

Процессы профориентации и профподготовки.

В труде каждого современного профессионала очень велика доля так называемых интеллектуальных компонентов, незримых составляющих. Для того чтобы понять, в чем состоит подлинная работа человека нужно подойти к этому вопросу с точки зрения психолога. То есть, задача психолога рассмотреть какие качества индивида навыки умения и интеллектуальные способности требуются в той или иной профессии. И соответственно помочь сориентироваться в мире профессий исходя из их индивидуальных качеств человека. Собственно это и является задачами профориентации.

Само возникновение профессиональной ориентации обычно связывают с появлением первого кабинета профориентации в Страсбурге в 1903 году и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908 г. Работа этих первых профориентационных служб основывалась на «трехфакторной модели» Ф. Парсонса, когда у претендента на те или иные профессии выявляли способности и психологические качества, соотносили их с требованиями профессий и, уже на основании этого, выдавали рекомендацию о пригодности или не пригодности человека к данной профессии. Такая работа впервые строилась на научной основе: использование самой идеи соотнесения характеристик человека с профессией в качестве основного критерия появления профессиональной ориентации. Критерий появления профориентации связан с ростом и развитием крупной промышленности. Когда с этой проблемой столкнулись не только люди ищущие работу, но и сами работодатели.

Особенностью нынешних задач профориентации стала реально возникшая перед значительными массами людей проблема свободы выбора. В связи со свободой выбора возникают некоторые этические проблемы профессионального консультирования. В профориентации этические проблемы можно рассматривать в двух взаимосвязанных плоскостях: с точки зрения готовности индивида к выбору и реализации определенной нравственной позиции и с точки зрения готовности профконсультанта оказать индивиду реальную помощь в таком самоопределении, без какого-то либо нарушения основных этических норм взаимодействия психолога с клиентами. Коротко перечислим основные этические противоречия профессионального самоопределения:

- Противоречия между правом человека на самоопределение и, как правило, не готовность к этому, что создает основу для принятия консультантом решение за клиента или манипулирование клиентом;
- Противоречие между интересами личности и интересами общества, которые не всегда совпадают

- Противоречие между мировоззрением психолога и клиента
- Противоречие между различными этическими системами и уровня овладения ими разными людьми, то есть противоречия между различными этиками, среди которых сложно выбрать единственную правильную.

Современная профориентация построена на сопоставлении психологических качеств индивида с качествами необходимыми для какой-либо профессии. Совокупность качеств необходимых для профессии ложатся в основу профпригодности. Возникает вопрос: какова должна быть степень корреляции между нужными для профессии качествами и качествами, имеющимися у индивида. Должны ли они совпадать полностью или нет?

Профессии, как экономические формы специализации работников, возникают и сменяются друг друга несравненно быстрее в отличие от особенностей человека, которые обусловлены природой. В тех случаях, когда организм человека его природные особенности имеют те или иные ограничения, люди создают внешние и внутренние средства деятельности для их преодоления. То есть, помимо природных данных люди пользуются орудиями труда, которые помогают им выполнять ту работу, которую сам человек не смог бы сделать. Например, для работы с невидимыми глазом объектами люди используют увеличительные стекла, лупы, микроскопы, телескопы, телевизионные установки и т.д. Все орудия, средства труда одновременно являются и средствами усиления способностей и возможностей человека, преодоления природных ограничений его деятельности. Однако упомянутые орудия и средства создаются годами, а профессию нужно выбирать сейчас. Поэтому ограничения в выборе профессий существует и их нужно знать.

Средства деятельности могут быть не только внешними, но и внутренними. Так, например, если человек не может выполнить какую-либо работу, это не значит, что он не пригоден к этой работе. Если вооружить его советом как это делать, то человек сможет выполнять эту работу. То есть, мнение о личных качествах человека как о чем-то закоренелом не верно.

Рассмотрим еще одну немаловажную особенность свойства «пригодность», которое может, относиться не только к человеку, но и к инструменту, материалу. Например, круглый напильник не пригоден для заточки обычной пилы, для этого нужен трехгранный. Однако из этого не следует, что круглому напильнику присуще свойство непригодности. Здесь он не пригоден, а в другом незаменим. Свойство «пригодность» отличается тем, что может быть приписано лишь конкретной ситуации, включающей обязательно два компонента: данный человек и данная специальность. И обозначает это

свойство не что иное, как взаимное соответствие. Нет одного из компонентов системы - теряет смысл вопрос о пригодности. Из этого следует вывод: свойство «профпригодность», как бы мы не понимали его по существу, не присуще человеку как таковому. Он не является сам по себе носителем этого свойства. И хотя в речи часто встречаются выражения типа «профпригодность человека», «определить профпригодность» и т.п., это не более как условность, которую необходимо понимать как «взаимное соответствие данного человека в данной области приложения его сил в данное время».

На самом деле большая или меньшая профессиональная непригодность создана порой самими людьми, хотя, конечно же, нельзя не учитывать роль природных предпосылок, таких как здоровье, свойства нервной системы и т.д.

Все люди отличаются один от другого по своим личным качествам. И среди этих качеств есть такие, которые называют профессионально ценными. Так, например, хирургу, электрогазосварщику, скрипачу важна высокая культура движений, животновод должен быть заботливым и дальновидным, чертежник - скрупулезно аккуратным и т.д. Если существует понятия «профессионально ценные качества работника», то можно составить список, где будут отдельно указаны ценные и неценные его качества для данного вида работы. Любое качество в одном случае является профессионально ценным, а в другом будет противодействовать успешной работе. Так, общительный человек испытывает неудовлетворенность работой сосредоточенности в «одиночку» и наоборот, если его работа связана с общением.

В вопросах профпригодности нужно разбираться конкретно, индивидуально еще и потому, что на одной и той же работе разные люди добиваются успеха за счет разных сочетаний своих личных качеств. Каждый хороший работник максимально использует свои сильные стороны и преодолевает, компенсирует разными средствами слабые. Народная мудрость гласит: - «всяк мастер на свой лад».

Абсолютной профпригодности быть не может потому, что все люди разные, и вроде бы одни и те же качества имеют разные оттенки, будучи свойственны разным людям, и профессий тоже множество. В принципе, все в руках человека, так как при желании и усердии он может добиться всего. *Задача же профориентации помочь ему хотя бы тем, что назвать качества которые человеку потребуются для данной профессии, какие качества у него уже есть, а какие ему придется развить.*

Наиболее масштабная работа по профессиональной ориентации проводится в средних общеобразовательных учреждениях. Можно выделить следующие основные организационные варианты профориентационной помощи:

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

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

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

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

5. Дистанционная профориентационная помощь, например, по переписке (подросток по почте получает бланк с опросниками, отправляет свои ответы, после чего ему высылаются обобщенные результаты и рекомендации). В настоящее время широкие перспективы открываются в связи с внедрением компьютерной техники (в частности, сети «Интернет»),

6. Работа «выездными бригадами» (на 2—3 недели бригада специалистов выезжает в отдаленные и малонаселенные районы и проводит «массовую» помощь в выборе профессии).

7. Помощь через средства массовой информации СМИ (специальные циклы передач, рубрики в периодических изданиях).

Естественно, нельзя выделить самый «лучший» вариант: выбор любого варианта зависит от конкретных условий. Лучше стремиться к совмещению и взаимодополнению разных вариантов (чтобы и у самих клиентов был выбор, куда обратиться). Именно в этом случае можно будет говорить о системности профориентационной работы.

Выделяется несколько конкретных практических *направлений* в профориентационной работе:

1. Профинформационная работа по вооружению молодежи определенной совокупностью знаний о социально-экономических и психофизиологических особенностях разных профессий; об условиях правильного выбора одной из них; сведений о каналах трудоустройства, требований к приему на работу и т.д. Это направление работы, где систематизируются сведения содержания и перспективах современных профессий,

форме и условиях овладения разными специальностями, состоянии и потребностях рынка труда. Профинформационная работа проводится на внеклассных мероприятиях, уроках-экскурсиях в вузы и на предприятия, использующие новейшие информационные и управленческие технологии. Профконсультационная работа проводится с использованием компьютерных технологий.

2. Профдиагностическая работа как комплекс психологических, психофизиологических и других методов изучения личности с использованием глобальных телекоммуникационных сетей. Это позволяет прибегнуть к поиску информации как в электронных библиотеках и базах данных вузов, так и сделать запрос по электронной почте, пройти компьютерное тестирование своих возможностей, интересов и наклонностей, определить наиболее интересные именно ему профессии и получить подробную информацию о них. Индивидуальная консультация у психолога по вопросам профессионального самоопределения расширяет возможности индивидуальной самоактуализации молодого человека на рынке труда.

Постановлением Министерства труда Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, Государственного комитета по делам молодежи Республики Беларусь № 32/66/22/91 от 29 марта 2001 года была утверждена Концепция развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь. Этим документом были определены основные задачи, принципы развития системы профориентации, роль различных учреждений и организаций в работе по формированию профессионального самоопределения молодежи нашей республики.

За прошедшее десятилетие система профориентации претерпела существенные изменения – изменились формы и методы работы, разработаны различные информационные комплексы, компьютерные системы, электронные пособия в помощь специалистам по профориентации. Изменилась социально-экономическая и демографическая ситуация в республике, произошли значительные положительные изменения в аграрном секторе и в других отраслях производства, которые ставят перед специалистами различных организаций вопросы об усилении профориентационной работы с молодежью.