций**. Суть дела не в том, чтобы дать оптанту ответы на все вопросы. Суть дела в том, чтобы пробудить и оставить юношу открытым для рефлексии, для размышлений, для процессов самоопределения. Самое худшее, что может произойти в профориентации, это состояние оптанта, которое можно определить немецким словом «fraglos» - безвопросность, отсутствие вопросов. В конце концов, суть дела не в том, чтобы профориентатор определил, кем быть оптанту, и убедил его в этом, а в том, чтобы оптант сам принял решение; задача же профориентатора в том, чтобы решение это было обоснованным, глубоким, личностным, осмысленным. Иначе говоря, задача профориентатора в том, чтобы ввести оптанта в мир оснований профессионального самоопределения, помочь ему в обращении с этими основаниями, а не в том Хорошая профориентационная практика оставляет оптанта с вопросами, но более точными, более глубокими, более осмысленными, личностными и пр., чем те, с которыми он пришел.

Открытость, быть может, самое сложное в искусстве коммуникатора. Открытость означает, что речь не идет об убеждении оптантов, агитации, образовательном маркетинге, вообще о чём-либо подобном. В фокусе открытых коммуникаций не могут находиться предикторы (соответственно, тестирование, вообще формат примеривания профессии). Открытые коммуникации предполагают (востребуют) смыслы, рефлексия, субъектность.

В-четвертых, **в профориентирующих коммуникациях должны быть задействованы связанные с процессами профессионального самоопределения и профессиональной деятельностью нарративы, дискурсы, языковые игры**. Для оптанта профориентирующие коммуникации должны быть своего рода введением их в специфический мир профессиональных дискурсов. Это едва ли не единственный способ предоставить оптанту почувствовать профессию (войти в мир профессиональной практики, участвующих в ней людей и отношений между ними), а не просто получить сведения о профессии. Без этого «чувства профессии» невозможно профессиональное самоопределение. И только в свойственных профессии коммуникациях возможно становление оптанта как субъекта профессионального самоопределения и профессиональной деятельности.

Обсудим теперь вопрос, как (какими средствами) задать коммуникативный контекст, удовлетворяющий изложенным принципам? Как создать коммуникативную ситуацию профессионального самоопределения?

Конечно, опытный коммуникатор (например, коучер) способен справиться с этой задачей без подсказок. Но далеко не все лица, задействованные в профориентации, владеют достаточными для решения названной задачи коммуникативными технологиями.

Мы рассмотрим здесь три подхода к созданию коммуникативной ситуации профессионального самоопределения. Эти подходы могут рассматриваться как последовательные этапы формирования коммуникативной ситуации профессионального самоопределения. Это:

- беседы («разговор по душам»),
- практики, актуализирующие актантную структуру профессионального самоопределения; эти практики можно рассматривать и как введение в специфические для профессионального самоопределения дискурсы, нарративы, языковые игры,
- практики, которыми «этос профессии» вводится в обсуждение профессий и размышления о выборе профессий.

Беседа («разговор по душам»)

Частая ошибка профориентаторов состоит в том, что они подменяют беседу, разговор рассказами о том, как выбрать профессию, или, даже, рассказом о профессиях. Причем в подоплеке этой ошибки могут находиться две совершенно противоположных установки. Первая состоит в пресуппозиции (предположении), что оптант знает, как выбирать профессию (умеет выбирать), и ему надо лишь предоставить необходимый для выбора «прейскурант» профессий и сведения о профессиях. Вторая пресуппозиция, напротив, состоит в убеждении, что оптант не умеет выбирать профессии, не способен это сделать, и профориентатор должен ему подсказать или навязать выбор.²⁶ Все эти подходы к коммуникациям неприемлемы уже потому,

²⁶ Под эту категорию подходят выделенные Е.Ю.Пряжниковой стратегии профориентации: директивная, адаптивно-манипулятивная, деструктивно-рекомендательная. Все эти стратегии Е.Ю.Пряжникова называет стратегиями обмана. Например, директивную стратегию она описывает так: «Наиболее коварна её форма, когда психолог ласково улыбается клиенту, но про себя думает: “Все равно ты ничего не понимаешь и сделаешь так, как я тебе скажу”. Такой психолог обычно легко очаровывает клиента, создает атмосферу безоговорочного доверия и буквально вьет из него веревки, клиент же при этом пребывает в заблуждении, что работает со знающим и приятным специалистом». К очерченным выше ошибкам отно-

что взрослый ставит себя в позицию эксперта, который «лучше знает», что оптанту нужно (т.е. общается с позиции некоего превосходства). Тем самым исходно нарушается, во-первых, принцип «общения по-взрослому». Но главное, никто не может знать лучше самого человека (оптанта), что релевантно потребностям его самосознания, и в этом вопросе позиция эксперта априори контрпродуктивна.

Другой ошибкой профориентатора часто является стремление представить профессию преимущественно в радужном свете, уклоняясь от обсуждения тех вызовов и соблазнов, перед которыми она ставит человека, от обсуждения связанных с ней рисков и возможных последствий, вообще от обсуждения её оборотной нелицеприятной стороны. Разговор по-взрослому в фокусе которого находится забота о себе, прежде всего, должен быть честным. Другое дело, что стержнем разговора должна быть установка на то, что нет обстоятельств, которыми человек не мог бы со смыслом распорядиться (как субъект), нет профессии, в которой невозможно выделяние себя человеком (поскольку каждая профессия характеризуется востребованностью её людьми и является способом участия в мире людей).

Вводные (установочные) беседы.

В контексте сказанного профориентатору может быть предложен следующий **цикл установочных (вводных) бесед**. С этого цикла целесообразно приступить к реализации изложенного здесь комплекса профориентационных мероприятий.

Первая беседа с условным названием «Мотивы и основания выбора профессии».

Мы рекомендуем провести эту беседу в формате работы с группой (но не более 20-ти участников, поскольку иначе коммуникатор не сможет вовлечь в разговор всех участников). Но это не исключает проведения индивидуальной беседы.

сятся и информационно-просветительская стратегия: «Главная задача здесь — окружить клиента необходимой информацией, а там уж он с ней разберется». На практике консультант, действующий в идеологической (воспитательная, мировоззренческой) стратегии нередко оказывается жертвой одного из названных предубеждений, подменяя разговор о ценностях проповедями или их императивным навязыванием. (см. Пряжникова Е.Ю. Профориентация : учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений. — 2-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2006. — 496 с., с. 174-178). Очевидно, что профориентатор, действующий в предикторной парадигме, и выдающий оптанту «рекомендацию» относительно того, насколько он подходит к профессии, также является либо жертвой своих пресуппозиция, либо «приносит в жертву» личность и субъектность оптанта.

Цель беседы – ввести в игру (в обсуждение) различные основания, мотивы, смыслы выбора профессии. В предыдущих текстах, в частности в Аналитическом докладе, мы многократно указывали, что молодежь в массе не может описать, как именно они выбрали профессию: чем руководствовались при выборе профессии, по каким основаниям совершали выбор. Беседа должна быть направлена на актуализацию этих оснований. Наш опыт свидетельствует, что многие учащиеся первых курсов сузов с удивлением обнаруживают, что руководствовались не только соображениями уровня зарплаты и «впечатлениями» при выборе профессии, но и тем, как их выбор будет воспринят окружающими (например, сверстниками), и тем, «по душе» ли им эта работа, насколько она интересна, и, даже, тем, предоставляет ли эта работа возможности для самореализации. В ходе беседы выясняется, что первокурсники принимали всё это во внимание в процессе выбора профессии, хотя и не отдавали себе в этом отчета.

Важно, чтобы это была беседа, в ходе которой ребенок сам обнаружит, что – даже не отдавая себе в этом отчет – руководствовался различными соображениями, брал в расчет различные характеристики профессии (дела), что его выбор является полимотивированным. Т.е. нужно не сообщить об основаниях, а «навести» на них посредством вопросов, примеров и т.д. Беседа в этом отношении имеет сократический характер. При этом, в ходе такой беседы часто выясняется, что у оптанта «нет слов», чтобы выразить все те соображения (основания), которыми он руководствовался (поэтому он и не отдаёт себе отчета в этих основаниях выбора). Соответственно, беседа должна быть построена, чтобы появились слова, позволяющие ему эксплицировать различные основания выбора (начал формироваться нарратив, языковая игра).

Приведем примерный ход беседы (сценарий, конечно, может быть и другим, метафоры могут быть другими и т.д.)

Шаг беседы, смысл шага

Действия ведущего беседу

Исходно важно определить позиция профориентатора как коммуникатора и посредника для оптантов в их отношениях с собой, в заботе о себе (а не лекто-

Во-первых, надо сказать, что «Я пришел поговорить. Я не буду вас тестировать и оценивать. Я хочу вместе с вами разобраться, как выбрать профессии, дело своей жизни».

Во-вторых, следует подчеркнуть, что выбор профессии каждый должен совершить сам. Как, например, выбор жены (мужа). Поэтому я не буду делать вида, что лучше вас знаю, могу посоветовать, предписать и т.п. Моё дело – помочь вам сделать самостоятельный вы-

ра, консультанта, советчика и т.п.) бор.

В-третьих, профессия должна быть «по душе», ведь вам с ней жить. Жену (мужа) ведь выбираем не потому, что другой (другого) не нашлось. В идеале надеемся, что нашли «свою половинку», нашли единственную. А если выбирать по принципу «на безводье и рак рыба», то потом мучиться, искать счастье на стороне. Так и в работе. Поэтому говорить будем о том, как выбрать себе дело «по душе».

И еще, в четвертых, мужа с женой связывают прочные отношения: не просто развестись. С профессией человека тоже связывают прочные отношения, с ней жить. Конечно, профессию можно поменять, можно найти своё дело методом «тыка» - проб и ошибок. Но сколько времени на это может быть потеряно.

Чем и как будем заниматься, что делать

Чтобы сделать выбор, надо ответить себе на вопросы. Но прежде, чем ответить, надо себе эти вопросы задать. Какие вопросы? Давайте разберемся. Давайте, попытаемся задать вопросы и ответить на них. Не только я, но и вы будет помогать друг другу. Будем думать вслух, вместе, сообща.

Далее, если беседа проводится с первокурсниками или абитуриентами суза

Следует спросить, как вы выбрали профессию, чем руководствовались? Почему поступили в этот суз, на эту специальность. Опыт свидетельствует, что многие участники беседы, отвечая на этот вопрос, ссылаются на «впечатления». Некоторые говорят о перспективе заработков. Некоторые рассказывают о принудительном или вынужденном характере выбора (например, хотел в вуз пойти по этой специальности, но там коммерческое обучение, а у семьи денег нет; или говорят, что попали сюда по настоянию родителей). Нередко участники ссылаются на какие-либо представления о профессии, которые зачастую оказываются иллюзорными (например, первокурсница, поступившая на банковское дело, считает, что её профессия связана с общением с людьми, клиентами, а ей всегда нравилось общаться; скорее всего, её ждет разочарование, поскольку в работе большинства банковских клерков общение с клиентами не занимает значительного места, а коммуникации банковского служащего с клиентами далеки от того, что она подразумевает под словом «общение»).

Проблематизация выбора. Этот шаг может восприниматься как абсурдный: вроде как профорientатор отговаривает от выбора. Но не пройдя через проблематизацию, которая побуждает более глубоко осмыслить свой выбор, невозмож-

В свете (в контексте) ваших ответов на предыдущий вопрос, уверены ли вы, что выбрали дело по душе, дело, с которым у вас возникнут «прочные отношения»?

Что именно является основанием для такой уверенности?

Вы точно знаете, что вы не ошиблись? Какие у вас основания так думать?

но прийти к самоопределению и стать субъектом профессионального самоопределения.

Расширение спектра оснований выбора, включение рефлексии.

Говорят, профессия – это дело, в котором человек удовлетворяет важные для него потребности в успехе, вознаграждении и признании. Поясним. Под **успехом** понимается результат деятельности, положительно отражающийся на самооценке. Существенно, что не всякий, даже формально высокий результат, отражается на самооценке. Например, если Х «плюнул дальше всех», вряд ли это повлияет на его самооценку. Для кого-то успехом является научный результат, для кого-то сделанная им вещь и т.д. Речь идет о выборе такой профессии, технологическое содержание которой связано с производством продуктов (результатов), которые для человека будут иметь смысл успеха. Далее, «для счастья» нужно, чтобы **успех вознаграждался** (например, денежно, но это не единственная форма вознаграждения) и находил **признание окружающих** (во всяком случае, признание референтных окружающих).

Вот вам насколько важно (или совсем неважно), что вы сможете в своём деле добиваться успеха? В выбранном вами деле, что для вас является успехом? Насколько это важно? Ещё раз о том, как вы выбирали профессию: важно ли для вас, что в этом деле вы можете добиться успеха?

Успех должен находить признание окружающих. Поступление в суз – это ваш первый профессиональный успех. Вам безразлично, как это восприняли родители? Знакомые родителей? Сверстники (одноклассники)? Если вы встретите бывших одноклассников, и они спросят вас, куда вы поступили, вам всё равно, как они это воспримут?

Успех должен иметь адекватное вознаграждение (например, зарплата, премии и пр.)? Как вы полагаете, в выбранной вами профессии сможете ли вы рассчитывать на приемлемое вознаграждение за успех? Какое вознаграждение вы считаете приемлемым, справедливым, адекватным?

Ещё профессию часто связывают с возможностями **самореализации**, призванием. Как вы это понимаете? О чем речь? Выбранная вами профессия предоставляет вам лично возможности для самореализации? Какие?

Таким образом, мы вводим в обсуждение достаточно широкий спектр оснований выбора профессии. И, как показывает опыт, оптанты часто принимают их во внимание, хотя и не отдают себе в этом отчета (всё это присутствует в процессах выбора в формах латентных интенций, интуиций и т.п.)

Повышение качества отчетов о процессах (осно-

Теперь целесообразно вернуться к вопросам, как вы выбрали профессию, чем руководствовались? И уверены ли, что выбрали дело по душе? Если предшествую-

ваниях) выбора профессии и рефлексии выбора.

Далее, целесообразно на примерах, образцах показать, как люди выбирают профессию, чем руководствуются.

В заключение целесообразно оценить значимость актуализированных в ходе беседы оснований выбора, очертить группы различными профилями значимости оснований, и инициировать дискуссию между этими группами.

щие этапы беседы проведены эффективно, результат будет состоять в том, что круг оснований, к которым теперь апеллируют участники, существенно расширился, возрос.

Давайте теперь посмотрим, как люди выбирают профессию. Нужно привести несколько вымышленных примеров, в которых задействованы важные нарративы и развернуты дискурсы, связанные с выбором профессии. Предшествующим разговором оптанты подготовлены к восприятию этих примеров. Понятно, что профориентатор должен располагать такими примерами (это, например, размышление юного К.Маркса о выборе профессии). Мы обсудим этот пример ниже.

По ходу разговора выяснилось, что вы принимаете во внимание разные основания выбора (как правило, это интересность технологического содержания деятельности, возможность добиваться успеха, уровень вознаграждения, возможности для карьеры, признание окружающих [социальный статус], возможности для самореализации). При этом для кого-то важнее одни основания, для кого-то другие. Попробуем понять, насколько и для кого важны те или иные основания. Для этого можно, например, попросить оценить в баллах значимость оснований: «Кто считает, что значимость возможностей для успеха 5 баллов, поднимаете руки? Кто поставит 4?» И т.д. Выяснится, что участники беседы по-разному оценивают значимость тех или иных оснований. На этом нужно зафиксировать внимание аудитории и очертить группы участников с различным «профилем оснований». Далее, предложить группам обосновать свои позиции и инициировать дискуссию.

Завершить эту дискуссию следует точной прорисовкой различий в позициях, подчеркнув, при этом, что у каждой группы своя правда (нет правильных и неправильных позиций), и всем не мешало бы подумать о правде другого.

При проведении беседы чрезвычайно важно **работать с доской**; все актуализируемые в ходе беседы основания выбора и все ключевые моменты беседы должны находить отражение на доске, чтобы они постоянно присутствовали в поле сознания участников беседы.

Очень важно, чтобы у участников осталось от беседы ощущение **разговора пор душам**.

Вторая беседа с условным названием «Интеграция выбора профессии в жизненный мир оптанта». Основная тема беседы «Профессия, работа и жизнь».

Сошлемся ещё раз на Э.Ф.Зеера: «Важнейшим критерием осознания и продуктивности профессионального становления личности является ее способность находить личностный смысл в профессиональном труде».²⁷ Вторая беседа направлена на подходы к решению этой задачи.

Для проведения этой беседы мы рекомендуем воспользоваться методикой «**Линия жизни**» с отображением на линии жизни события «выбор профессии». Беседа может проводиться как индивидуально, так и в формате работы с небольшой группой.

Далее, «**Линия жизни с отображением на линии выбора профессии**» может быть дополнена методикой «**Линия профессиональной жизни**», на которой отображаются только те события, которые непосредственно связаны с выбором профессии и последующей профессиональной деятельностью.

Мы не будем подробно излагать здесь, как работать с методикой «Линия жизни» (по этому вопросу существует множество литературы).

Последовательность беседы с использованием методики «Линия жизни» следующая:

1) В начале оптант работает по традиционной инструкции к методике «Линия жизни» (его просят нарисовать линию, которая будет обозначать его жизнь, выделить на линии ту часть жизни, которую он уже прожил, нанести на линию рисками и подписать все значимые события, которые оптант уже прожил, и которые – как он предполагает, произойдут в будущем; далее – в ходе беседы – выясняется, как эти события связаны друг с другом, как они складываются в Целое, именуемое «Моя жизнь»).

2) Далее, оптанта надо побудить (если он не сделал этого сам) отобразить на линии жизни событие «выбор профессии», и выяснить, как это событие связано с другими значимыми событиями жизни. Надо иметь в виду, что иногда оптанты отказываются это делать (выражая тем самым, то обстоятельство, что выбор профессии в их жизни является периферийным и мало значащим событием). В этом случае можно попросить оптанта нарисовать параллельную «Профессиональную линию жизни».

²⁷ Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: Учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, О.А. Рудей. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. — 256 с., с 82

3) Если оптант отобразил событие выбора профессии на линии жизни, далее в ходе беседы надо актуализировать связи этого события с значимыми событиями жизни. Если не отобразил, но предпочел нарисовать параллельную «линию профессиональной жизни», далее нужно артикулировать связи между событиями двух линий.

4) В любом случае целесообразно попросить нарисовать параллельную основной линии профессиональной жизни, и артикулировать связи между событиями этих линий. На этой «профессиональной линии» могут быть отображены события, которые предшествовали выбору (подготавливали его), а также будущие события, как, например, завершение обучения, начало работы, этапы карьеры и т.д.)

Следует заметить, что (по нашему опыту) можно столкнуться с категорическим нежеланием оптанта отображать событие «выбор профессии» на линии жизни. Этот факт сам по себе является значимым. Он свидетельствует, например, о том, что для оптанта работа – лишь то, что опосредствует доступ к Жизни (благам и т.п.), и сама по себе не имеет смысла участия в мире людей. Профориентатор должен попытаться проблематизировать такую позицию через её возможные последствия для жизни оптанта – тех событий, которые он считает значимыми.

Основные задачи этой беседы:

- Помочь оптанту увидеть (воспринять, осмыслить) свою жизнь как Целое.
- Приобрести, соответственно, трансгредиентную и авторскую позицию по отношению к своей жизни как Целому (см. выше).
- Интегрировать выбор профессии и профессиональную деятельность в жизненный мир оптанта (в Целое его жизни).

Цель беседы, в конечном итоге, в том, чтобы существенно повысить уровень осмысленности выбора профессии, личностной вовлеченности в выбор, и создать, тем самым, предпосылки для профессионального самоопределения.

Тема третьей беседы «Я и профессия». Задачей третьей беседы является приобретение коммуникациями профориентатора с оптантом характера (формы и содержания) заботы оптанта о себе. Это значит, что в фокусе беседы для оптанта находится вопрос, кем и каким я становлюсь, выбирая эту профессию, а профориентатор становится посредником в заботе о себе.

Предшествующей беседой подготовлен вопрос, какие последствия выбор профессии может (будет) иметь для моей жизни, что профессия может сделать с моей жизнью (а вместе с ней и со мной). И что я должен делать (предпринимать), чтобы предотвратить вероятные неблагоприятные последствия выбора профессии и, наоборот, воспользоваться предоставляемыми мне профессией жизненными возможностями. В конечном итоге, в центре беседы здесь находится дилемма: «человек для профессии, или профессия для человека», я распоряжусь профессией, или она мной. И как мне распорядиться профессией?

Во-первых, следует заметить, что научить профориентатора проведению этой беседы посредством методических рекомендаций вряд ли возможно; то, что произойдет в этой беседе, определяется глубиной и кругозором профориентатора. Он должен быть готов к этой беседе лично и субъектно.

Во-вторых, в этой беседе не может быть получено каких-либо «окончательных ответов». **Смысл её в том, чтобы сформировать в сознании, в мышлении, в осмыслении профессии оптантом вектор, прочно связывающий профессию с вопросом, кем и каким я становлюсь, занимаясь этим делом, что делает это дело с моей жизнью, что происходит с моей жизнью.** Однозначно ли, например, хорошо стать богатым (что делает богатство с людьми и какими их делает, если оно распоряжается ими, а не они им)? Или, что, например, делать с тем обстоятельством, что вместе с рабочей профессией я почти гарантированно получаю «в нагрузку» низкий социальный статус? В ходе этой беседы необходимо честно говорить об экзистенциальных последствиях выбора профессии, не уклоняясь от обсуждения самых острых и болезненных вопросов. Оправданием к этому является то, что эти вопросы так или иначе присутствуют в сознании оптанта, но он уклоняется от них, оставляет их в тени, потому что не располагает на них ответами. Например, учащаяся первого курса колледжа вместо обоснования своего выбора рассказывает, что попала себя вынужденно: хотела в ВУЗ, но по интересной ей специальности обучение только коммерческое, а денег нет. Ведущий беседы понимает, что она оправдывается перед людьми и собой. В её рассказе звучит, что по своим способностям она «достойна лучшего» (ВУЗа), но отсутствие денег привело её сюда (в ССУЗ). Очевидно, что ей здесь дискомфортно, она не воспринимает поступление в ССУЗ как успех, для неё это, скорее, жизненное поражение,

травма, с её жизнью произошло что-то фатальное (она тешит себя надеждой, что «всё равно поступит» в ВУЗ, но как и когда она не знает; она не знает даже, удастся ли ей осуществить свою мечту на самом деле). За всем этим стоит остающийся немой вопрос, почему так она умнее, лучше, а «сливки» достаются тем, у кого деньги? Уговаривать эту девушку, что «ССУЗ это хорошо» (заниматься «психотерапией») категорически неверно. Она чувствует, что «жизнь её “сделала”, а не она жизнь». И она нуждается в открытом разговоре об этом, в обретении субъектности по отношению к этой жизненной ситуации, в понимании того, как ей распорядиться этими травмирующими жизненными обстоятельствами, как ответить на вызов. Она нуждается в действительном оптимизме. А для этого нужен «жесткий разговор», а не успокаивающая терапия. Если с этой девушкой разговаривать с «психотерапевтической позиции», она почувствует себя обманываемой.

В заключение трех бесед можно провести своего рода «практическое занятие», содержанием которого является составление «Личностной перспектограммы» профессий, находящихся поле выбора оптанта (см. табл. 1). «Перспектограмма профессии» отражает личностные перспективы оптанта, связанные с профессией – так, как он видит их сам. Это занятие станет подведением некоторого итога бесед, обобщением бесед.

В верхнюю строку таблицы выносятся актуализированные в ходе бесед основания (факторы, мотивы) выбора профессии.²⁸

Второй строкой оптанта оценивает в баллах от 1 до 10 значимость, важность для себя каждого из мотивов (факторов, оснований).

Третьей строкой таблицы оптанта оценивает, насколько профессия позволит ему реализовать каждый из мотивов (оснований) выбора (например, добиваться успехов, получать за успех приемлемое вознаграждение и признание окружающих и т.д.).

После этого, если оптанта оценивает несколько профессий, между которыми выбирает, он оставляет для последующего обсуждения только те профессии, по которым наиболее высоко оценил вероятность реализации наиболее значимых для него мотивов (оснований) выбора.

²⁸ Список оснований может оказаться и иным (не тем, что приведен в таблице). Речь идет об основаниях, которые были актуализированы в ходе бесед и, соответственно, понятны оптанта.

Табл. 1. «Личностная перспектограмма» профессии

Основания (факторы) выбора профессии								
Соответствие технологического содержания интересам, склонностям оптанта	Возможности достижения в профессиональной деятельности значимых для оптанта успехов	Оценка приемлемости уровня вознаграждений за успех (зарботок, благосостояние, иные «бонусы»)	Востребованность профессии (и оптанта как профессионала)	Вероятность того, что профессиональные успехи найдут признание со стороны значимых окружающих; возможности добиться высокого (приемлемого) социального статуса	Возможности для карьеры	Значимость для оптанта приобщения (причастности) к связанному с профессиональной группой людей	Соответствие социального смысла и этоса «душевного склада») профессии потребностям самосознания оптанта	Насколько важное место займет в жизни профессия, станет ли главным делом жизни (возможности для самореализации)
Оценка в баллах (от 1 до 10) значимости факторов для оптанта								
Оценка в баллах (от 1 до 10) возможностей реализации фактора в оцениваемой профессии								
Профессии, в которых наиболее высока вероятность реализации наиболее значимых для оптанта мотивов (факторов, оснований) выбора								
Оценка в баллах (от 1 до 10) рисков профессий								
Оценка (лимитирующих факторов) с которыми придется иметь дело оптанту при выборе данной профессии								
Выводы (заключение, «вердикт») оптанта								

В развитие перспектограммы можно ввести в разговор элементы «Личностной профессиональной перспективы» Н.С.Пряжникова (см. Прил. 1) и планирования профессионального образовательного маршрута Афанасьевой Н. В., Малухиной Н. В. и Пашниной М. Г).²⁹

²⁹ Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11классы). - М.:ВАКО, 2005. – 288 с. Афанасьева Н. В., Малухина Н. В., Пашнина М. Г. Профориентационный тренинг для старшеклассников «Твой выбор» / Под ред. Н. В. Афанасьевой. — СПб.: Речь, 2008. - 366 с.

Пятой строкой оптант оценивает риски, связанные с возможностями реализации каждого из оснований (насколько велик риск, что профессия окажется неинтересной, не позволит добиться успеха, вознаграждение будет неприемлемо низким и т.д.).

Шестой строкой оптант описывает те трудности (лимитирующие факторы), с которыми он столкнется при реализации своего выбора профессии (например, факторы, связанные с стоимостью обучения, с трудоустройством по специальности и т.д.).

Наконец, в седьмой строке оптант выносит свой вердикт по профессии (по сути, решение, будет ли он, исходя из всех факторов, пытаться получить эту профессию).

По заполнении перспектограммы профориентатор должен провести беседу с оптантом – прежде всего, в отношении вердикта. Например, если оптант полагает, что профессия предоставляет ему существенные возможности для реализации важных для него оснований, но отказывается от выбора профессии по причине каких-либо трудностей, лимитирующих факторов, это требует обсуждения (всегда может быть составлен план, который позволит преодолеть трудности).

Освоение актантной структуры профессионального самоопределения, семейство актантно-ролевых практик профессионального самоопределения.

Изложенные выше беседы подготовили оптанта к освоению актантной структуры профессионального самоопределения.³⁰

³⁰ Об актантных структурах достаточно подробно говорилось в Аналитическом докладе. В самом общем смысле актант – это «действующий», а точнее, «роль», в которой действует индивид. Актантная схема деятельности определяется ролями, в которых взаимодействуют индивиды. Любое действие (глагол) предполагает роли действующих лиц, скажем суд роли судьи, обвинителя, адвоката, подсудимого, свидетелей, присяжных. Действие суда (судебный процесс) осуществляется взаимодействием этих ролей, которые образуют форму судебного разбирательства как специфической человеческой практики. Каждая роль имеет свой «функционал», требует своих компетенций. Но чтобы стать, например, адвокатом, надо освоить эту форму действия, образуемую его актантной схемой. Компетенций, которые «усваиваются», недостаточно. Нужно освоить, обжить форму действия. Дело в том, что именно актантной структурой действия определяется его семантика. Например, смысл того, что говорит обвинитель, состоит в том, чтобы привести такие улики, доказательства, аргументы, которые будут учтены судьей при вынесении приговора и присяжными при вынесении вердикта. Из этого примера понятно, почему Э.Умберто утверждает, что актантные схемы являются «фундаментальными нарративными структурами»: ведь любой рассказ адресован кому-то, для кого он должен иметь смысл (впрочем, и действие адресовано кому-то, для кого оно имеет смысл).

Актантные роли позволяют разыгрывать ситуацию профессионального самоопределения как «пьесу», как драматическое (драматургическое) действие. В основе актантной семантики лежит тезис: «глагольный узел, который является центром предложения ..., выражает своего рода маленькую драму ... в нём обязательно есть действие ..., действующие лица и обстоятельства».³¹ Существенно, что актантные роли могут не предполагать физических индивидов, играющих эти роли. К Маркс начинает своё «Размышления юноши при выборе профессии» фразой: «человеку божество указало общую цель — облагородить человечество и самого себя, но оно предоставило ему самому изыскание тех средств, которыми он может достигнуть этой цели эти». «Божество» у юного Маркса является участником актантной схемы выбора профессии – в части размышления-разговора о «высших смыслах» своей деятельности, о своём предназначении. Понятно, что эта актантная роль не может быть физически реализована, но в размышлениях Маркса она присутствует как обращенный к божеству вопрос о том, стану ли я в этом деле таким, каким есть в своей Правде, своём Совершенстве, в своей Истине. Буду ли я таким «пред лице Его», перед Его судом, исключаящем заблуждения, ложь и самообман.

Важность освоения актантной схемы (формы) профессионального самоопределения в том, что основания выбора профессии, о которых мы говорили выше, эксплицированы и развернуты в отношениях актантных ролей. Т.е. это не какие-то абстрактные неведь к чему предназначенные основания, но аргументы в обсуждении оптантом своего выбора с родителями, сверстниками, консультантами и т.д., и аргументы родителей, консультантов и пр., адресованные оптанту. Важно понимать, что **освоение актантной структуры профессионального самоопределения является предпосылкой и моментом формирования у оптанта самой способности рассуждать, размышлять при выборе профессии (точнее, осуществлять выбор в форме развернутых размышлений, «аргументирующего мышления»)**. То, что мы называем рассуждением, совершающимся «в голове», в значительной мере является результатом интериоризации актантных схем (и мы часто рассуждаем, споря в уме в значимыми для нас лицами, что-то обсуждая с ними, проговаривая и т.д.).

³¹ Теньер Л. Основы структурного синтаксиса. – М.: Прогресс, 1988. – 656 с., с. 117.

Важно, также, подчеркнуть, что **актантные схемы профессионального самоопределения и профессиональной деятельности различны**. Выбирая профессию, мы разговариваем с родителями, сверстниками, консультантами; в процессе выбора могли играть значимую роль школьные учителя, специалисты по образовательному маркетингу и т.д. Предположим, оптант выбрал в итоге «ресторанный сервис» и работает официантом высокой квалификации. Актантная схема его профессиональной деятельности описывается такими ролями, как клиенты, метрдотель, бармен, повар и т.д. Это важно иметь в виду, поскольку в профориентации достаточно широко используются деловые игры, имитирующие актантные схемы профессиональной, но **фактически отсутствуют практики, направленные на развертывание и освоение актантных схем профессионального самоопределения**.³²

Развертывание и освоение актантных схем профессионального самоопределения – это не одна практика, а **семейство профориентационных практик**. Актантные схемы могут быть развернуты:

- в играх, имеющих сходство с ролевыми деловыми играми,
- в форме постановки «открытой пьесы», т.е. такой, в которой заданы экспозиция и завязка, после чего она «сочиняется» по ходу исполнения,
- на креативной игре, которую мы провели в рамках гранта, участники придумали форму, названную ими «суд над профессией» (см. ниже)
- в форме дискурса, в котором роли участников распределены в соответствии с актантной схемой
- и др.

Кроме того, могут быть предложены различные актантные схемы профессионального самоопределения, а в конкретной модели, в конкретной методике актантная схема может быть развернута частично; могут быть артикулированы различные актантные роли.

³² Возможно это потому, что мы всё ещё живем с презумпцией, что профессию (дело жизни) выбирают однажды. Но времена поменялись, и мы, быть может, входим в эпоху, в которой профессиональное самоопределение станет перманентным «пожизненным» процессом. Ведь, пожалуй, сегодня уже не найдется профессии, которая бы не обновлялась радикально (и не раз) на протяжении жизни человека. Причем, эти обновления осуществляются нередко как полифуркации профессий: из одного древа возникает множество ветвей – новых специальностей. Человек таким образом вновь и вновь будет ставиться в ситуацию выбора.

Таким образом, **освоив актантный подход, профориентатор сможет самостоятельно изобрести множество актантных профориентационных моделей, методик, практик.**

Пример «актантных практик» профессионального самоопределения. «Суд над профессией»

Рассмотрим в качестве примера актантной практики «суд над профессией», изобретенный участниками проведенной нами креативной игры. Заметим, что слово «суд», на наш взгляд, не является вполне удачным, скорее это своего рода «общественное жюри», в фокусе которого находится профессия (и лишь потому, что практика общественного жюри мало известна россиянам, участники игры назвали эту практику судом).

Содержание совершающегося «судом над профессией» действия – вынесение **вердикта** по профессии. При этом на суд (жюри) целесообразно вынести **один или несколько конкретных вопросов**, по которым должен быть вынесен вердикт. Пример вопроса, по которому может быть вынесен вердикт: «действительно ли нас воодушевляет избранная профессия, одобряет ли ее наш внутренний голос, не было ли наше воодушевление заблуждением, не было ли то, что мы считали призывом божества, самообманом» (как она сформулирована в размышлении К.Маркса). Могут быть вопросы:

- Предоставляет ли профессия возможности для самореализации? Какие именно?
- Позволит ли профессия реализовать потребности в успехе, вознаграждении и признании?
- Востребована ли профессия сегодня и что с ней будет в будущем? Есть ли у профессии будущее? Какое именно?
- Какой социальный статус и имидж имеет профессия?
- И т.д.

После того, как вопросы, по которым будет вынесен вердикт, сформулированы, надо определить (прорисовать) актантную схему «судебного разбирательства» профессии. Это, например, следующий набор ролей:

- 1) **Члены жюри** (это, прежде всего, оптанты – им выносить вердикт).
- 2) **«Консультанты»** - их задача состоит в обогащении представлений участников о профессии.

- 3) **«Обвинители профессии».**
- 4) **«Защитники профессии».**
- 5) **«Свидетели»** (лица, которые своим примером будут подтверждать мнения, оценки обвинителей и защитников).
- 6) **«Группы поддержки членов жюри»** (участники, с которыми члены жюри будут советоваться при формировании вердикта).
- 7) Могут быть введены роли различных **«советчиков»**, например родители.
- 8) В любом судебном разбирательстве (также, как в пьесе) есть **«Зрители»**, осуществляющие процесс понимания, интерпретации происходящего.

Мы можем (особенно в первых мероприятиях по методу «суда») ограничиться представленным набором ролей (эти роли интуитивно понятны участникам). Но в последующем важно **усложнять актантную схему действия**. Можно, например, ввести роли:

- **«Божество, указывающее высшие смыслы и цели»** (с этого актанта начинается, как мы помним, Маркс).
- **«Искушитель, соблазнитель, демон»** (в сочинении Маркса речь идет о «соблазнах» профессионального самоопределения и профессиональной деятельности),
- **«Человечество, люди»** (в своём размышлении неоднократно апеллирует к человечеству); может быть олицетворено «присяжными», предназначение которых «судить по совести». Или, вспомним, что в греческой трагедии «одним из актеров» (Аристотель) был «хор», который по ходу действия обличал правду происходящего. «Хор» - это своего рода «внутренний голос», не терпящий лжи.
- В отличие от «человечества» есть **«Общественное мнение»**, и это другая функция. В сочинении Маркса это «блеск», «тщеславие»; Маркс подчеркивает «нашим призванием вовсе не является такое общественное положение, при котором мы имеем наибольшую возможность блистать ..., вскоре мы почувствуем, что наши желания не удовлетворены, что наши идеи не осуществились, мы станем роптать на божество, проклинать человечество».
- Профориентатор может участвовать в действе в роли **«Волшебного помощника»**: это даст ему возможность изнутри модерировать процесс.

Таким образом, можно начать с простой актантной структуры действия, а затем усложнять её. Очевидно при этом, что введением таких ролей как «Божество», «Демон-искуситель», «Хор» (внутренний голос) действие становится всё более сложным – и драматургически, и семантически, и в плане рефлексии.

После того, как мы определились с 1) профессией, которую выносим на суд (жюри), 2) вопросами, по которым должен быть вынесен вердикт и 3) актантной структурой действия, мы должны составить сценарий и регламент действия, например:

- Действие начинается с выступлений защитника и обвинителя (это самый простой вариант). Но действие может начинаться выступлением «Божества» (сочинение Маркса начинается с божества). В принципе вступительное слово может произнести и «Общественное мнение». И т.д. Но кто бы ни начал, он должен высказаться по вопросу, вынесенному на жюри, причем так, чтобы возникла «завязка» обсуждения.

- Затем надо решить, кто, при каких условиях, когда и как вступают в игру. Например, когда и как появляются консультанты, свидетели и т.д.

- Нужно четко определить правила участия для ведущего (модератора).

- Важным элементом (часто завершающим) излагаемой практики является рефлексия произошедшего с позиции зрителей. Обязательно должно произойти обсуждение произошедшего зрителями, и на этом обсуждении ведущий (модератор) мероприятия должен задать достаточно высокий уровень рефлексии.

Хорошо, если оптанты с самого начала будут участвовать в постановке и сценировании суда (жюри)

В изложенном варианте «обвиняемой» является профессия. Кстати, «профессия» тоже может быть ролью, и у неё, как у всякого обвиняемого, может быть голос. Но возможны другие сценарии, в которых «обвиняемыми» являются оптанты, например, первокурсники ссуза. В этом случае жюри может стать для них своеобразным «посвящением в профессию». Понятно, что в этом случае вопросы, по которым выносятся вердикт, должны формулироваться иначе, например, вопрос Маркса («действительно ли нас [вас] воодушевля-

ет избранная профессия ...») адресован, скорее, оптантам, чем профессии.

Другие примеры актантных практик будут описаны в «Атласа релевантных молодежи моделей профориентации на занятость в промышленности».³³ Ещё раз подчеркнем, что приведенная модель развертывания и освоения актантной структуры не является единственной. Можно, например, в этих целях использовать ролевые или имитационные игры. При этом не обязательно, чтобы в каждой игровой ситуации были развернуты все актантные роли. К возможным игровым ситуациям относятся «разговор с родителями», «посещение консультанта» или школьного психолога. Располагая перспектограммой, оптанты могут участвовать в этих играх в разных ролях. И это крайне важно – оптанты должны в разных ролях попробовать себя в роли актантов, поскольку каждая роль – это ракурс восприятия профессии.

Обеспечение релевантности профессионального самоопределения менталитету современной молодежи. От профессионального выбора к профессиональному самоопределению.

В целом до сих пор мы двигались в парадигме выбора профессии, а не самоопределения, хотя актантные практики, будучи искусно реализованными, вплотную подводят нас к формированию субъекта профессионального самоопределения, что является ключевым условием самоопределения.

Есть множество приёмов, способных запустить процесс профессионального самоопределения при наличии для него предпосылок: от Х.Маккея («вы — товар; если этот товар не берут, значит, пора подумать об изменении стратегии маркетинга, произвести собственную переоценку так, чтобы увидеть себя в ином свете; вам следует пересоздать себя и окружающий мир») до Г.Буркхарт (работа «Возьми жизнь в свои руки»),³⁴ основывающего свой *эзотерический* подход на антропософии Р.Штайнера.

³³ Атлас является в некотором смысле приложением к Методическим рекомендациям.

³⁴ Буркхарт Г. Взять жизнь в свои руки. Работа над собственной биографией как путь познания себя и мира.: М., Evidentis 2001 - 246 с. «Эзотерическим» здесь мы назвали подход, в котором ключевую роль в самоопределении играет своего рода «разговор оптанта с Богом» о своём предназначении, о смысле профессии

Как бы то ни было, в фокусе профессионального самоопределения находится вопрос **«главного дела жизни»**. «Главное дело жизни, - подчеркивает Е.Ю.Пряжникова, - это своеобразный критерий, позволяющий человеку разобраться, состоялась его жизнь или не состоялась».³⁵

Как мы уже неоднократно подчеркивали, в рабочих профессиях ключевыми препятствиями к самоопределению являются восприятие рабочей профессии как социально несостоятельной, девальвированной,³⁶ и принудительный характер профориентации на рабочие профессии. Поэтому, прежде всего оптант должен разобраться с этими обстоятельствами выбора рабочей профессии.

Тезис, «все профессии важны, все профессии нужны» (стихотворение С. Боголюбовой), увы, лишь идеология. На деле, как писал ещё Е.А.Климов, существуют *«предрассудки чести»*, когда некоторые профессии считаются «постыдными», предназначенными для людей «второго сорта». Даже если это предрассудки, то не оптанта, они укоренены в общественном мнении. И, к сожалению, часто отражают реальность. «Нельзя не учитывать, что кадровые решения всегда принимаются в достаточно широком ... социальном контексте. Они не бывают полностью изолированными от масштабных социальных систем».³⁷ Выбор профессии на деле часто оказывается выбором социальной принадлежности и «формы человечности» (этоса профессии). В случае выбора рабочей профессии – это выбор девальвированного социального статуса, и это не предрассудок, а реальность.

(дела). К.Маркс, хотя и атеист, тоже начинает с «божества», которое является ключевым элементом актантной схемы самоопределения в точном смысле слова.

³⁵ Пряжникова Е.Ю. Профориентация : учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений. — 2-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2006. — 496 с., с. 4

³⁶ Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. [Электронный ресурс]. — М.: ЦСИ. 2013. — 277 С. См. также Чередниченко Г. А. Молодежь России: социальные ориентации и жизненные пути (Опыт социологического исследования). СПб.: Изд-во РХГИ, 2004. С. 405., Исследование «Рабочая молодежь сегодня: учеба, работа, социальное самочувствие» осуществлено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект № 10-03-00044а, научными сотрудниками Отдела социологии образования Института социологии РАН Константиновским Д. Л. (руководитель), Чередниченко Г. А., Вознесенской Е. Д. при участии Поповой Е. С. и Ланской С. А., Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А., Хохлушкина Ф. А. Образование и жизненные траектории молодежи: 1998-2008 годы. М.: ЦСПиМ, 2011, Темницкий А. Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский период // Социологический журнал. 2003. № 4. С. 66-85

³⁷ Мучински П. Психология, профессия, карьера. — 7-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 539 с., с. 159

Поэтому в среде рабочей молодежи распространена ностальгия по советским временам. Приведем примеры такой ностальгии из обширного исследования рабочей молодежи, к которому мы уже многократно обращались³⁸ :

– *«Мне очень притягательно то, советское, время. Знаю по рассказам бабушек и дедушек. Потому, что там рабочий человек был героем социалистического труда. А сейчас, если мы будем завозить рабочих из-за границы, то своих у нас не будет».*

– *«Сейчас не скажешь, что это звучит гордо, а скорее наоборот. – А почему наоборот? – Наверное, сложилось такое мнение из-за условий, из-за оплаты. Считается, что эта работа не оплачивается, власть не обращает на нее внимания».*

– *«Я недавно услышала такую фразу, и она меня очень обидела: “Ты не идеальна, ты гнешь спину и работаешь”. Это звучало так, как будто я отребье какое-то. Раньше это гордость была – рабочий человек. Было время, что она [мать] получала больше начальника. Не каждый начальник столько получал. В наше время уже все по-другому».*

– *«Верно и то, и то. Труд рабочего – да, это почетно. Работает здесь слесарем [Константин имеет в виду кадрового рабочего со стажем], и на него смотрят как на бога. Не зазорно сказать: “Да, я слесарем работаю”. Он уже жизнь прожил в благополучное время, когда можно было без проблем повышать свои навыки, знания, квалификацию. В данный момент с точки зрения молодого человека – рабочего, я могу сказать, что рабочий – это неудачник. Оно не лишено смысла. Но перспектив почти никаких. Если они есть, то они настолько малы. Из десяти рабочих один-два-три станут высококвалифицированными рабочими, то это отлично, а так дай бог, чтобы один. Мне кажется, что рабочая специальность в нашем обществе не в почете. Такая сложилась конъюнктура».*

– *«В нашей стране сейчас получается как неудачник, потому что зарплата у рабочего такая маленькая. Государством он так опущен, рабочий человек. И в обществе такое отношение. В советское время рабочий был на более высоком уровне, их уважали, ценили. А сейчас – это государственная политика, в основном*

³⁸ Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. [Электронный ресурс]. – М.: ЦСИ. 2013. – 277 с., с.235 – 236.

офисные работники везде, а рабочий – он кто? Ему бы только выпить, в грязной робе ходит. Ничего другого у него нет, и ничего ему не надо. Я считаю, что это государственная политика: кто работает на заводе, тот неудачник, это отводится нам такое место в жизни».

– «Если мы общаемся где-то с людьми в компании, в основном с людьми с высшим образованием, на вопрос, где я работаю и какое у меня образование, мне стыдно отвечать. Где-то я и скажу, а где-то я уйду от вопроса».

Мы нарочито привели высказывания рабочей молодежи, в которых, так или иначе, присутствует ностальгия по советским временам. Это обстоятельство (ностальгия) иллюстрирует, что речь идёт не просто об имидже рабочих профессий в общественном сознании, а об **общественной форме** рабочего труда (см. об этом в Аналитическом докладе). Проблемы имиджа поправимы посредством PR, проблемы общественной формы PR не решаются, они требуют существенных изменений в «общественном бытии» рабочих.

На Западе в целях сглаживания противоречий, связанных с общественной формой профессии, применяются так называемые «аффирмативные действия» («социальная политика, направленная на уменьшение эффектов дискриминации»).³⁹ В России, увы, мы встречаемся с вопиющими, по сути, примерами, когда низкий статус рабочей молодежи разыгрывается на потеху публике!⁴⁰

Что касается мер, связанных с изменением общественной формы рабочих профессий, они, конечно, не находятся в компетенции профориентаторов. Так, например, в плане политики, нужны институты, позволяющие рабочей молодежи массово участвовать в форми-

³⁹ П.Мучински, например, говорит о действиях, предотвращающих дискриминацию при принятии кадровых решений (например, приеме на работу). Но он упускает из виду дискриминацию по профессионально-социальному признаку, осуществляемую самим приемом на работу.

⁴⁰ Примером является проект «Света из Иваново». Это своего рода «эксперимент», типа «может ли чумазый играть на фортепиано?». Причем с заранее определенным результатом – «не может». Типичные реакции в социальных сетях: «Света Курицына - недалёкая девушка, соответствующая своей фамилии и показ её по телевидению это, как бы, желание показать, что все - в одном курятнике и сидят на одном и том же насесте»; «А чем Света из Иванова хуже Собчак или ещё какой так называемой "золотой молодежи"? По-моему даже где-то и лучше. Ей бы подучиться чуток...». «Постепенно Света из Иваново забылась. ... Никуда она не девалась, просто в одно прекрасное время стала никому не интересна». В этом отношении вся история с С.Курицыной воспримается как издевательство, причём не над Курицыной, а над всеми «чумазыми». «Это ее продюсеры креативят, неловко за этих людей как-то...» (К.Собчак). «Ну они над ней издеваются, а ей все равно ... Интересно, она про Бухенвальд слышала?» (С.Минаев).

ровании гражданских (и политических) элит, в формировании гражданской (общественной) повестки. Сегодня таких институтов дефицит. Профсоюзы этой задачи не решают. Есть, конечно, примеры головокружительных политических карьер рабочих. Но, во-первых, это исключительные случаи. Во-вторых, далеко не все хотят быть политиками; политическая карьера и участие в формировании общественной и политической повестки, в формировании гражданских элит, не одно и то же. В целом «рабочий класс» в общественно-политическом ландшафте представлен как «электорат», «население». Заметим, что слова «население» не имеет личного лица, это масса, а от массы всего лишь шаг до «быдла». Важен также, вопрос, об институтах профессиональных элит и профессиональных дискурсах. Рабочие сегодня не располагают такими институтами.

Но вернемся к тому, что может сделать с этими обстоятельствами профориентатор? **Он в состоянии помочь оптанту приобрести субъектность по отношению к этим обстоятельствам рабочей профессии, по отношению к её общественной форме.** Напомню проповедуемый в наших методических рекомендациях принцип: нет обстоятельств, по отношению к которым человек не мог бы приобрести субъектность, которыми он не мог бы распорядиться. Спонтанно это происходит в рабочей среде:

– *«Мне кажется, что [звание рабочего человека] почетно. И не потому, что я сам рабочий. Я ведь работал и не только рабочим. Во-первых, я работаю рабочим потому, что это состояние души. ... Мне не зазорно быть рабочим. Мне просто по нашей жизни главное – достойную заработную плату найти».*

– *«Раньше считал, что неудачник, а сейчас, что гордо. С возрастом уже по-другому смотришь на рабочего человека».*

– *«Я себя ощущаю той ячейкой в обществе, которая нужна. Мы все делаем что-то для того, чтобы было что-то большое, мы все звенья одной цепи».*

– *«Есть такое понятие – золотые руки. Вот они могут сделать, не имея даже образования, а другие не могут. – Золотые руки оцениваются? – Оцениваются. Может быть не всегда и не везде, но на 80% оцениваются».*

– *«Лучше рабочим, чем в начальстве. Мне так больше нравится. Мне нравится делать что-то своими руками».*

– «Без рабочего человека куда? Если все будут руководителями, а кто будет работать?».

– «Это не то, работать с бумажками ... чтобы работать технологом, надо знать монтаж. А то, когда он приходит к рабочему и говорит “а что здесь нужно сделать?” – спрашивает у рабочего. Рабочий пытается объяснить, а он не понимает. Это не технолог. В общем ... в технологию все равно не пойду: что-то печатать там – бесполезно совершенно».

– «Тот рабочий, который учил меня в самом начале, мне ближе, и проще с ним, он знает, что он делает. А инженеры с высшим образованием – теорию дает, а теорию надо уметь применять на практике».

– «Рабочим очень тяжело работать, без образования очень тяжело. Я бы сказала, что их труд почетен, без рабочих начальство никуда».

– «Конечно, поскольку я работаю рабочим, то для меня рабочий – это почетно. Без рабочего, кто бы выполнял работу?»

– «Без рабочего человека куда? Если все будут руководителями, а кто будет работать?».

– «Чтобы состояться в жизни, надо иметь не ступеньку в образовании, а иметь профессионализм в своей области». ⁴¹

Первым шагом к обретению субъектности по отношению к общественной форме являются удачные нарративы («великие рассказы, истории» о рабочих профессиях⁴²), а точнее, так называемые «нарративные субстанции»⁴³, «метафоры» и метонимии. Например, самосознание рабочего в СССР в значительной мере формировалось такими нарративными субстанциями, как «золотые руки», «человек труда», «рабочая гордость», «гегемон», «всемирная миссия человека труда», «правда человека труда» и т.п. Такие «субстанции» содержат

⁴¹ Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. [Электронный ресурс]. – М.: ЦСИ. 2013. – 277 с., с. 226 – 232.

⁴² О роли великих рассказов, историй в легитимации каких-либо общественных феноменов см. Ж-Ф.Лиотар. Состояние постмодерна. Мы не будем здесь обосновывать высказанный тезис о роли «нарративов», «нарративных субстанций», это дувело нас далеко в сторону от собственно методических рекомендаций. Здесь лишь заметим, что первым шагом к приобретению субъектности по отношению к имплицитному общественной формой социальному статусу профессии является легитимация своего положения самим оптантом (рабочим) и наличие средств легитимации (и, соответственно, реабилитации) профессии в общественном сознании.

⁴³ Анкерсмит Ф. Нарративная логика. Семантический анализ языка историков. Перевод с англ. О. Гавришиной, А. Олейникова. Под науч. ред. Л. Б. Макеевой. - М.: Идея-Пресс, 2003. - 360 с

в себе основания того, что и как говорить о рабочих профессиях, они «подсказывают», как воспринимать рабочие профессии. Они позволяют сводить различные высказывания в одно смысловое целое, задают ракурс восприятия профессий (Анкерсмит). Посредством таких «субстанций» рабочий соотносит профессию с собой как средством своей самоидентификации. Но приведенные примеры нарративных субстанций советского времени сегодня девальвированы, не отвечают на вызовы современности, не релевантны «духу времени» и менталитету современной молодежи. Вопрос, **где взять новые «нарративные субстанции», основанные на них нарративы, истории, рассказы?** В формировании менталитета (уклада сознания, мышления) современной молодежи существенную роль играют информационные технологии, социальные сети, медиа, бренды⁴⁴, молодежные субкультуры. Видимо, они и должны стать источником новых нарративных субстанций. Посмотрим, с этой точки зрения на то, что находится в Интернет? «Современный рабочий – это практически инженер». «Современный рабочий - это не только хорошие руки, но и умная голова». По адресу <http://www.ngpedia.ru/id355135p1.html> размещены целых 4 страницы характеристик современного рабочего. Подавляющее большинство их относится к технологическому содержанию труда, немало цитат из марксистской литературы. И ничего, что могло бы претендовать на роль «нарративной субстанции» сегодняшнего дня! При поиске в интернет вы наверняка обнаружите песню, которую в былые времена исполнял И.Кобзон: «Современный рабочий» - на сайте «Коммунизм - будущее человечества». Так где же взять нарративные субстанции для нынешнего времени? Мы думаем, что **информационные (сетевые) технологии и брендинг профессий являются средствами вовлечения рабочей молодежи и оптантов в создание новых релевантных времени «нарративных субстанций».** И это вовлечение может сыграть ключевую роль в процессах профессионального самоопределения.

Вовлечение молодежи в создание новых «нарративных субстанций» может осуществляться в несколько этапов: Общая ло-

⁴⁴ «Жизнь сейчас брендовая, поэтому не только модель моего автомобиля и сорт сигарет отражают мои ценности и индивидуальность; это и выбор банка, мобильного телефона, пылесоса, замороженной птицы, супермаркета, телевизора и телеканала» (П.Денн, известный на Западе специалист в области брендинга). «В этом я весь», восклицает подросток об основанной на бренде идентичности (М.Линдстром, П.Сейболд. Детский брендинг. – СПб.: ИД «Нева», 2004. – 320 с.).

гика: мем → бренд → «нарративная субстанция» → нарративы и субкультура.

Сетевые технологии в процессах профессионального самоопределения.

Процессы обращения мемов занимают огромное место в социальных сетях, захватывают медиа. Даже современная литература становится всё более «мемовой», ведь персонажи типа «суперменов», «скруджей», «джеймс бондов», «гарри поттеров» и пр. конструируются как мемы. Топ-лица формируют свой образ посредством мемов. Мы живем в эпоху мемов, брендов и субкультур. Приведём восторженный отклик активного пользователя социальных сетей: *«Мемы — это сверхязык. Надязык. Суперязык, язык нового поколения. Мемы — это способ заменить целую страницу умных и тщательно подобранных слов одной маленькой картинкой. ... Передать свои эмоции через россыпи насекомоподобных букв — весьма нелёгкая задача, требующая серьёзной квалификации. Как бы ты ни старался, как бы долго ты ни думал над каждым словом — тебя непременно поймут неправильно. Или не поймут вовсе. Или даже не будут читать. С помощью же мемов можно выражать свои мысли быстро, чётко и мощно, пусть и довольно грубыми мазками. Спросил собеседника, не из Омска ли он — и сразу же всё понятно. Потому что пару лет назад была популярна паста про омича-наркомана, который «где-то там живёт» и употребляет вещества»⁴⁵. «Спиральная динамика» К.У.Грейвза, в фокусе которой находятся мемы, по мнению многих авторов «представляет собой новую основу для понимания динамических сил, влияющих на человеческие вопросы — бизнес, личную жизнь, образование и даже геополитику».⁴⁶*

Согласно Википедии «мем (англ. *meme*) – единица культурной информации». «Мемом может считаться любая идея, символ, манера или образ действия, осознанно или неосознанно передаваемые от человека к человеку посредством речи, письма, видео, ритуалов, жестов и т. д.». Концепция мема и сам термин были предложены эволюционным биологом Р.Докинзом в 1976 году. В книге «Эгоистический ген» предложил, что вся культурная информация состоит из базовых единиц — мемов, точно так же как биологическая информа-

⁴⁵ Ф.М.Морген. <http://fritzmorgen.livejournal.com/442440.html#cutid1>

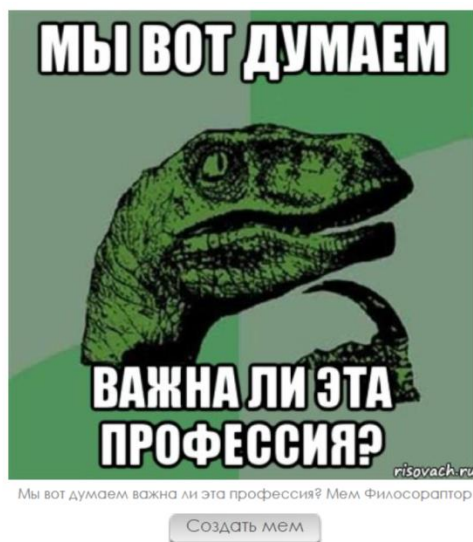
⁴⁶ Дон Эдвард Бек, Кристофер К. Коун. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке. http://www.universalinternetlibrary.ru/book/67824/chitat_knigu.shtml

ция состоит из генов, и так же как гены, мемы подвержены естественному отбору, мутациям, селекции. Идеи Докинза привели к формированию меметики, научный статус которой спорен. Но в нашем контексте это неважно; важно то, что мемы работают. Термин «мем» Р.Докинз придумал, взяв за основу греческое слово μίμημα — «подобие». По мнению Докинза, подобно генам, мемы - это репликаторы, то есть объекты, которые для размножения копируют сами себя. Мемы могут размножаться по воле или помимо воли своего носителя. Для мемов выживание зависит от наличия по крайней мере одного носителя, а успешность воспроизводства зависит от окружающей социокультурной среды и от наличия такого носителя, который намеренно пытается распространять мем». Согласно Грейвзу, мемы проявляют глубинные образы мышления, которые формируют системы и влияют на поведение человека: мем содержит в себе базовый пакет мыслей, мотивов и инструкций, которые определяют то, как мы принимаем решения и расставляем приоритеты в жизни.

Другие определения мема, распространенные в Интернет: **«Мем это некто или нечто, ставшее знаменитым в интернете и превратившееся в объект обсуждения с культовым статусом.** Иногда мемы выходят в оффлайн и попадают в прессу, на телевидение и даже на футболки»; «мемы рождаются стихийно и не поддаются искусственному выращиванию, хотя кто-то кое-где у нас порой пытается форсировать какой-либо мем, то есть продвигать его силой». «Мем - это не какая-то там картиночка, мем или медиа-вирус - культурное явление, единица культурной информации. Некий образ (персонаж), визуальный символ, знак, жест, манера что-то делать. Какая-то идея. Эта самая штука довольно ярко и метко отражает что-либо - ситуацию или отношение к ней. Или несёт важную для кого-то смысловую нагрузку. Благодаря чему моментально запоминается и начинает распространяться от человека к человеку - письменно, голосом, жестами, ритуалами. Благодаря интернету характер распространения лавинообразен». «По существу, мем — это чистая информация или метафора, конкретный образ абстрактного понятия. Он распространяется от одного человека к другому вербально и невербально, через интернет или как-нибудь ещё. Примерами мемов могут служить: музыкальные мелодии, фильмы, слоганы, различные выражения, картинки и так далее.

Для наших целей существенно, что в Интернет сейчас существует множество «генераторов мемов» (в качестве примера можно привести генератор по адресу http://trollface-fun.ru/create_meme/mems.html). Правда, надо признать, что большая часть этих «генераторов» достаточно примитивна (см. рис). Всё же

наличие таких генераторов позволяет осуществить вовлечение молодежи в создание новых «нарративных субстанций» по цепочке мем → бренд → «нарративная субстанция» → нарративы и субкультура. Ведь из сказанного о мемах можно утверждать, что мем является своего рода «протосубстанцией» - именно поэтому он становится поводом (основанием) для множества высказываний, обсуждений и т.п.



Перейдем к описанию рекомендуемых практик.

1) Вначале мы ставим перед оптантами задачу создания мемов различных профессий. Это может быть конкурс мемов или игра. Для создания мемов мы предлагаем оптантам воспользоваться интернет-генераторами мемов. Мем, конечно, не обязательно создавать при посредстве мем-генераторов в интернет, но это может стать дополнительным стимулом для оптантов, и это, конечно, проще. «Конкурс мемов» осуществляется посредством размещения их в интернет (на сайте мемов профессий), что позволит участникам конкурса получать лайки, на основании которых можно определять победителей. Кроме того, размещение удачных мемов в интернет может привести к возникновению мейнстрима по производству мемов профессий. Важно, что создание мемов для современной молодежи значительно привлекательнее, чем задание написать сочинение.

2) Вторым шагом осуществляется **трансформация удачных мемов в бренды профессий**. Для этого за основу можно взять 6-панельную модель бренда (см. рис. 1).⁴⁷ Оптантам может быть интересна установка на это задание: учимся создавать бренды, разбира-

⁴⁷ Ф. Джозеф ЛеПла, Сьюзен В.Дэвис, Линн М.Паркер «Стратегии развития бренда» — М.: "Баланс-Клуб", 2004 – с. 368, с. 43-58

емся, что такое бренды (несомненно, что тема будет интересной для молодежи). Кроме того, тему брендов можно увязать с вопросами саморепрезентации.

Рис. 1. Шест. Панелей бренда.



Несколько пояснений к 6-панельной структуре бренда.

- Любая профессия предполагает социальные роли, «миссию», и это то, что в профессии является предметом (основанием) признания.
- Любая профессия предполагает экономические роли – то, что является предметом вознаграждения.
- Любая профессия связана с более или менее определенным укладом ценностей. Для врача ценностью является здоровье клиента, его жизнь, за которую он должен бороться до последнего.
- «Принципы» - этика, нормы. В ряде профессий эти принципы частично эксплицированы, например «клятва Гиппократата» Мы ожидаем, что врач будет следовать определенным принципам в взаимоотношениях с пациентами, продавец – в отношениях с клиентами и т.д.
- Ассоциации. Любая профессия окружена облаком ассоциаций, коннотаций. Размышляя о врачах, трудно не вспомнить Айболита. Образ Айболита может подсказать, о каких ценностях и принципах идет речь в медицине. Или, каков цвет медицины? Есть известная игра в ассоциации, которая может помочь оптантам в формировании ассоциативного поля профессии (игра заключается в том, чтобы иг-

рок, задавая участникам игры вопросы, типа «если это погода, то какая? если это небо, то какое? если это человек, то какой?», угадал, о какой профессии идёт речь). Эта игра позволит отобрать наиболее удачные и значимые ассоциации, метафоры, метонимии.

- Индивидуальность – то в профессии, что опосредствует формирование идентичности занимающегося ей человека. Не всякий человек на вопрос, «кто ты», ответит «я учёный» (т.е. идентифицирует себя с профессией). Важно, какой вклад в формирование идентичности вносит профессия.

- Легенда, история, т.е. собственно нарратив, некоторым образом артикулирующий и обосновывающий миссию, роли, ценности, принципы, индивидуальность профессии.

Таким образом, работа по схеме мемы → бренд профессии» вплотную подводит оптантов к созданию нарративных субстанций, нарративов.

Далее, хорошие нарративы «вводят в игру субъектов», с которыми может себя идентифицировать оптант. Профессия открывается ему как способ быть субъектом и как основание для своей субъектности по отношению к обстоятельствам своей жизни. Например, такие нарративные субстанции советского времени, как «гегемон», «миссия и правда человека труда» прямо указывали на субъектность рабочего человека.

Чтобы завершить этот процесс формирования субъектности, потребуется рефлексия тех оснований высказываний (рассказов) о профессии, которые имплицитно развернуты уже в нарративных субстанциях (которые актуализировались в работе с мемами и брендами). Эти основания надо эксплицировать и ввести в герменевтические потоки различных интерпретаций профессии, профессиональных ситуаций и т.д. К сожалению, в этом отношении трудно что-то рекомендовать профориентатору: способность к такого рода рефлексии и её постановке у оптантов определяется решающим образом культурой, кругозором, качеством сознания и мышления профориентатора. Но, как бы то ни было, **работа над брендом профессии непосредственно готовит оптанта к рефлексии**. Когда юноши пытаются, основываясь на мемах, эксплицировать ценности, роли, принципы профессии, они уже «входят» в рефлексию. Нужно теперь перевести их в формат проектной деятельности: какой должна быть профессия, чтобы она соответствовала ролям, ценностям, принци-

пам бренда и пр. Ведь «по жизни» это часто не так. С этого начинается рефлексия. Это и введение в профессиональные дискурсы.

Профориентация на технологическое содержание профессий

В методических рекомендациях мы не будем обсуждать вопросы ориентации оптантов на технологическое содержание профессий, поскольку и сегодня это наиболее проработанный аспект профориентационных практик. Здесь нам важно подчеркнуть, что сама по себе ориентация на технологическое содержание не способна привести к самоопределению в собственном смысле слова. Для этого для профориентации на технологическое содержание должны быть выстроены контексты (коммуникативные, смысловые), о которых шла речь в методических рекомендациях.

Вопросом, который мы хотим вкратце обсудить в завершение, является предотвращение и преодоление так называемых симулякрационных прецессий в профориентационной работе.

Мы живем в эпоху симулякров, утверждает выдающийся современный философ Ж.Бодрийяр.⁴⁸ У Ж.Бодрийяра есть такое определение симулякров: это не ложь, скрывающая истину, это истина, которой нет. Производство симулякров – это «порождение моделей реального без оригинала», «речь идет о субституции, подмене реального знаками реального, т.е. об операции апотропии⁴⁹ всякого реального процесса с помощью его операциональной копии, идеально дескриптивного, ... программированного, который предоставляет все знаки реального механизма [но не самого реального]».⁵⁰ Наиболее значимым для нас эффектом симулякра является истребление действительного смысла при сохранении иллюзии осмысленности своей деятельности (например, у профориентатора).⁵¹

Проблема в том, что мы погружены в симулякры, они объемлют наши практики, так, что наша деятельность помимо нашей воли осуществляется в каких-либо симулякрационных форматах, режимах.

⁴⁸ См., например, книгу Бодрийяр Ж. Симулякры и симуляции. – М.: Постум, 2016. – 240 с.

⁴⁹ Апотропия (др.-греч. предотвращение, отпугивание) – своего рода предотвращение симулякром встречи с реальностью. Человек, находящийся внутри симулякра, *надежно защищён* от соприкосновения с реальностью.

⁵⁰ Бодрийяр Ж., там же, с. 5,7.

⁵¹ Это истребление смысла или уклонение от него собственно и составляет процесс симулякрационных прецессий

Симулякры програпмируют нас на то, что делать и говорить, как делать (и говорить), они вводят в наши дискурсы определенные темы, и, в конечном итоге, направляют нашу деятельность, наше сознание в пустоту «проблем, которых нет», «истин, которых нет» и т.д.. В итоге профориентатор, искренне считающий, что он занимается процессами профессионального самоопределения, на деле оказывается «творцом» разнообразных симуляций и имитаций этого процесса, а оптант, полагающий, что он «самоопределился», в действительности явил на свет симулякр профессионального самоопределения.

Вопрос, как это предотвратить и как это преодолеть?⁵²

Единственным надежным средством решения этой проблемы является «**встреча с реальностью**». Прежде всего, встреча с реальностью того, что (кто) есть Я. Перефразируя А.Шопенгауэра, можно сказать, что человек имеет три ипостаси:

- то, во что он играет, кем представляется («весь мир - театр; в нём женщины, мужчины — все актеры», говорит Шекспир),
- то, что он о себе думает,
- и то, кто он есть.

Сфера симулякров – это сфера игры (представления); симулякры могут ассимилировать то, что человек о себе думает, но им не подвластно то, кто человек суть (есть). Поэтому они и включают в себя механизм апотропии – предотвращения встречи человека с реальностью, «отпугивания» реальности.

Важна не только встреча с реальностью себя (проясняющей, кем и каким я становлюсь в своей профессиональной практике на самом деле), но и с реальностью профессии (например, с реальностью её общественной формы, см. выше).

Для таких встреч, поскольку симулякры сопротивляются им, предотвращают их, надежно укрывают человека от них, нужны специальные практики: с реальностью человека надо столкнуть «в лоб», и, как пишет Ж.Лакан, для этого требуется вмешательство греческой богини судьбы Тюхе – в интерпретации Аристотеля, к которому апеллирует Ж.Лакан - чрезвычайное «стечение обстоятельств».⁵³ Строго

⁵² Вопрос, который Ж.Бодрийяр решал всю жизнь.

⁵³ Лакан Ж. Четыре основные понятия психоанализа (Семинары: Книга XI (1964)). Пер. с фр./ Перевод А. Черноглазова. М.: Издательство «Гнозис», Издательство «Логос». 2004. - 304 с., с. 59 и далее.

говоря, только такое «столкновение с реальностью» создаёт действительную ситуацию самоопределения.

Такое столкновение с реальностью должно быть «управляемым», поскольку это всегда травма, последствия которой могут быть достаточно серьезными. Существуют практики такого управляемого столкновения с реальностью. К ним могут быть отнесены некоторые формы организационно-деятельностных игр (не все!), некоторые формы делиберативных (дискурсивных) игр, некоторые коуч-техники. Все они для применения требуют глубокого освоения (обучения модераторов соответствующих практик). Поскольку такое обучение не может быть осуществлено посредством методических рекомендаций, но требует погружения в практики, мы не будем здесь говорить об этих практиках. Но мы хотим подчеркнуть, что без этих практик результатом изложенных в рекомендациях методик может стать производство симулякров профессионального самоопределения, и это должен осознавать, держать на контроле профориентатор, который решит следовать рекомендациям. Но он должен понимать также, что производство симулякров осуществляется и традиционными практиками, более того, они, зачастую, к этому сводятся, в особенности если ограничиваются ориентацией на технологические содержания профессий, игнорируют необходимость формирования смыслокоммуникативных контекстов, о которых шла речь в настоящих рекомендациях.

И ещё необходимо сказать несколько слов о взаимодействии профориентатора, решившего применять изложенные практики, с работодателями. Как мы уже говорили выше, для работодателя в взаимоотношениях с оптантами естественна предикторная парадигма. Он занимается отбор «подходящих кадров» на основании предикторов, позволяющих прогнозировать, насколько эффективен будет оптант как работник. Те смыслы, которые оптант связывает с профессиональной деятельностью, ему безразличны, он их игнорирует. Он не понимает, что если профессиональная деятельность имеет для сотрудника важный жизненный (личностный) смысл, это вернее, чем любой предиктор, свидетельствует о его «профессиональной пригодности»: располагая смыслом, сотрудник найдет, как распорядиться даже неблагоприятными обстоятельствами, включая свои особенности («предикторы»).

Важно осознавать, что вследствие сказанного, профориентатор и оптант, работающие по изложенным рекомендациям, могут объективно «попасть» в ситуацию конфликта с работодателем (прежде всего, конфликта представлений). По сути, этот конфликт представляет собой один из вариантов «встречи с реальностью» - той, что создана симулякрами, «переработана» симулякрами. Работодатель не хочет иметь дела с людьми, он хочет иметь дело с их «призраками», каковыми люди становятся в призме предикторов; он не понимает, что имея дело с людьми, смог бы добиться значительно большего, чем имея дело с «предикторами».

По сути, мы говорим о том, что широкое внедрение изложенных практик возможно лишь при условии своего рода рефрейминга работодателей и, в особенности, сотрудников кадровых служб предприятий.

Приложение 1.

Схема построения личной профессиональной перспективы (ЛПП) по Н.С.Пряжникову.

Компоненты ЛПП	Опросник по схеме построения ЛПП (ответы пишут на листочках: проставляют номера вопросов и сразу дают ответ)
1. Осознание ценности честного труда (ценностно-нравственная основа самоопределения)	1. Стоит ли в наше время честно трудиться? Почему?
2. Осознание необходимости профессионального образования после школы	2. Стоит ли учиться после школы, ведь можно и так хорошо устроиться?
3. Общая ориентировка в социально-экономической ситуации в стране и прогнозирование ее изменения	3. Когда в России жить станет лучше?
4. Знание мира профессионального труда (макро-информационная основа самоопределения)	4. В виде задания: три буквы (м, н, с) — за три минуты написать профессии, начинающиеся с этих букв. Если всего более 17 профессий, то это уже неплохо
5. Выделение дальней профессиональной цели (мечты) и ее согласование с другими важными жизненными целями	5. Кем бы вы хотели стать (по профессии) через 20 —30 лет?
6. Выделение ближайших и ближних профессиональных целей (как этапов и путей к дальней цели)	6. Выделите основные 5 — 7 этапов на пути к своей мечте
7. Знание конкретных выбираемых целей: профессий, учебных заведений, мест работы (микро-информационная основа выбора)	7. В виде задания: выписать три самых неприятных момента, связанных с работой по выбираемой профессии, и три — связанных с обучением в вузе или в колледже

Компоненты ЛПП	Опросник по схеме построения ЛПП (ответы пишут на листочках: проставляют номера вопросов и сразу дают ответ)
8. Представление о своих возможностях и недостатках, могущих оказать влияние на достижение поставленных целей	8. Что в вас самих может помешать вам на пути к целям? (О «лени» писать нельзя — надо поконкретнее.)
9. Представление о путях преодоления своих недостатков (и о путях оптимального использования своих возможностей)	9. Как вы собираетесь работать над своими недостатками и готовиться к профессии (к поступлению)?
10. Представление о внешних препятствиях на пути к целям	10. Кто и что могут помешать вам в достижении целей?
11. Знание о путях преодоления внешних препятствий	11. Как вы собираетесь преодолевать эти препятствия?
12. Наличие системы резервных вариантов выбора (на случай неудачи по основному варианту)	12. Есть ли у вас резервные варианты выбора?
13. Представление о смысле своего будущего профессионального труда	13. В чем вы вообще видите смысл своей профессиональной жизни (ради чего вы хотите приобретать профессию и работать)?
14. Начало практической реализации ЛПП	14. Что вы уже сейчас делаете для реализации своих планов? (Писать о том, что вы хорошо учитесь, нельзя — что вы делаете сверх хорошей учебы?)

Н.С.Пряжников рекомендует:

«Если работа проводится с классом, то каждый вырывает обычный тетрадный листочек, подписывает его, проставляет номер очередного вопроса и сразу же выписывает ответ (обычно на весь опросник затрачивается около 25 — 30 мин). После этого результаты определенным образом обрабатываются.

Если это индивидуальная профконсультация, то психолог-консультант может вставлять вопросы схемы построения ЛПП в беседу с клиентом. Обращаем внимание, что лучше при этом ориентироваться на сами компоненты, которые, во-первых, полнее по своему содержанию и, во-вторых, в большей степени учитывают позитивные характеристики ситуации данного клиента (например, в вопросе 8 справа спрашивается о недостатках, а компонент 8 слева акцент делает на возможности и достоинствах клиента). Естественно, и в опроснике для работы с классом, и в индивидуальной беседе-профконсультации формулировка вопросов может видоизменяться при сохранении главного их смысла».