министерство образования российской федерации

 ярославский государственный университет

им. п.г. демидова

Факультет социально-политических наук

кафедра социальных технологиЙ.

УДК

 "УТВЕРЖДАЮ"

Зав. кафедрой\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ученая степень, звание,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2000 г.

КУРСОВАЯ РАБОТА

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ученая степень, звание

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

личная подпись, и. о. фамилия

"\_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2000 г.

Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

личная подпись, и. о. фамилия

"\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2000 г.

Нормоконтролер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ученая степень, звание

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

личная подпись, и. о. фамилия

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2000 г.

***2003 г.***

**Содержание**

 Введение

**1.** История становления профориентации

**2.** Теория профориентации

**3.** Методология профориентации

 3.1. Профессиональное просвещение

 3.2. Изучение школьников в целях профориентации

 3.3. Профессиональная консультация учащихся

 3.4. Профессиональный отбор (подбор) учащихся

 3.5. Социально-профессиональная адаптация молодежи

 3.6. Профессиональное воспитание учащихся

**4.** Взаимосвязь школы и семьи в профориентации

**5.** Заключение

**6.** Приложения

**Введение.**

 Выбор профессии. Каким огромным смыслом наполнено, казалось бы, привычное словосочетание, сколько в нем скрыто эмоций, тревог, ожиданий, проблем! Ведь это не просто удачно или неудачно принятое в юности решение, а зачастую сложившаяся или разбитая судьба, активная, творческая, радостная жизнь или пассивное, равнодушное существование, наконец, это одно из важнейших слагаемых и условий человеческого счастья, сознание своей необходимости людям. Кем стать? Этот вопрос задавал, задает и будет задавать буквально каждый ученик школы без исключения.
 Возросшие требования современного производства к уровню профессиональной подготовленности кадров в еще большей, чем раньше, степени актуализируют проблемы профессиональной ориентации молодежи, поскольку профессиональные намерения значительной части учащихся зачастую не соответствуют потребностям народного хозяйства в кадрах определенной профессии. Профориентация молодежи по своей сути является не только и не столько проблемой педагогической. Ее правильней называть общественной проблемой, для решения которой усилий одних педагогов явно недостаточно. Сущность профориентации как общественной проблемы проявляется в необходимости преодоления противоречия между объективно существующими потребностями общества в сбалансированной структуре кадров и неадекватно этому сложившимися субъективными профессиональными устремлениями молодежи. То есть по своему назначению система профориентации должна оказать существенное влияние на рациональное распределение трудовых ресурсов, выбор жизненного пути молодежью, адаптацию ее к профессии. “Система профориентации на современном этапе ее развития призвана обеспечить координацию действий государственных органов, школы, семьи, органов профессионально-технического, среднего специального, высшего образования и других социальных институтов, участвующих в ее осуществлении, непрерывное и своевременное решение научных и организационных вопросов, связанных с профориентацией, комплексное проектирование воздействий профориентационного характера на личность школьника с учетом социально-экономического прогноза” [ 10;4].

. Подготовка к выбору профессии важна еще и потому, что она является неотъемлемой частью всестороннего и гармоничного развития личности, и ее следует рассматривать в единстве и взаимодействии с нравственным, трудовым, интеллектуальным, политическим, эстетическим и физическим совершенствованием личности, то есть со всей системой учебно-воспитательного процесса. Таким образом, можно сделать вывод о том, что профориентация является важным моментом как в развитии каждого человека, так и в функционировании общества в целом.

Понятие “профориентация” кажется понятным каждому, кто ознакомиться с ним даже в первый раз- это ориентация школьников на те или иные профессии. Примерно такие же определения даются в методических пособиях, где профориентацию рассматривают как оказание помощи молодым людям в выборе профессии. Кроме того, под профориентацией нередко понимают систему мероприятий, помогающих человеку, вступающему в жизнь, научно обоснованно выбрать профессию или систему воспитательной работы в целях развития профессиональной направленности, помощи учащимся в моменты профессионального самоопределения.

 Таким образом, определений данного понятия много и произошло это вследствие развития деятельности по профориентации. Ведь с течением времени менялись требования, а вместе с ними изменяли свое содержание и понятие. Термин “профориентация” развивается по мере того, как меняется представление общества о целях, задачах, методах, формах и вообще, о сущности профориентации. Каждое из них отражает те или иные аспекты профориентации, выделяет какую-либо функцию, указывает на практический или теоретический уровень ее развития, рассматривает с позиций педагогики, психологии, теории управления и др.

Поэтому прежде чем дать одно общее определение профориентации, уточним представления о трех его основных составляющих: “деятельность”,

“ профессия”, “ориентация”.

 “В философском энциклопедическом словаре деятельность определяется как специфически человеческая форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет ее целесообразное изменение и преобразование. Введение категории “деятельность” в рассматриваемое понятие “профессиональная ориентация” позволяет представить профориентацию не только как практику, но и как теоретическую деятельность, а точнее междисциплинарное научное направление, представляющее собой не только определенную сумму знаний, но и деятельность по получению этих знаний” [10; 26].

 Возникнув как практическая деятельность, профориентация постепенно обогащается теорией, что позволяет рассмотреть профориентацию в единстве теоретической и практической деятельности.

“Профессия ( от латинского professio- официально указанное занятие, специальность, от profiteor- объявляю своим делом) - род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования” ( БСЭ 2е издание- М., 1955, Т.35, -с. 164).

 Понятие “ориентация” употребляется в ряде наук. И везде оно так или иначе связано с определением местонахождения и с выбором направления движения. В энциклопедии ориентация (фр.orientation буквально - направлять на восток) определяется в прямом и переносном смысле, В прямом - умение разобраться в окружающей обстановке, в переносном - направление научной, общественной и другой деятельности в определенную сторону (БСЭ. - 2е издание, М., 1955-Т.31 .С. 188).

Какие бы определения не давались понятию “профориентация”, ясно, что все они связаны с деятельностью по выбору профессии. Если молодой человек пытается ориентироваться в мире профессий и начинает активно выяснять, насколько та или иная конкретная профессия соответствует его жизненным устремлениям, то в этом случае лучше говорить о его ориентацию на профессию. Если же он становиться объектом педагогического или иного воздействия с целью выбора подходящей для него и для общества профессии, то здесь лучше говорить об ориентации в смысле ориентирования его на профессию. Последнее точнее выражает суть дела. Однако в практике сложилась традиция говорить об ориентации и в том, и в другом смысле.

 Отсутствие единой точки зрения на понятие профориентации объясняется еще и другими причинами. Например, тем, что это комплексная проблема, а поэтому подходы к ее определению могут быть различными. Если профессиональная ориентация рассматривается через призму педагогической практики, протекающей под преобладающим влиянием учителей школ, мастеров учебно-производственных комбинатов и др., то принятие этой точки зрения в качестве единственной и главной создает педагогический образ профориентации.

 “Если же на это процесс посмотреть через призму психологической науки, то на первый план выступят психологические понятия и концепции, объясняющие особенности того или иного выбора. В рамках этого подхода формируется и соответствующий образ профориентации как психологического явления, состоящего из двух взаимосвязанных сторон:

a)принятие учащимися решения о своем профессиональном выборе;

b)воздействия на психику учащегося с целью формирования профессиональных намерений, осуществления такого выбора профессии, который бы соответствовал интересам и способностям личности и одновременно находился бы в соответствии с общественными потребностями” [10; 27].

 “ Третий подход - социологический. При этом процесс профессиональной ориентации рассматривается как часть более общего процесса социальной ориентации молодежи. Соответственно и выбор профессии рассматривается как акт, обусловленный общей жизненной ориентацией, стремлением личности занять определенное место в социальной структуре общества, в социальной группе” [10; 28].

 Отсюда следует необходимость осуществления междисциплинарного подхода как в вопросах понимания сущности профориентации, так и в практической работе по ориентированию молодежи на те или иные профессии.

Изложенное выше понимание профориентации как единства практической работы и теории позволяет дать следующее определение. **Профессиональная ориентация –** *“это целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к обоснованному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями и одновременно с общественными потребностями в кадрах определенных профессий и разного уровня квалификации. Она представляет собой единство практической деятельности и развивающейся междисциплинарной теории и реализуется не только в учебно-воспитательном процессе работы с учащимися”* [10; 28].

 **1. История становления профориентации.**

Начало профориентации нередко относят к 1908 г.—к момен­ту открытия первого профконсультационного бюро в г. Бостоне (США). Однако согласно другой точке зрения профориентация появилась гораздо раньше, в глубокой древности. Возникла проф­ориентация из потребностей развития человеческого общества, а потому она, как и общество, имеет свою историю и предысторию. Естественно, что профориентация не могла появиться раньше,чемпоявились профессии, а следовательно, и потребность в ориента­ции на эти профессии.

История появления некоторых элементов оценки профпригодности человека уходит в глубину веков. Это относится в основ­ном к диагностике знаний, умений и способностей. Уже в середине III тысячелетия до н.э. в Древнем Вавилоне проводили испыта­ния выпускников школ, готовивших писцов. Благодаря обширным по тем временам знаниям профессионально подготовленный писец был центральной фигурой месопотамской цивилизации; он умел измерять поля, делить имущество, петь, играть на музыкальных инструментах. Во время испытаний проверяли его умения раз­бираться в тканях, металлах, растениях, а также знания всех че­тырех арифметических действий.

В III тысячелетии до н.э. в Китае существовала широко рас­пространенная должность и профессия правительственного чинов­ника. Соответственно и здесь появились первые элементы профотбора на эту должность. Церемонии заметно способствовала атмосфера торжественности и благолепия вокруг молодых людей, осмелившихся держать государственные экзамены на занятие этой должности. Экзамены эти в китайском обществе воспринимались почти как празднество. Тему экзамена нередко давал сам импе­ратор, он же проводил непосредственную проверку знаний на за­ключительном этапе многоступенчатого конкурсного отбора пре­тендентов.

Другие примеры дает нам древняя история Спарты, Афин, Ри­ма. В Спарте была создана и успешно осуществлялась система воспитания воинов, в Риме — система отбора и обучения гладиа­торов.

Данных, подобных приведенным выше, имеется много, и все они указывают на довольно ранний период возникновения элемен­тов того, что сейчас принято называть профдиагностикой и профотбором. Если исходить из распространенной сейчас точки зрения о включенности профдиагностики и профотбора в систему про­фессиональной ориентации, то можно сказать, что профориентация возникла давно.

Однако если теперь посмотреть на профориентацию как на общественный процесс, включающий в себя не только отмеченные выше профдиагностику и профотбор (подбор), но также профпросвещение, профконсультацию, социально-профессиональную ориентацию и профессиональное воспитание, то станет ясно, что профориентация как научно осмысленная деятельность человека могла появиться лишь позже, с той поры, когда начала набирать силу тенденция дифференциации и интеграции отдельных наук. Следовательно, приведенные выше исторические данные рассматривать как указание не на историю, а на предысторию возникновения профориентации. История началась намного позже, в период коренной ломки общественного под напором развития крупной машинной индустрии, т.е. в период развитого капитализма с его неизбежными спутниками – повышением интенсивности производственных процессов, возрастанием роли специализации и профессионализации труда, а также с вынужденной необходимостью осуществления профессиональной подготовки огромных масс рабочих.

Именно в это время определилась практическая потребность в привлечении рабочей силы, ее обучении и распределении на различные трудовые операции в соответствии с индивидуальными различиями и способностями людей.

 Основателем научного изучения индивидуальных различий считается английский ученый Френсис Гальтон.

 В январе 1908 года в г. Бостоне, как уже отмечалось выше, начало работу первое бюро профориентации молодежи для оказания помощи подросткам в определении их жизненного трудового пути. Деятельность этого бюро и принято считать *началом профориентации.* Затем аналогичное бюро учредили в Нью-Йорке. В его задачи входило изучение требований, предъявля­емых к человеку различными профессиями, более летальное по­знание способностей школьников. Бюро вело свою работу в кон­такте с учителями, пользуясь тестами и анкетами. Опыт деятель­ности этих бюро стал широко распространяться в США, Испа­нии, Финляндии, Швейцарии, Чехословакии и других странах.

В своей работе бюро руководствовалось следующими положе­ниями:

по значимости выбор профессии можно приравнять к супру­жескому выбору;

профессию лучше выбирать, чем надеяться на удачный слу­чай;

никто не должен выбирать профессию без тщательного раз­мышления, без опоры на профконсультанта;

молодежь должна ознакомиться с большим числом профессий, а не браться сразу же за “удобную” или случайно подвернувшуюся работу;

выбор профессии протекает тем успешнее, чем внимательнее профконсультант изучит особенности личности выбирающего, фак­торы успешного выбора и мир профессий.

В США больший акцент делался на профотбор. Вопросам про­фессионального отбора много внимания уделял директор психо­логической лаборатории Гарвардского университета профессор

Г. Мюнстерберг. Его можно назвать родоначальником психотехники.

По заказу телефонной кампании он изучил пригодность кандидатов на профессию телефонистки. В тот период телефони­стка должна была производить до 150 соединений в час, т. е. каж­дые 10 с. нужно было соединять абонентов, а для этого необхо­димо было выполнить 14 отдельных психофизических актов. Мно­гие телефонистки такой нагрузки не выдерживали и увольнялись с работы. Это было невыгодно предпринимателям. Поэтому и воз­никла необходимость разработки рекомендаций по профотбору кандидатов в телефонистки по их психофизиологическим качествам. В итоге текучесть кадров резко сократилась.

Первая мировая война (1914—1918 гг.) вызвала дальнейшее расширение потребности в определении профессиональной пригод­ности: она требовала ускоренной подготовки лиц, обладающих нужными для военного дела интеллектуальными и физическими качествами.

Интенсивное техническое перевооружение промышленности ведущих капиталистических государств, развитие принципиально новой техники в начале XX в., в том числе военной, актуализиро­вали проблему “человек—техника”. Все острее стало осознавать­ся, что не каждый желающий может управлять сложным тех­ническим устройством—для этого необходимы знания, способнос­ти и соответствующие навыки. Война существенно обострила интерес к вопросам соотнесения способностей человека с требованиями профессий. Тем самым бы­ла подготовлена почва для развертывания научно-исследователь­ских работ по тестовым методам оценки личности. В США был создан первый вариант так называемого группового теста, кото­рый позволял быстро оценить пригодность призывников к воин­ской службе в различных родах войск. Созданный тест рассматри­вался как психологическое оружие, поэтому все испытания, мас­штаб исследований и результаты их хранились в тайне. На осно­вании исследований производилось отчисление “негодных лиц”, назначение на “черные работы” неспособных к строю, комплекто­вание унтер-офицерских и офицерских школ, выравнивание час­тей по уровню интеллектуальности, набор в специальные части и т. д.

Как видно из истории, сама жизнь привела к появлению профориентации как практики, и вследствие - междисциплинарного научного знания. [10], [6].

**2. Теория профориентации.**

 Цели и задачи профориентации успешно реализуются в полной мере тогда, когда сам профориентация сможет опереться на развитую теорию и методологию. И не случайно: ведь в теории и методологии преломляются и проверяются понятия, идеи, взгляды, представления, формы, методы и принципы, которые позволяют повысить эффективность практической работы.

 Итак, профориентация - это “научно обоснованная система подготовки молодежи к свободному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать как индивидуальные особенности каждой личности, так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах общества” [13;23]. Профориентация должна представлять собой единство практики и междисциплинарной теории. При этом важное значение имеет теория: ведь именно в ней преломляются те или иные идеи, которые затем помогают превратить практическую работу в научно-практическую. Теория не появляется, как правило, вместе с самой деятельностью, чтобы сформулировать теорию, способствующую совершенствованию практики профориентации. В профессиональной ориентации во главу угла обычно ставилась практическая работа по ориентации учащихся преимущественно на рабочие профессии. Значительно позже было обращено внимание на необходимость разработки теории, и лишь относительно недавно стала ощущаться потребность в разработке методологических вопросов профориентации.

“Практическая сторона включает в себя деятельность государственных и общественных организаций, предприятий, учреждений, школы, а также семьи по совершенствованию процесса профессионального и социального самоопределения в интересах личности и общества в целом” [10; 28].

 Теорию профориентации можно определить следующим образом: “ это совокупность высказываний, отражающих в концентрированной форме комплекс взглядов, представлений и идей, направленных на осуществление эффективной профориентационной деятельности” [10; 28].

Это определение сравнительно простое и общее: оно хотя и полезно для “вхождения в мир теории, но с точки зрения научной строгости, неизбежной при определении теории любой деятельности. Более глубокое определение следующего понятия следующее: “ теория профориентации – это форма научно организации научного знания, дающее целостное представление о закономерностях и существенных связях двух процессов – профессионального самоопределения молодежи в соответствии с личными интересами, склонностями, способностями и ориентирования ее на те профессии, по которым ощущается общественная потребность в кадрах” [10; 28].

 Рассмотрим основные компоненты теории профессиональной ориентации школьников: факты, закономерности, принципы. Достоверных фактов, полученных с помощью научных методов, в профориентации мало. Поэтому одна из важных задач – собрать новые факты и дать им правильную интерпретацию. Это оказывается важным в тех случаях, когда поиск новых фактов ведется с помощью одной или нескольких гипотез. Последние также составляют важную часть теории, Например, в каждом районе (регионе) могут оказаться свои специфические факторы, влияющие на выбор определенной профессии. Гипотеза о таких возможных факторах помогает созданию методов исследования, позволяющих оценить интересующее явление и на этой основе выработать практические рекомендации по улучшению профориентационной работы с учащимися.

Важный компонент теории профориентации – определенные закономерности. Поиск их служит общей целью научной деятельности. Познание закономерностей – это, в конечном счете, то самое главное, ради чего обычно и предпринимаются научные исследования. Найденные закономерности обычно выражаются с помощью понятийного аппарата и специфического языка науки, отличающегося большей точностью, выразительностью, большими возможностями стыкования профориентации с понятиями других наук, и в том числе и с математикой.

Уровень развития каждой теории нередко определяется составом и качеством принципов, положенных в основу деятельности. Формулированию принципов профориентации уделяется немало внимания. Однако нельзя сказать, что разработка системы принципов профориентации завершена: предстоит еще много сделать для создания стройной, непротиворечивой системы, удовлетворяющей всем требованиям.

 Поскольку объектом профориентационной деятельности является процесс социально-профессионального самоопределения человека, важно в первую очередь сформулировать группу принципов, которыми руководствуются (или должны руководствоваться) девушки и юноши, выбирая себе профессию и место в социальной структуре общества.

*“Принцип сознательности* в выборе профессии выражается в стремлении удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и принести как можно больше пользы обществу.

*Принцип соответствия выбираемой профессии* интересам, склонностями, способностями личности и одновременно потребностям общества в кадрах определенной профессии выражает связь личностного и общественного аспектов выбора профессии. По аналогии с известной мыслью нельзя жить в обществе и быть свободным от общества – можно также сказать: нельзя выбирать профессию, исходя только из собственных интересов и не считаясь с интересами общества. Нарушение принципа соответствия потребностей личности и общества приводит к несбалансированности в профессиональной структуре кадров.

*Принцип активности в выборе профессии* характеризует тип деятельности личности в процессе профессионального самоопределения. Профессию надо активно искать самому. В этом большую роль призваны сыграть: практическая проба сил самих учащихся в процессе трудовой и профессиональной подготовки, советы родителей и их профессиональный опыт, поиск и чтение (по интересующей теме) литературы, работа во время практики и многое другое.

 Последним принципом в этой группе является *принцип развития.* Этот принцип отражает идею выбора такой профессии, которая давала бы личности возможность повышения квалификации, увеличение заработка, по мере роста опыта и профессионального мастерства, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье, отдыхе и т.п.” [10; 29-30]

“В профессиональной ориентации есть группа принципов, тесно связанных (и во многом пересекающимися) с общепедагогическими принципами. Это следующие принципы:

1. Связь профориентации с жизнью, трудом, практикой, предусматривающей оказание помощи человеку в выборе его будущей профессии в органичном единстве с потребностями народного хозяйства в квалифицированных кадрах.
2. Связь профориентации с трудовой подготовкой школьников –это принцип, предусматривающий хорошую постановку трудового воспитания и обучения. В отрыве от трудовой подготовки профориентация приобретает черты абстрактности, призывности, оторванности от практики, от общих задач трудового и профессионального становления личности;
3. Систематичность и преемственность в профориентации обеспечивает профориентационная работа с 1 по 11 классы при условии обязательной преемственности этой работы из класса в класс
4. взаимосвязь школы, семьи, базового предприятия, средних профессиональных учебных заведений и общественности в профориентации учащихся предусматривает тесный контакт по оказанию помощи молодым людям в выборе профессии. При этом предполагается усиление целенаправленности и координации в совместной деятельности;
5. воспитывающий характер профориентации состоит в необходимости осуществления профориентационной работы в соответствии с задачами формирования гармоничной личности, в единстве трудового. Экономического нравственного, эстетического, правового и физического воспитания;
6. взаимосвязь диагностического и воспитательного подходов к проведению профориентационной работы - принцип, предполагающий недопустимость противопоставления одного подхода другому. Каждый из них решает свои задачи.
7. дифференцированный и индивидуальный подход к учащимся в зависимости от возраста и уровня сформированности их профессиональных интересов, от различий в ценностных ориентациях и жизненных планов, от уровня успеваемости. Дифференциация учащихся по группам позволяет точнее определять их средства воздействия, которые будучи эффективными в одной группе могут оказаться неэффективными в другой. Дифференциация создает условия для реализации индивидуального подхода;
8. оптимальное сочетание массовых, Групповых и индивидуальных форм профориентационной работы с учащимися и их родителями, утверждающих необходимость использования разных форм, отхода от традиционно используемых одних только массовых форм, усиление внимания к сбалансированному сочетанию всех форм работы;
9. соответствие содержания форм и методов профориентационной работы потребностям профессионального развития личности и одновременно потребностям района (города, региона) в кадрах определенных профессий и требуемого уровня квалификации” [10; 32].

 Таким образом, в теории профориентации существуют и общепедагогические принципы, и специфические принципы, характеризующие профориентационную деятельность как общественное явление.

**3. Методология профориентации.**

 “Под методологией профессиональной ориентации подразумевают учение об основных положениях, структуре и методах исследования научных проблем профориентационного самоопределения и совершенствовании практических методов воздействия на молодежь с целью оптимизации интересов личности и общества в вопросах выбора профессии” [10; 31].

 К основным положениям, оказывающим существенное влияние на постановку всей профориентационной работы относятся идеи концептуального характера. Одна из них - идея организации профориентационной работы, основанной на диагностическом исследовании личности, тщательном учете интересов и способностей, необходимых для правильного выбора профессии. Эта идея была распространена до середины 30-х годов и носила название “диагностической концепции”. Здесь широко использовались тесты. Несовершенство этих тестов, их неправильное использование, а также ряд других причин привели к тому, что идея диагностического исследования была заменена другой, так называемой воспитательной концепцией”. Последняя нередко противопоставлялась первой как единственно правильная, Однако и тогда уже было ясно, что и диагностика и воспитание - одинаково важные и органически связанные направления практической работы по профессиональной ориентации учащихся.

 К идее методологического характера относится идея дифференцированного подхода к проведению профориентационной работы с учащимися. Она предусматривает предварительную классификацию учащихся по группам в зависимости от их жизненных и профессиональных планов и соответствующую воспитательную работу в этих группах. Дифференциальный подход позволяет вести профориентационную работу более целенаправленно, а следовательно, и более эффективно.

 В социологии получила распространение идея социально-профессиональной ориентации, которая объясняет обусловленность выбора профессии не столько ориентацией на ту или иную профессию, сколько направленностью личности на желаемое для себя социальное положение в обществе и поиском путей его достижения с помощью избираемой для этого профессии. Таким образом, если профессиональная ориентация определяется как деятельность по подготовке молодежи к выбору профессии, то социально-профессиональную ориентацию можно также кратко определить как подготовку молодежи к выбору профессии и своего места в обществе.

 К методологическим вопросам профориентации относятся и вопросы определения и развития системы профориентации.

Прежде чем сформулировать общее определение системы профориентации, рассмотрим ряд исходных положений:

“1. Профориентация представляет собой системную деятельность, включающие целевые установки, задачи, принципы, формы, методы, критерии эффективности, уровни, направления, аспекты и другие системо - и структурообразующие элементы.

2. Система профориентации школьников является подсистемой общей системы трудовой и профессиональной подготовки.

3. Система профессиональной ориентации - это часть общей системы социальной ориентации личности в сложившейся структуре производительных сил и производственных отношений.

4. Профориентация относится к социальным системам, которые функционируют в обществе, она затрагивает различные проблемы, и в том числе связанные с развитием человеческого фактора общественного производства; уже по одной только этой причине профориентацию можно считать общественной проблемой. Она может быть названа так и по другой причине. Для решения проблем профориентации недостаточно усилий одного министерства (Министерства просвещения) или одной науки (например, педагогики). Для того чтобы система профориентации стала эффективной необходима скоординированная деятельность ряда (если не большинства) министерств и ведомств, а также ученых различных специальностей.

5. На эффективность профориентации влияет множество различных объективных и субъективных факторов. Это система трудно поддается организации и управлению. Эти и другие причины позволяют назвать систему профориентации сложной” [10; 33].

Из сформулированных выше пяти исходных положений вытекает определение системы профориентации школьников.

 *“* *Система профориентации школьников – это организованная, управляемая деятельность различных государственных и общественных организаций, предприятий учреждений и школы, а также семьи, направленная на совершенствование процесса профессионального и социального самоопределения школьников в интересах личности и общества”* [10; 33]*.*

На каждом этапе общественного развития система профориентации решает определенные задачи. Например, в 30-ые годы ставились задачи преимущественной ориентации молодежи на рабочие, инженерные и военные профессии; с середины 50-х – на рабочие профессии; в 80-х годах – на профессии сельскохозяйственного производства, педагогические, военные, инженерные, рабочие профессии основных и вспомогательных производств и на профессии обслуживающего труда.

 “ Общая цель системы профориентационной работы – подготовка учащихся к обоснованному выбору профессии, удовлетворяющему как личные интересы, так и общественные потребности. В систему профориентации входят следующие основные компоненты: цели и задачи, основные направления, а также формы и методы профориентационной работы с учащимися” [10; 33].

 При неизменной общей цели конкретные цели и задачи работы каждой школы зависит от потребностей кадров в тех или иных профессиях, степени остроты этих потребностей, от возможностей и условий в данном регионе или городе. Успешная реализация поставленных целей и задач в значительной степени зависит и от качества работы по каждому из этих направлений.

 “В настоящее время система профориентационной работы включает в себя деятельность по следующим направлениям:

1. Профессиональное просвещение, включающее профинформацию, профпропаганду и профагитацию.
2. Предварительная профессиональная диагностика, направленная на выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии.
3. Профессиональная консультация, нацеленная в основном на оказание индивидуальной помощи в выборе профессии со стороны специалистов-профконсультантов.
4. Профессиональный отбор (подбор) с целью выбора лиц, которые с наибольшей вероятностью смогут успешно освоить данную профессию и выполнять связанные с нею трудовые обязанности.
5. Социально-профессиональная адаптация.
6. Профессиональное воспитание, которое ставит своей целью формирование у учащихся чувства долга, ответственности, профессиональной чести и достоинства.” [10; 34]

 В работе по различным направлениям определился круг *форм и методов профориентационной работы* – это рассказы о профессиях, беседы, экскурсии на предприятия и т.д.

 Несколько сложнее обстоит дело с методами научного исследования вопросов профориентации. Выделение профориентации в качестве самостоятельной науки предполагает среди прочих важных признаков наличие собственных методов. Но в научных исследованиях по профориентационным проблемам используются методы психологии, педагогики, экономики, социологии, медицины. Поэтому нельзя пока утверждать, что профориентация представляет собой самостоятельную науку. Это междисциплинарное научное направление, призванное решать прикладные задачи оптимального регулирования процесса профессионального самоопределения личности в ее интересах и в интересах общества. Поскольку система знаний, понятийный аппарат и методы разных наук имеют заметные различия, то возникает проблема интеграции необходимых для профориентации знаний.

 К числу наиболее важных методологических вопросов относятся и *вопросы* *определения критериев эффективности профориентации.* Сейчас эффективность профориентационной работы школы нередко определяется по тому, сколько учащихся (в процентах) выбрали профессии, на которые их ориентировали, и работают по ним.

Этот критерий важный, но недостаточный. Ведь, например, запланированного процента учащихся можно добиться разными средствами, и в том числе не всегда оправданными с педагогической, социальной, психологической и экономической точек зрения. И если это показатель становиться главной целью и самоцелью профориентации, притом без серьезной диагностической и воспитательной работы с учащимися, то вся эта работа приобретает своеобразный уклон, мешающий в первую очередь самой профориентации, подрывающий доверие к ней со стороны учащихся и их родителей. Достижение поставленной цели возможно и оправдано только при активной работе с молодежью, при выявлении их реальных интересов и способностей, формировании убежденности в правильном выборе профессии, отвечающего как их личным склонностям, так и потребностям города, района, села, в котором они живут, общества в целом.

 Вот почему с педагогической точки зрения эффективность выбора профессии означает меру соответствия индивидуального выбора профессии рекомендациям педагога. При этом предполагается, что педагогические рекомендации основаны на учете как личных, так и общественных потребностей. Соответственно чем больше число учащихся избирают рекомендованные им профессии, тем выше действенность профориентационной работы педагогов, школы.

 Успешность выбора профессии означает также оптимальное согласование общественных потребностей в сфере труда с планами профессионального и личностного развития учащихся. Поэтому чем больше профессиональный выбор соответствует структуре требуемых в современном обществе кадров профессий, тем успешнее осуществлялась работа по профориентации. Таким образом, мера сбалансированности (совпадений) потребностей в кадрах и реального выбора служит одним из наиболее важных критериев эффективности профориентации.

 Если учащиеся заранее наметили и согласовали свои планы жизненного и профессионального самоопределения, то процент школьников, добившихся реализации своих планов, служит одним из показателей эффективности профориентации при условии, что намеченные ранее планы отвечают потребностям региона, страны в кадрах определенных профессий и требуемого уровня квалификации.

 Известно, что правильный выбор профессии положительно влияет как на производительность, так и на качество труда. Следовательно, трудовые достижения выпускников школ или других учебных заведений, связанных с профориентацией, служат еще одним важным критерием успешности выбора профессии.

 Наиболее важным психологическим критерием успешного выбора профессии и места работы является удовлетворенность человека сделанным выбором. Для оценки уровня удовлетворенности профессией, местом и характером выполняемой работы, зарплатой используются тесты и анкеты.

 Таким образом, “*главным критерием эффективности профориентационной работы служит мера сбалансированности количества учащихся, поступающих на работу, на учебу в СПТУ, техникумы и вузы по профессиям, отвечающим актуальным потребностям города, района, региона, общества в целом”* [10; 37]*.*

 *Вопрос об определении эффективности профориентационной деятельности школ и педагогов говорит о важности профориентации как для общества, так и для личности. То есть профориентация является проблемой не только педагогической, но и социальной, проблемой, от решения которой зависит развитие общества.*

**3.1. Профессиональное просвещение**

Важным компонентом системы профессиональной ориентации учащихся является *профессиональное просвещение* – “сообщение школьникам сведений о различных профессиях, их значении для народного хозяйства, потребностях в кадрах, условиях труда, требованиях, предъявляемых профессией к психофизиологическим качествам личности, способах и путях их получения, оплате труда” [10; 68].

 Кроме того, учащиеся должны знать основные общетрудовые и общепроизводственные понятия: что такое культура труда, трудовая дисциплина, принципы планирования, структура предприятия и т.п.

 Работа по профпросвещению включает в себя профинформацию, профпропаганду и профагитацию.

 Знания о профессиях учащиеся получают не только в школе. Источниками знаний по этому вопросу учащиеся получают не только в школе. Источниками знаний по этому вопросу служат средства массовой информации, родственники, знакомые и др. При этом сведения о содержании профессии и их значимости иногда могут быть даны весьма искажено, вследствие чего возможно создание картины неоправданной привлекательности одних профессий и атмосферы недоброжелательности к другим.

В связи с этим перед школой, как и перед всем обществом, стоит довольно сложная задача – исправить идущие вразрез с потребностями экономики страны и общества отношение к некоторым профессиям и сформировать новое. Решить эту задачу призвана та часть профпросвещения, которую называют профпропагандой. Однако всю работу по профпросвещению ни в коем случае нельзя сводить только к пропаганде профессий.

 “Планировать работу по профессиональному просвещению в школе, в частности по профпропаганде и последующей профагитации, следует в соответствии с предварительной профдиагностикой. Только на основе такого подхода можно проводить соответствующую работу со школьниками, направленную на формирование сознательного отношения к выбору профессии.

 Исходя из того, что профпросвещение – процесс активный, следует больше опираться на такие методы работы, которые требуют непосредственного участия школьников в самом процессе получения информации” [10; 69].

 Чтобы работа по профпросвещению имела положительные результаты, она должна проводиться умело и с большим педагогическим тактом. Ориентируя на профессии, в которых страна и общество испытывают недостаток, нужно избегать всякого рода нажим, так как неумелое давление на школьников может привести лишь к окончательной потери интереса к данной профессии. “*Главный принцип, которым следует руководствоваться в работе по профпросвещению, - связь его с жизнью.* Исходя из этого, основные направления работы в этой области можно выразить так:

1. Профпросвещение предполагает формирование целостного, многопланового представления учащихся о народном хозяйстве страны, его отраслях, предприятиях, профессиях;
2. В процессе проведения работы по профессиональному просвещению необходимо учитывать направленность в развитии отраслей народного хозяйства данного экономического района, сложившиеся трудовые традиции, наличие общеобразовательных и профессиональных учебных заведений;
3. Профессиональное просвещение молодежи должно основываться на реальной потребности в конкретных профессиях;
4. Ознакомление с миром профессий следует тесно увязывать с профессиональными интересами, склонностями и способностями молодежи и динамикой развития этих особенностей молодых людей. Содержание работы по профессиональному просвещению должно учитывать состав учащихся по возрасту, полу” [10; 69-70].

 Урок – основная организационная форма учебно-воспитательного процесса в школе. Профессиональная ориентация – составляющая часть этого процесса. Поэтому неотъемлемой частью урока должна стать работа по профпросвещению.

 Составной частью профпросвещения является профпропаганда, а основными формами ее проведения – встречи с представителями различных профессий, лекции о различных отраслях народного хозяйства, производствах и профессиях и т.д.

 Значительное место в работе по профпросвещению занимают беседы, которые проводят классные руководители, учителя-предметники или представители различных профессий. Такие беседы можно посвящать ознакомлению с какой-то одной профессией, с группой родственных профессий, вопросам значимости их правильного выбора для человека. При этом тематика бесед должна отвечать возрастным особенностям школьников и охватывать круг вопросов, интересующих самих учащихся.

 “Ознакомление учащихся с профессиями в процессе беседы можно проводить по такому плану:

1. *Общие сведения о профессии:*

Краткая характеристика отрасли народного хозяйства, где применяется профессия, краткий исторический очерк и перспективы развития профессии, основные специальности, связанные с данной профессией.

1. *Производственное содержание профессии:*

 Место и роль профессии в научно-техническом прогрессе, ее перспективность; предмет, средства и продукт (результат) труда; содержание и характер (функция) трудовой деятельности; объем механизации и автоматизации труда; общие и специальные знания и умения специалиста данной профессии, моральные качества; связь (взаимодействие) с другими специальностями.

1. *Условия работы и требования профессии к человеку:*

 Санитарно-гигиенические условия труда; требования к возрасту и здоровью; элементы творчества, характер трудностей, степень ответственности, специальные требования к физиологическим и психологическим особенностям человека, отличительные качества

хорошего работника; специальные условия: влияние профессии на образ жизни работника, его быт и т.д.; экономические условия: организация труда, система оплаты, отпуск.

1. *Система подготовки к профессии:*

Пути получения профессии, курсы, техникумы, вузы; связь профессиональной подготовки с учебой и трудовой деятельностью в школе; уровень и объем профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для получения начального квалификационного разряда по данной профессии; перспективы профессионального роста; где можно продолжить ознакомление с профессией; что читать о профессии”. [10; 75-76]

**3.2. Изучение школьников в целях профориентации**

Особенности памяти, внимания, чувств, воли, желаний и способностей нельзя увидеть, оценить, измерить так же, как мы видим, оцениваем многие из окружающих нас предметов. Эти и ряд других качеств психики человека нельзя непосредственно созерцать ни у себя, ни у других людей. Но в то же время различные профессии предъявляют конкретные требования к психологическим, а также физиологически особенностям личности.

 “Психофизиологические особенности человека – это особенности его психики, развития, строения организма, состояния здоровья. Каждый человек обладает определенными психофизиологическими качествами. Поэтому можно говорить о том, что человек по своим природным данным более или менее подготовлен к успешному овладению профессией или группой профессий. Но в связи с этим встает вопрос: как же правильно определить эти особенности и свойства личности? Ведь вся трудность состоит именно в том, что особенности психики школьника не могут быть полностью определены учителем, так как далеко не всегда в учебной и внеклассной деятельности учащихся можно создать условия, подходящие для их проявления. Школьная деятельность лишь в какой-то степени моделирует условия труда, поэтому не все профессионально важные особенности могут быть полностью проявлены” [10; 82-83].

 С другой стороны, трудность состоит в том, что необходимо определить не только существующий уровень развития личности, но и возможности ее развития (видеть перспективу).

 Изучение учащихся в целях профориентации (предварительная профдиагностика), как уже было сказано выше, составляет один из важнейших составных компонентов профориентации школьников. На этом этапе следует изучить характерные особенности личности: ценностные ориентации, интересы, потребности, склонности, способности, профессиональную направленность, профессиональные намерения, мотивы выбора профессии, черты характера, темперамент, состояние здоровья.

 Рассмотрим подробнее те стороны личностных характеристик, которые имеют значение для профессиональной работы.

*Ценностные ориентации. “*Личность формируется в процессе постоянных взаимоотношений с людьми. Все особенности, присущие личности, социально обусловлены. Поэтому ценностные ориентации можно определить “как направленность личности на усвоение (создание) общественных ценностей в соответствии с конкретными потребностями”. Исходя из этого определения, ключ к пониманию понятия “ценностные ориентации” следует искать в системе взаимоотношений между потребностями личности и общественными ценностями” [10; 84].

 Источником активности личности служат потребности, под которым понимаем “состояние личности, вызванной необходимостью вступать в связи с окружающей средой для того, чтобы обеспечить свое существование, функционирование и развитие” [10; 83]. Удовлетворение таких потребностей, как потребность в профессиональном самоопределении или самоутверждении, происходит в процессе практической деятельности человека, причем только в том случае, если выбранная профессия, как принято говорить, по душе. Потребности всегда отражают возможности их удовлетворения, поэтому их роль в ценностных ориентациях личности можно определить следующим образом: потребности активизируют соответствующие возможности человека, направляют его деятельность в нужном направлении. А реализуются все эти потребности через конкретные объективные ценности.

 Каждая личность стремится к усвоению тех ценностей, которые наиболее соответствуют ее целям и интересам. “Применительно к профессиональной деятельности человека можно выделить следующие ценности:

1. Самоутверждение в обществе, в ближайшей социальной среде;
2. Авторитет в трудовом коллективе;
3. Признание родных, знакомых, друзей;
4. Самосовершенствование и самовыражение – интересная работа;
5. Применение своих знаний, умений, способностей;
6. Творческий характер труда;
7. Материально-практические, утилитарные ценности - хороший заработок;
8. Должность, удовлетворяющая личность, перспектива продвижения по службе” [10; 84].

Иногда можно встретиться с отождествлением понятий “интерес” и “направленность”. Такое отождествление необоснованно хотя бы потому, что интерес – состояние довольно изменчивое, а направленность – долговременное, стойкое.

 Главную роль в выборе ценностей имеют *мотивы*, которые, в свою очередь, зависят от интересов и потребностей личности, целей этой личности.

 “ *По виду мотивы выбора профессии можно разделить на шесть групп:*

1. Общая мотивировка;
2. Романтика профессий;
3. Мотивы познавательного характера;
4. Мотивы, в которых подчеркивается общественная значимость профессии;
5. Ссылка на пример;
6. Немотивированный выбор.

*По характеру все мотивы можно разделить на четыре группы:*

1. Мотив, четко и аргументировано обосновывающий целесообразность выбора данного направления трудовой деятельности;
2. Мотивация нечеткая, недостаточно мотивированная;
3. Мотивация неуверенная, неаргументированная;
4. Никак неаргументированная мотивация” [10; 85].

 Удовлетворение потребностей, интересов, реализация цели немыслимы без решения конкретных задач, выполнения соответствующей работы. Поэтому в каждом случае человек выбирает объект, явление или деятельность (профессию). Таким образом, выбор обеспечивает потребности личности.

 Выявление мотивов выбора профессии позволяет узнать, что именно побудило человека избрать данный вид труда и насколько четкие, аргументированные мотивы выбора. Это в свою очередь, дает возможность выяснить отношение личности к объективным ценностям.

 Итак, мы рассмотрели *ценностные ориентации в структуре личности человека.* Во взаимосвязи с другими характеристиками личности их можно определить следующим образом: *потребности – интересы – объективные ценности – мотивы – цели – выбор.*

 Предварительная профдиагностика предполагает выявление таких качеств человека, как склонности. *Склонности –* “это побуждения, имеющие в своей основе активное, созидательное отношение к объекту” [10; 85].

 Как правило, на занятия, к которым учащийся более склонен, он тратит больше времени и к тому же трудиться с желанием. Если человек при этом добивается еще и определенных результатов в этой деятельности (учебной или трудовой), то можно говорить о способностях к данной деятельности. Основным показателем способности следует считать легкость усвоения новых знаний и быстроту совершенствования умений, достижение высоких результатов деятельности. Говоря о выявлении способностей учащихся в целях профориентации, мы имеем в виду склонности к овладению не только знаниями школьной программы, но и определенными профессиями.

 *Способности –* “это такие психологические особенности человека, от которых зависит успешность приобретения знаний, умений и навыков, но которые сами к наличию этих знаний, умений и навыков не сводятся”. Способности обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами деятельности” [10; 85].

 По отношению к знаниям, умениям и навыкам способности человека выступают как некоторая возможность. Будут ли приобретены человеком эти знания, умения и навыки зависит от множества условий, например, от окружения, от того, как его будут обучать, как будет организована его трудовая деятельность и т. д.

 “Такой подход к данному вопросу дает ученым и исследователям возможность изучать те материальные предпосылки, физиологические процессы, на основе которых при благоприятных условиях могут развиваться у человека те или иные профессиональные способности.

 Эти материальные, заложенные в организме человека ученые называют *задатками*. На их развитие большое влияние оказывает окружающая среда” [10; 85].

 Таким образом, составление прогноза успешности овладения человеком профессией состоит в выявлении наличия и степени развития природных задатков. *(см. методики “На распутье”, “Самооценка коллективизма”, “Самооценка скромности”).*

 Кроме способностей, к индивидуальным психологическим особенностям личности относятся темперамент и характер. Эти свойства консервативны и устойчивы.

 В психологии под *темпераментом* подразумевают “индивидуально-своеобразные свойства личности, ее психики, определяющие динамику психологической деятельности человека, которые одинаково проявляются в разнообразной деятельности независимо от ее содержания, целей, мотивов и остаются постоянными в зрелом возрасте” [10; 86-87].

 Типы нервной системы лежат в основе четырех типов темперамента.

 “*Меланхолик.* Слабый тип, характеризуется слабостью процессов торможения и возбуждения.

 *Холерик*. Сильный, неуравновешенный тип. У него сильный процесс возбуждения и относительно слабое торможение.

 *Сангвиник.* Сильный, уравновешенный, подвижный тип.

 *Флегматик.* Сильный, уравновешенный, но с инертными процессами” [10;87].

 Человек может иметь любое сочетание силы, уравновешенности и подвижности нервной системы (общий тип) и принадлежать к любому из типов высшей нервной деятельности.

 К индивидуальным особенностям личности относится также *характер*. В психологии под характером понимают “совокупность индивидуально-своеобразных психических свойств, которые проявляются в типичных для данной личности способах деятельности, обнаруживаются в типичных обстоятельствах и определяются отношением личности к этим обстоятельствам” [10; 87]. В зависимости от преобладающего влияния различных психологических процессов на способы действия могут быть выделены интеллектуальные, эмоциональные и волевые черты характера.

 “ Психологи различают четыре системы свойств характера:

1. Свойства, выражающие отношение к коллективу и отдельным людям (доброта, отзывчивость, требовательность и т.д.);
2. Свойства, выражающие отношение к труду (трудолюбие, лень, добросовестность, ответственное или безответственное отношение к труду и др.);
3. Свойства, выражающие отношение к вещам (аккуратность, неряшливость, бережное или небрежное отношение к вещам и т.п.);
4. Свойства, выражающие отношения к самому себе (самолюбие, честолюбие, гордость и т.д.)” [10; 87].

 Характер человека не представляет собой некоторую случайную совокупность различных свойств. Отдельные свойства характера зависят друг от друга, взаимосвязаны, образуют одно целое.

 Итак, мы рассмотрели группы психологических характеристик личности, необходимых для изучения школьников в профориентационных целях.

 Учет особенностей темперамента (быстрота и точность реакции, правильность ориентировки в экстремальных условиях) в профориентационной работе с учащимися имеет большое значение для выявления наиболее оптимальных вариантов выбора “человек – дело”, для определения наибольшей пригодности человека к тому или иному виду трудовой деятельности как исполнителя, например оператора, диспетчера, летчика и т.д.

 Изучение особенностей характера школьника в целях профдиагностики и профотбора (подбора) выявляет психофизиологические особенности личности, что необходимо не только для определения его как исполнителя определенных видов трудовой деятельности, но и как будущего организатора, командира производственного процесса в различных областях физического и умственного труда.

**3.3. Профессиональная консультация учащихся.**

 В широком смысле слова *профконсультация* - “это система оказания действенной помощи в трудовом самоопределении учащихся, основанная на изучении личности” [10; 94].

 “Можно выделить три этапа в работе по профконсультации:

*1. Подготовительная профконсультация* должна подвести учащихся к осознанному выбору профессии, ведется она в течение всего периода школьного обучения.

*2. Цель завершающей профконсультации -* оказание помощи в выборе профессии в соответствие с интересами, склонностями и психофизиологическими способностями ученика. Эту консультацию в 8-11 классах проводят специалисты-профконсультанты совместно с учителями школы.

*3. Уточняющая профконсультация* нередко выходит за рамки школы и осуществляется в средних профессионально-технических училищах, вузах, на предприятиях и т.п.” [10; 95].

 На каждом из этих этапов профконсультация носит разный характер. *На первом этапе* подготовка учащихся к выбору профессии немыслима без развития самооценки и положительных качеств личности. При этом профконсультация прежде всего носит *развивающий характер*. Если у ученика уже сложились интересы, отвечающие его способностям, то задача профконсультанта, учителя, классного руководителя состоит в том, чтобы направлять его деятельность.

 *На втором этапе* профориентация носит *рекомендательный характер* и решает такие основные задачи: соответствие состояния здоровья требованиям выбираемой профессии, психологическая готовность личности к овладению избранной профессией, справочная информация учащихся о содержании и характере труда, возможностях получения специального образования, профессиональной подготовки и трудоустройства. Согласно этим задачам выделяют три этапа профконсультации: *психолого-педагогическую, медицинскую и справочную.*

Для проведения психолого-педагогической консультации используют данные предварительной профдиагностики личности школьников. Медицинскую профконсультацию проводят заблаговременно, чтобы дать возможность подростку самостоятельно подойти к правильному выбору профессии, исходя из состояния своего здоровья и требований, предъявляемых человеку профессией. Это работа осуществляется с участием школьного врача и других медицинских работников.

 Отдельные профессии предъявляют повышенные требования к психологическим особенностям личности. Несоответствие личностных качеств работника требованиям профессии может привести к перегрузке нервной системы, а подчас и к заболеванию.

 В том случае, если после сопоставления медицинского и психолого-педагогического обследования учащегося с его профессиональной направленностью обнаружатся противопоказания, профконсультант должен тактично и доказательно объяснить ему невозможность сделанного им выбора профессии и рекомендовать ему другую профессию. При этом нежелательно сделать так, чтобы рекомендуемая профессия не шла в разрез со склонностями и способностями учащегося, а определенным образом соответствовала ему.

*Третий этап* профконсультации связан с поступлением ученика в профессиональное учебное заведение или непосредственно на работу. Его можно назвать еще формирующим, ибо основная задача на этом этапе - помочь молодому человеку утвердиться в профессиональном выборе. С помощью школы учащиеся знакомятся с будущими условиями своей деятельности, готовясь к обучению в учебном заведении или непосредственно поступлению на работу.

 Профессиональная консультация для учащихся по форме проведения может быть *коллективной, групповой и индивидуальной.*

Итак, *профконсультация - “это оказание помощи молодому поколению, выбирающему трудовой путь в жизни, но не в коем случае не навязывание своих суждений, не подмена права человека на свободу выбора профессии”*

[10; 100]*.*

**3.4. Профессиональный отбор (подбор) учащихся.**

“Составная часть профориентации - профессиональный отбор (подбор), то есть выбор лиц, которые с наибольшей вероятностью смогут успешно освоить данную профессию и выполнять связанные с нею трудовые обязанности”

[10; 101].

 В процессе профессионального отбора (подбора) определяет профессиональную пригодность человека на основе существующих у людей физиологических и интеллектуальных различий.

 “Существующее физическое и интеллектуальное различие обусловливает доступность человеку одних видов труда и одновременно трудность или даже совсем недоступность других. Однако это вовсе не означает, что природа ставит на человеке неизгладимый знак профессиональной принадлежности. Люди появляются на свет не токарями, не писателями и не учителями”

[10; 102].

Но, отвергая понимание способностей как врожденных особенностей человека, предопределяющих его профессиональную судьбу, нельзя отрицать наличие некоторых врожденных задатков - психофизических предрасположений к той или иной работе.

 Следует отметить, что в свете последних достижений микробиологии и ряда других наук открываются обнадеживающие перспективы не только для раскрытия тайн генетического кода природных задатков, но и активного воздействия на “биологическую галактику” человека в желательном направлении.

“Профессиональная пригодность - это уровень соответствия физических качеств и психофизических особенностей человека профессиональным требованиям” [10; 102]. Если эти качества и особенности не достигают нужных требований, происходит перегрузка. Это случай профессиональной неполноценности, от которой страдают и общество и личность.

*“Под профессиональным отбором (подбором) понимают специально организованный исследовательский процесс, цель которого - выявить и определить с помощью научно обоснованных методов степень и возможность психофизиологической и социально-психологической пригодности претендентов на обучение и работу по сложным ответственным профессиям”* [10; 102]*.*

Профотбор (подбор) подразделяют на два вида - *констатирующий и организующий*. “Констатирующий профотбор (подбор) предполагает решение вопросов о пригодности к профессии того или иного лица в форме “годен” и “негоден”. В случае отрицательного ответа человек предпринимает новую попытку решения вопросов трудоустройства. Организующий профотбор (подбор) имеет целью выявить и оценить индивидуальные особенности человека, являющиеся показаниями не к одной, а к нескольким профессиям, что в большей мере отвечает нуждам и задачам заведений, предприятий по своевременному заполнению вакантных мест” [10; 103].

Правильный профотбор (подбор) следует производить с помощью психологов, физиологов, медиков.

С усложнением труда в процессе научно-технического прогресса в условиях ускорения возможен рост ограничений к некоторым профессиям. Наряду с этим в народном хозяйстве нашей страны есть много профессий, которые не предъявляют повышенных физических и психофизиологических требований к человеку. Поэтому очень важно еще на школьной скамье ознакомить учащихся, особенно имеющих физические и психофизиологические ограничения, с данными профессиями, помочь молодым людям выбрать одну из них.

Нередко профотбор (подбор) трудно осуществлять из-за недостаточности развития методики его применения. Например, при отборе абитуриентов в вузы вступительные экзамены еще не дают оснований судить о профессиональной пригодности поступающих, поэтому сейчас при вступительных экзаменах введено профориентационное собеседование. Здесь необходимы научно обоснованные храктеристики-рекомендации школы, диагностические методы профотбора (подбора).

**3.5. Социально-профессиональная адаптация молодежи.**

*Профессиональная адаптация* - важнейший этап процесса профессионального самоопределения человека. На этом этапе выявляются недостатки предшествующей профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, осуществляется процесс формирования новых установок, потребностей, интересов в сфере труда и, наконец, выявляется, насколько жизненные планы оказались реальными. Поэтому адаптация является своеобразным критерием эффективности профориентационной работы с молодежью.

*Профессиональная адаптация - это “процесс приспособления учащихся к будущей профессии в общеобразовательных школах, профтехучилищах, техникумах, вузах и т.д. к условиям их профессионального труда в результате чего происходит закрепление кадров в народном хозяйстве”* [10; 111]*.*

Многие исследователи считают, что процесс профессиональной адаптации начинается непосредственнона производстве, другие утверждают, что начало этого процесса закладываются еще в школе, и подразделяют его на четыре периода: подготовка к труду в школе, выбор профессии, профессиональная подготовка, начало трудовой деятельности.

Под профессиональной адаптацией понимают также *“социально-экономический процесс приспособления человека к осваиваемой профессии”*

[10; 112]*.* В процессе адаптации происходит активное включение личности в ту или иную социальную, профессиональную группу, освоение социально-психологических отношений в этой группе.

Следовательно, в профессиональной адаптации можно выделить две взаимосвязанные стороны: профессиональную и социально- психологическую.

“Профессиональная адаптация включает в себя овладение необходимыми знаниями, умениями, навыками, умением быстро ориентироваться в различных производственных ситуациях, контролировать и программировать свои действия” [10; 112].

“Социально-психологическая адаптация заключается в приспособлении молодого работника к правилам поведения, действующим в конкретной социально-профессиональной группе. Сюда входит ознакомление с целями и задачами коллектива, его традициями, отношениями между руководителями и подчиненными и т.п.” [10; 113].

В процессе приспособления к трудовому коллективу можно выделить три стадии:

1. ознакомление с новой ситуацией;
2. стадия приспособления к этой ситуации - работник переориентируется, признает главные элементы новой системы ценностей, но у него сохраняются в качестве равноценных многие прежние установки”
3. стадия ассимиляции - полное приспособление к трудовому коллективу, усвоение его установок.

 **3.6. Профессиональное воспитание учащихся.**

“В процессе профессионального становления будущего квалифицированного рабочего можно выделить три четко выраженных периода:

1. Период поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональная ориентация в школе, мотивированный выбор старшеклассниками той или иной профессии, профессиональное обучение).

2. Период обучения в профессиональном учебном заведении (овладение соответствующими теоретическими знаниями, практическими умениями и навыками, предварительная апробация правильности выбора, развитие профессиональных способностей).

3. Начало трудовой деятельности (профессиональная адаптация в период прохождения производственной практики, закрепление и развитие полученных в школе, профтехучилище, техникуме, вузе умений и навыков, приобретение опыта работы, окончательное утверждение в избранной профессии)” [10; 119].

Работа по решению задач, стоящих на каждом из этих этапов, и составляет сущность процесса профессионального воспитания.

*Все формы профессионального воспитания* можно объединить в три группы: индивидуальные, групповые, массовые.

*Методы* профессионального воспитания можно также объединить в три группы: методы формирования сознания личности; методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения; методы стимулирования поведения и деятельности.

**4. Взаимосвязь школы и семьи в профориентации.**

Школа, семья и общественность формируют ребенка как будущего активного члена общества. Более того, личность ребенка формируется под влиянием общественных отношений, в которых непосредственно протекают его жизнь и деятельность. На уровень трудовой подготовки детей значительное влияние оказывают условия семейного воспитания.

Проблеме трудового воспитания детей в семье большое внимание уделял выдающийся советский педагог А. С. Макаренко. В статье “Воспитание в труде” он подробно анализирует смысл и значение трудового воспитания в семье: “Первое, о чем в особенности должны помнить родители, это следующее. Ваш ребенок будет членом трудового общества, следовательно его значение в этом обществе будет зависеть от того, насколько он в состоянии будет принимать участие в общественном труде, насколько он будет к этому подготовлен. Но от этого будет зависеть и его благосостояние, материальный уровень его жизни”. (Макаренко А. С. Лекции о воспитании детей// Избранные педагогические сочинения – М. 1977, - Т.2, - С.57-58).

В рамках семьи невозможно дать ребенку такое трудовое воспитание, которое обычно называют квалификацией. Квалификацию молодые люди получают на заводе, в школе, в учреждениях, на курсах. Но родители не должны думать, что семейное воспитание не оказывает никакого влияния на получение квалификации. Наоборот, именно семейное воспитание имеет главное значение для будущей квалификации человека. А. С. Макаренко писал: “Тот ребенок, который получил в семье правильное трудовое воспитание, тот в дальнейшем, с большим успехом будет проходить и свою специальную подготовку”. ( Макаренко А. С. Лекции о воспитании детей// Избранные педагогические сочинения – М. 1977, - Т.2, - С. 54)

Идеи, высказанные выдающимся советским педагогом, актуальны и в настоящее время. Трудовое воспитание в семье должно начинаться в раннем возрасте и носить игровой характер. С возрастом трудовые поручения должны усложняться и отделяться от игры. Однако нельзя загружать ребенка большим количеством работы. Труд детей должен быть посильным. Систематически, терпеливо, учитывая возрастные и индивидуальные особенности ребенка, родители должны приучать его как к физическому, так и умственному труду.

Часто случается, что удовлетворенность родителей своей профессией может стать достаточным стимулом для детей для желания ознакомиться с ней, а в дальнейшем и выбрать ее. Поэтому родители должны чаще рассказывать детям о своем труде и его общественном значении. В тоже время недопустимо, чтобы родители злоупотребляли своими субъективными отношениями к некоторым профессиям и передавали его детям. То есть родители призваны помочь детям лучше разобраться в их склонностях и возможностях и определить их профессиональный жизненный путь.

Важным звеном в системе профориентации учащихся является работа школы с родителями. Практика показывает, что родители обычно принимают активное участие в определении жизненных и профессиональных планов своих детей. Вместе с тем вопросы выбора профессии и определения путей образования представляют трудную задачу как для самих учащихся, так и для их родителей. Советы последних часто не соответствуют реальным потребностям различных областей народного хозяйства в кадрах. Не всегда родители знают и объективно оценивают интересы и способности детей. Желания родителей и профессиональные намерения школьников во многих случаях не совпадают. Все это вызывает необходимость организации специальной работы с родителями, направленной на оказание помощи семье в подготовке детей к труду и выбору профессии. При проведении профориентационной работы встает вопрос о престиже профессий среди самих родителей, который часто приобретает первостепенное значение. В задачи семьи также входит предупреждение случайного выбора профессии подростком, когда профессия выбирается без учета особенностей и способностей ребенка. Как известно, в случайном выборе профессии в значительной мере заложены причины текучести кадров на предприятиях из-за неудовлетворенности человека своей профессией и работой.

Таким образом, участие семьи, как социального и воспитательного института, подчеркивает двойственность профориентации – как проблемы общественной и педагогической.

**5. Заключение**

“Подготовка подрастающего поколения к созидательному труду на благо общества - важнейшая задача общеобразовательной школы. Ее успешное осуществление связано с постоянными поиском наиболее совершенных путей трудового воспитания и профессиональной ориентации. Передовой педагогический опыт, результаты научных исследований показывают, что только комплексный подход к решению вопросов трудового самоопределения школьной молодежи способствует успеху профориентационной деятельности” [3;3-4].

Социальная роль школы как ведущего учебно-воспитательного учреждения по формированию всесторонне развитого, готового к трудовой деятельности подрастающего поколения обуславливает ведущую позицию педагогических коллективов в едином многогранном процессе профессиональной ориентации, осуществляемой школой, семьей, всей общественностью. Учитель помогает школьникам осознать им склонности и способности, направляет развитие их профессиональных интересов. Он помогает родителям разобраться в трудности правильного выбора профессии их ребенком. Учитель должен уметь в зависимости от педагогической ситуации, от своих собственных возможностей, интересов и способностей школьников подобрать комплекс школьников подобрать комплекс педагогических средств, методов воздействия на личность, чтобы достичь цели профориентации, реализовать тот широкий круг задач подготовки молодежи к выбору профессии, которые призвана решать школа.

И в то же время профессиональная ориентация содействует рациональному распределению трудовых ресурсов общества в соответствии с интересами, склонностями, возможностями личности и потребностями народного хозяйства в кадрах определенных профессий.

Профессиональная ориентация - это государственная по масштабам, экономическая по результатам, социальная по содержанию, педагогическая по методам сложная многогранная проблема.

**Список литературы.**

1. Взаимодействие общеобразовательной школы и специальных учебных заведений в профессиональной ориентации молодежи: Межвузовский сборник научных трудов. – Ярославль: ЯГПИ им. К. Д. Ушинского, 1984, стр. 98;
2. Захаров Н.Н. “Профессиональная ориентация школьников: учебное пособие для студентов”. – М.: Просвещение, 1988 – 272 стр.;
3. Мартынова С.С. “Профессиональная ориентация школьников (методические рекомендации)”; Омск: Омский пед. ин-т, 1976 -196 стр.;
4. “Профессиональная адаптация молодежи”; М.: Издательство Моск. ун-та, 1969 – 128 стр.
5. “Профессиональная ориентация старших школьников в процессе трудового обучения” / Под ред. канд. пед. наук В.А. Полякова; М.: Просвещение, 1972 – 160 стр.;
6. “Профессиональная ориентация молодежи”/ А. Д. Сазонов, Н. И. Калугин, А. П. Меньшиков и др. – М.: Высшая школа, 1989 – 272 стр.;
7. “Профессиональная ориентация и обучение труду в сфере обслуживания”/ [В. А. Аптекман, В. Н. Зубков, И. М, Пацула; под ред. Б. Н. Ройзмана] М. – Высшая школа, 1979 – 128 стр.;
8. “Профессиональная ориентация молодежи и организация приема в высшие учебные заведения/ Гусев Н. Г., Н. П. Калашников, А. В. Качанов и др. – М.: Высшая школа, 1982 – 128 стр.;
9. “Профессиональная ориентация учащейся молодежи: Межвузовский сборник научных трудов”;- Новосибирск, 1980-87 стр.
10. “Профессиональная ориентация учащихся: Учебное пособие для студентов пед. ин-тов”; под ред. А.Д. Сазонова.- М.: Просвещение, 1988-223 стр.
11. “Профессиональная ориентация школьников: Межвузовский сборник научных трудов”. – Ярославль: ЯГПИ им. К.Д. Ушинского, 1987-156 стр.;
12. “Учебно-методический кабинет профессиональной ориентации: Книга для учителя” / Л.В. Ботякова, А.Е. Голомшток, С.С. Гриншпун и др. М.: Просвещение, 1986-112 стр.;
13. Чистяков Н.Н., Буянова Г.А., Касаткина Н. Э.“Профессиональная ориентация в УПК”; М.: Педагогика, 1985-112 стр. - (Педагогический поиск: Опыт, проблемы, находки);
14. “Школа и выбор профессии” / под ред. В.А. Полякова, С.Н. Чистяковой, Г.Г. Агановой.-М.: Педагогика, 1987-176 стр. (Библиотека учителя и воспитателя);
15. “Школа и труд” / под ред. П.Г. Атутова, В.А. Кальнес.- М.: Педагогика, 1987-216 стр.
16. www.redline.ru/education.old/rubricator;
17. www.infomost.ru/pmuz/number