**Содержание**

Введение

. Субъект профессионального самоопределения и основные этапы его развития

. Основные факторы профессионального самоопределения

. Социально-психологические и профессиональные "пространства" самоопределения личности

. Основные ошибки и предрассудки при планировании карьеры

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Понятие "самоопределение" вполне соотносится с такими понятиями, как "самоактуализация", "самореализация", "самоосуществление", "самотрансценденция". Причем самореализацию, самоактуализацию и т. п. часто связывают с трудовой деятельностью, с работой, а именно - с нахождением смысла в своей работе.

Сущность профессионального самоопределения можно определить как поиск и нахождение личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также - нахождение смысла в самом процессе самоопределения.

При этом сразу обнаруживается парадокс самоопределения (как и парадокс счастья): найденный смысл тут же обесценивает жизнь (образуется как бы пустота). Поэтому не менее важен и процесс поиска смысла, где отдельные (уже найденные) смыслы - это лишь промежуточные этапы процесса (сам процесс становится главным смыслом - это и есть жизнь, жизнь как процесс, а не как некое достижение).

При более творческом подходе к своей жизни сам смысл создается человеком заново. Именно в этом случае человек превращается в подлинного субъекта самоопределения, а не просто выступает как проводник каких-то "высших" смыслов.

Одной из наиболее сложных (и одновременно творческих) проблем является поиск смысла для конкретного самоопределяющегося клиента. Но единого смысла (для всех одинакового) быть не может. Исключения составляют лишь эпохи войн и нравственных испытаний, когда народ или отдельные слои общества объединены единой идеей.

**самоопределение личность планирование карьера**

**1. Субъект профессионального самоопределения и основные этапы его развития**

Наиболее известной в России является периодизация развития человека как субъекта труда Е.А.Климова (1996):

) стадия предигры (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейших правил поведения и моральных оценок, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду;

) стадия игры (от 3 до 6 -8 лет), когда происходит овладение "основными смыслами" человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, во врача, в продавца, в учителя), что является важнейшим условием будущей социализации.

Д. Б. Эльконин, вслед за Г. В. Плехановым, писал о том, что "игра - это дитя труда", и сама детская сюжетно-ролевая игра возникла тогда, когда ребенок уже не мог непосредственно осваивать труд взрослых, когда произошло историческое разделение и усложнение труда.

В современном мире все чаще наблюдается ситуация, когда дети в своих играх все меньше воспроизводят деятельность взрослых. Вероятно, это связано с усложнением мира взрослых, когда утрачиваются прямые взаимосвязи качества и общественной полезности труда, с одной стороны, и уровня жизни работников, с другой стороны, когда даже деньги (в виде зарплаты) часто не отражают вложенного в них труда;

) стадия овладения учебной деятельностью (от 6 -8 до 11 - 12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способность планировать свою деятельность и т.п. Особенно важно, что ребенок самостоятельно планирует свое время при выполнении домашнего задания, преодолевая свое желание погулять и расслабиться после школы;

) стадия "оптации" (от лат. optatio - желание, выбор) (от 11 - 12 до 14-18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения называется оптантом. Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации оптанта вполне может оказаться и взрослый человек, например, безработный; как отмечает сам Е. А. Климов, оптация - это указание не столько на возраст, сколько на ситуацию выбора профессии;

) стадия адепта - профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ;

) стадия адаптанта - вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2 - 3 лет;

) стадия интернала - это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уроне. Это стадия, о которой Е.А.Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как "своего среди своих", т.е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член ("интер-" и означает: вошел "внутрь", стал "своим");

) стадия мастера, когда о работнике можно сказать: "лучший" среди "нормальных", среди "хороших", т.е. работник заметно выделяется на общем фоне;

) стадия авторитета означает, что работник стал "лучшим среди мастеров". Естественно, не каждый работник может похвастаться этим;

) стадия наставника - высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращается в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души (лучшую часть души).

Таким образом, высший уровень развития любого специалиста - это педагогический уровень. Именно педагогика и образование являются стержнем человеческой культуры, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучшего опыта человечества. Профессионал, ставший Наставником, Учителем, - это высший уровень профессионального развития.

**. Основные факторы профессионального самоопределения**

Е. А. Климов предлагает интересную модель - "восьмиугольник основных факторов выбора профессии", которые характеризуют ситуацию профессионального самоопределения и определяют само качество профессиональных планов подростка:

) учет своих склонностей (по сравнению с интересами склонности более устойчивы);

) учет способностей, внешних и внутренних возможностей;

) учет престижности выбираемой профессии;

) учет информированности о ней;

) учет позиции родителей;

) учет позиции одноклассников, друзей и сверстников;

) учет потребностей производства ("рынка");

) наличие определенной программы действий по выбору и достижению профессиональных целей - с личной профессиональной перспективой (ЛПП). ЛПП считается удачной в том случае, когда она строится с учетом всех перечисленных факторов.

В работе со школьниками факторы выбора профессии обозначаются в виде восьмиугольника, а при оценке (или при самооценке) ситуации профессионального выбора линиями обозначаются связи ЛПП с теми или иными факторами (например, если ЛПП строится без учета данного фактора, то линия не проводится).

В таком виде "восьмиугольник основных факторов выбора" наглядно отражает характеристики консультируемого подростка и позволяет ему самому уточнить свои профориентационные проблем.

**. Социально-психологические и профессиональные "пространства" самоопределения личности**

Наиболее популярная на сегодняшний день в России типология профессионального и личностного самоопределения предложена Е.А.Климовым. Он выделил пять сфер труда по принципу взаимодействия человека с преимущественным предметом труда:

) человек - природа;

) человек - техника;

) человек - знаковые системы;

) человек - человек;

) человек - художественный образ.

В зарубежных типологиях часто выделяются похожие сферы труда. Но при этом добавляется и нечто новое: например, такой "тип профессиональной среды" как "предпринимательский" (у Д.Холланда), а в более ранних типологиях - еще и сферы "политики" или "религии" (у Э.Шпрангера) и т.п. Анализ типологий показывает, что они во многом отражают культурно-историческую ситуацию, сложившуюся в данном обществе.

Профконсультант может подобрать наиболее адекватную ситуации типологию либо специально разработать новую типологию, либо поискать какую-то универсальную типологию, адекватную разным культурно-историческим ситуациям.

Варианты планирования профессионального развития

Для начала полезно разобраться в том, чем принципиально различаются понятия "профессиональный выбор", "личный профессиональный план" и "личная профессиональная перспектива".

Профессиональный выбор ориентирован на ближайшую перспективу. Например, выбор конкретного профессионального учебного заведения. Далее может быть выбор (уточнение) специальности, кафедры, факультета. В ходе обучения могут возникнуть и другие выборы: научного руководителя, места производственной практики, различных спецкурсов и т.п. По окончании - выбор места работы.

Таким образом, вся карьера - это чередующиеся выборы.

Следовательно, нельзя утверждать, что неудачный выбор профессии сделает неудачной и всю жизнь. Даже неудачный выбор можно во многом подкорректировать другими (последующими) выборами. Хотя, конечно, лучше поменьше делать неудачных выборов.

Профессиональный план - это четкая последовательность действий по достижению конкретных целей: можно спланировать по встречу с профконсультантом и т.п. План часто позволяет представить сложные (на первый взгляд) профессиональные цели в виде более простых действий (или задач), которые вполне понятны и просты в реализации.

Профессиональная перспектива более обобщенна, она обычно бывает ориентирована на отдаленное будущее, поэтому - менее конкретна. Профессиональная перспектива обычно более оптимистична (само слово - "перспектива" содержит в себе что-то хорошее, желательное). Часто именно на основе перспективы разрабатываются различные (более конкретные) планы. При этом перспектива может быть одна, а планов для реализации этой перспективы - несколько. И здесь уже возникает проблема выбора наиболее удачных планов.

И в основе профессиональных перспектив, и в основе профессиональных планов, и даже профессиональных выборов лежат ценностно-смысловые ориентации данного человека. Каждый раз он как бы задает себе вопрос: а позволит ли данный выбор, план или перспектива прийти к желаемому образу жизни, к успеху?

Рассмотрим основные варианты планирования профессионального развития.

Целевой вариант

Человек больше ориентируется на сложные и престижные цели, но мало учитывает свои реальные возможности. Поэтому данный вариант можно назвать "романтическим". Часто такие планы бывают труднореализуемыми, поэтому профконсультанты пытаются переориентировать клиентов на более реалистичные цели. Но иногда, если клиент - сильная личность, сложные цели могут мобилизовать его и он быстро расширяет свои возможности (работает над собой) для того, чтобы реализовать даже такие сложные планы. Но это получается не у всех.

Реалистический вариант

Человек, наоборот, не ставит перед собой сложные цели, а больше учитывает свои реальные возможности и как бы подбирает профессиональные цели под эти возможности. Обычно такие скромные цели человек достигает, хотя нередко и сожалеет о том, что даже не попробовал достичь более интересные и сложные цели. Иногда бывает и так, что человек, уже начав реализовывать такие планы, обнаруживает более интересные возможности. И тогда могут появиться другие, более сложные выбор и планы, т.е. вполне допустима корректировка планов.

Событийный подход

В его основе лежит интересная идея о том, что вся жизнь - это череда взаимосвязанных (и взаимодетерминированных) событий. Событие понимается как относительно компактное по времени, но очень важное (значительное, яркое) для всей жизни человека. Нередко уже зрелые или пожилые люди, вспоминая свою жизнь, выделяют именно такие яркие события (всю жизнь во всех ее деталях вспомнить довольно сложно). Иногда даже говорят, что если в жизни не было таких событий, то и жизнь не получилась. Имеется интересная методика, где из событий прошлого, настоящего и предполагаемого будущего выстраивается "жизненная транспектива", которая потом анализируется вместе с клиентом и определяются (а иногда - и планируются) наиболее важные события жизни.

Сценарный подход

В его основе - типичные жизненные сценарии, ориентируясь на которые многие люди планируют свою жизнь. Эти сценарии задаются данной культурой и являются своеобразными образцами, по которым можно жить. Особенность многих сценариев состоит в том, что общество одобряет большинство из них, поэтому человек, который планирует свою жизнь по таким образцам, понятен окружающим и у него гораздо меньше проблем, чем у тех, кто планирует жизнь как-то необычно, самобытно, творчески. С одной стороны, человек не реализует свое право быть субъектом самоопределения, поскольку следует уже готовым образцам. Но, с другой стороны, большинство людей и не готовы быть полноценными субъектами самоопределения - это, к сожалению, реальность, связанная и с недостаточной профориентационной работой. И таким людям готовые сценарии часто помогают хоть как-то самоопределиться в нашем сложном мире. У них, правда, еще остается возможность выбора наиболее привлекательного сценария, т.е. хоть какую-то субъектность в самоопределении они проявляют.

Творческий вариант

Здесь в основе - стремление построить жизнь самобытную, мало на что похожую. Чем оригинальнее профессиональные и жизненные планы и их реализация, тем они интереснее для окружающих, и тем больше у человека оснований гордиться уникальностью своей жизни (а значит, он прожил не зря). Главная проблема при реализации такого творческого подхода состоит в том, что окружающим это мало понятно, и нередко творческий человек бывает одинок, а то и осуждаем со стороны большинства окружающих. Например, творческому человеку не интересно жить без переживаний, без неожиданных поворотов судьбы, без внутренних или внешних проблем, которые надо преодолевать и т. п. Но всем ли это интересно?

И, тем не менее именно такой вариант пропагандируется многими мыслителями гуманистического направления и даже рассматривается в качестве некоего идеала самоопределения, самореализации, самоактуализации, самотрансцендентности и т.п.

Для большинства такой "идеал" сложен и непривлекателен. Поэтому в реальной профконсультационной работе психолог должен говорить о таком варианте планирования профессионального развития очень осторожно. Однако не сказать об этом тоже нельзя.

**4. Основные ошибки и предрассудки при планировании карьеры**

Е.А.Климов выделяет следующие основные затруднения и ошибки при выборе профессии.

. Отношение к выбору профессии как к выбору постоянного островка в мире профессий. Это порождает ощущение "фатальности" выбора. Когда неудачный выбор может перечеркнуть всю жизнь. На самом деле вся жизнь - это постоянно чередующиеся выборы (по Д.Съюперу). Еще К.Маркс выступал против "призвания", закрепляющего человека за определенной трудовой функцией и призывал к тому, чтобы человек в ходе жизни постоянно осваивал все новые и новые виды деятельности, поскольку именно это обеспечивает его гармоничное развитие. Он даже писал, что "природа крупной промышленности требует постоянного движения рабочей силы", когда "каждые пять лет работник вынужден будет менять профессию", что связано с постоянным изменением и развитие самого производства. Частично прогнозы К. Маркса подтвердились, и на современных предприятиях успешные карьеры чаще складываются у тех, кто осваивает хотя бы смежные профессии.

. Предрассудки чести, когда некоторые профессии считаются "постыдными", предназначенными для людей "второго сорта". Данная проблема сложна, но надо понимать, что каждый труд важен для общества. На Западе все чаще такие непрестижные профессии, как мусорщик, оплачиваются довольно высоко и, наоборот, работники престижных творческих профессий далеко не всегда получают высокие зарплаты. Одно из объяснений: сама творческая работа уже является высокой наградой и потом, если все захотят быть престижными творцами, то кто будет мусор убирать? По поводу мусора можно также заметить, что культура вообще начинается с того, что производимый мусор не оставляют, а убирают, или энергия мусора как-то аккумулируется в иное качество.

. Выбор профессии под прямым или косвенным влиянием товарищей. С одной стороны, следует прислушиваться к мнению друзей, которые хорошо знают друг друга и иногда дают честные и обоснованные советы. Но часто, ориентируясь на мнение товарищей, подросток делает такие же профессиональные выборы, как и они, - это называется выбор "за компанию". И если товарищ даже обосновал для себя свой выбор, то это не означает, что и его друзья должны за ним следовать. Все-таки у каждого человека должен быть свой выбор, свое счастье.

. Перенос отношения с человека - представителя той или иной профессии - на саму профессию. Например, у подростка есть знакомый взрослый - прекрасный человек, занимающийся наукой. И тогда подросток начинает думать, что все ученые - прекрасные люди. Хотя известно, что часто в творческих профессиях работают люди с очень непростыми характерами, что нередко порождает непростые взаимоотношения в трудовых коллективах (зависть, склоки, откровенную травлю наиболее творческих работников и т.п.). И общаться с такими людьми довольно сложно. Поэтому, в дальнейшем могут возникнуть сильные разочарования. Далеко не всегда сама профессия собирает в свои ряды наилучших людей. А прекрасные (умные, порядочные) люди есть в каждой профессии, в том числе и в среде ученых.

. Увлечение какой-то внешней или какой-то частной стороной профессии. Например, в профессии геолога школьника может привлечь возможность путешествовать, но при этом он может не учитывать, что у геолога много кропотливой и даже рутинной работы, связанной с тончайшими наблюдениями, химическими анализами, записями и обработкой результатов. Поэтому следует принимать во внимание все разнообразные характеристики будущей профессии.

. Отождествление школьного предмета с профессией (или плохое различение этих реальностей). Конечно, в идеале учебные предметы должны выполнять и профориентационную роль, т.е. ориентировать школьников в соответствующей профессиональной деятельности. Но на практике многие учебные предметы преподаются слишком академично и фактически оторваны от жизни. Например, история как учебный предмет далеко не всегда соответствует работе настоящего историка, буквально страдающего (имеются в виду "творческие муки", которые являются естественным и даже счастливым состоянием для ищущего человека) от неспособности понять специфику той эпохи, в которую он сам живет. Само образование обычно носит более консервативный (и даже догматичный) характер: учеников и студентов больше знакомят с консервативной частью данной науки или данной сферы производства, тогда как реальная практика больше ориентирована на решение конкретных проблемных вопросов. И решение этих проблемных практических вопросов предполагает особые сложности профессионального общения с коллегами, руководителями, заказчиками, клиентами и другими людьми, о чем в школе говорят явно недостаточно.

. Устаревшие представления о характере труда в сфере материального производства. Е.А.Климов имеет в виду то, что многие технические профессии ранее включали значительный элемент "ручного" и даже рутинного труда, а также были связаны с не очень благоприятными условиями (повышенной загрязненностью, шумом, травмоопасностью и т.п.). На многих современных предприятиях работники трудятся в гораздо более комфортных (эргономичных) условиях, даже появился термин "синие воротнички", - т.е. можно работать если и не в белых рубашках, то вполне прилично одетыми. Ведь на современном производстве все больше технологических процессов автоматизируются и не требуют, как раньше, больших физических и психофизиологических затрат.

. Неумение разобраться, отсутствие привычки разбираться в своих личных качествах (склонностях, способностях, подготовленности). Конечно, дело это непростое, отмечает Е.А.Климов. Но явный не учет своих склонностей и своей готовности нередко приводит к тому, что намеченные цели не достигаются или за достижения приходится расплачиваться своим здоровьем и нервами, что никак не вяжется с успешным выбором, приносящим удовлетворение и счастье человеку.

. Незнание или недооценка своих физических особенностей и недостатков, существенных при выборе профессии. Здесь также возможны трудности при достижении намеченных целей и трудности уже в самой профессиональной деятельности. Например, работа, требующая отличного здоровья, выносливости, стрессоустойчивости, может не только вызвать у неподготовленного человека нервные срывы и психические заболевания, но и привести к авариям и катастрофам, которые могут иметь весьма тяжелые последствия для окружающих.

. Незнание основных действий, операций и порядка их выполнения при решении, обдумывании задачи о выборе профессии. И тогда возникают ситуации, когда человек хочет правильно выбрать профессию, но действует скорее хаотично, чем энергично, и тогда при внешней видимости активности результат может оказаться неудачным. Здесь могут помочь не только отдельные советы и консультации специалистов, но в идеале - систематическая профориентациионая работа. А со стороны самоопределяющегося человека важна активность в поиске тех специалистов, которые могли бы квалифицированно помочь сделать правильный профессиональный и жизненный выбор.

К типичным ошибкам, выделенным Е.А.Климовым, можно добавить и следующие ошибочные действия многих самоопределяющихся людей.

. В поиске консультантов и советчиков нередко обращаются в коммерческие психологические центры, где с клиентов (школьников и их родителей) берут довольно высокие гонорары. Однако не всегда большие гонорары соответствуют качественной помощи.

. Излишнее доверие к психологам-профконсультантам, которые хотя и стараются оказать эффективную помощь, но тоже не всегда удачно это делают. Например, в процессе платного консультирования, психолог для того чтобы как-то оправдать свои высокие гонорары строит взаимоотношения с клиентом на откровенной манипуляции (очаровывает его и навязывает свои выборы или забалтывает красивыми разговорами, а то и просто банально тестирует его с помощью экзотических зарубежных тестов и выдает наукообразные, но малообоснованные рекомендации). Не стоит настороженно относиться к профконсультантам (в том числе и к частнопрактикующим), но, по возможности, следует иногда и перепроверять их рекомендации, а главное - понимать, что ответственность за выборы лежит на самом самоопределяющемся человеке.

. Неспособность и нежелание задумываться о перспективах развития общества (и производства). Нередко выборы делаются с ориентацией на сегодняшний день, когда востребованы профессии, которые в дальнейшем могут оказаться избыточными (по законам рынка, когда чего-то слишком много, то это теряет свою ценность и "рыночную цену") или появится потребность в других профессиях. Сложность подобных прогнозов социально-экономического развития общества часто связана с боязнью реально взглянуть на ситуацию. Поэтому полноценное самоопределение - это в том числе и преодоление в себе страха размышлять о проблемах того общества, в котором человек и собирается найти свое место.

**Заключение**

Наиболее известной в России является периодизация развития человека как субъекта труда Е.А.Климова. Он предлагает интересную модель - "восьмиугольник основных факторов выбора профессии", которые характеризуют ситуацию профессионального самоопределения и определяют само качество профессиональных планов подростка: учет своих склонностей (по сравнению с интересами склонности более устойчивы); учет способностей, внешних и внутренних возможностей; учет престижности выбираемой профессии; учет информированности о ней; учет позиции родителей; учет позиции одноклассников, друзей и сверстников; учет потребностей производства ("рынка"); наличие определенной программы действий по выбору и достижению профессиональных целей - с личной профессиональной перспективой (ЛПП). ЛПП считается удачной в том случае, когда она строится с учетом всех перечисленных факторов.

Наиболее популярная на сегодняшний день в России типология профессионального и личностного самоопределения предложена Е.А.Климовым. Он выделил пять сфер труда по принципу взаимодействия человека с преимущественным предметом труда: человек - природа; человек - техника; человек - знаковые системы; человек - человек; человек - художественный образ.

И в основе профессиональных перспектив, и в основе профессиональных планов, и даже профессиональных выборов лежат ценностно-смысловые ориентации данного человека.

Е.А.Климов выделяет основные затруднения и ошибки при выборе профессии.

**Список использованной литературы**

Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов н/Д.: Феникс, 1996. - С. 356.

Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: Учебное пособие. - М.: Издательский центр "Академия", 2008. - С. 320.

Пряжников Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения. - М., 1999. - С. 359.

Пряжников Н.С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. - М., 2001. - 456.

Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. - М., 2001. - С. 189.