**1. Психологические аспекты профориентационной работы.**

Профориентация в психологии – очень объемное понятие и предполагает широкий, выходящий за рамки психологии и педагогики комплекс мер по оказанию помощи при выборе профессии.

На основании исследований Парсонса было дано следующее определение профориентации «Профессиональная ориентация - это процесс оказания помощи индивиду в изучении профессии и собственных личных качеств, процесс, завершающийся разумным выбором профессии» [Укке Ю.В.,1990.,Вопр.псих.№5,с.17].

Климов же дал такое определение профориентации: Профориентация есть комплекс «социально-экономических, психолого-педагогических и медико-физиологических задач, цель которых — формирование у личности профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах. По своему содержанию она психолого-педагогическая по сфере действия социальная, а результаты сказываются на экономической жизни общества» [Климов Е.А.,1983,Псих. и пед.,№2,с.18].

Е.А. Климовым и его сотрудниками были разработаны принципы проведения профконсультации, как одного из инструментов профориентации. Они понимали профессиональную консультацию как определенную психолого-педагогическую задачу, которая включает в себя: обеспечение школьника и его родителей общую ориентировку в мире профессий и системе учебных заведений, предоставление информации о профессионально важных личных качествах (ценностные ориентации, склонности, способности, здоровье). Также необходимо было обеспечить учащегося и его родителей конкретными знаниями о потребностях страны, города, района в кадрах. Эта группа задач имеет скорее информационное содержание. Не менее важным было решение таких задач, как помощь школьнику в соотнесении трех вышеназванных группы знаний и выборе наиболее соответствующего личным качествам вида будущей деятельности, и помощь учащемуся в принятии сознательного и самостоятельного решения в выборе наиболее приемлемого профессионального учебного заведения. Дополнительной задачей подобной работы было выявление таких психологических особенностей ученика, которые можно рассматривать как относительные противопоказания к выбору тех или иных профессий [Климов Е.А.,1990.,с.45.]. Таким образом, данные принципы оказания помощи охватывали несколько направлений и учитывали и информационный и психологический аспекты выбора профессии. Такой подход позволил увеличить точность и самостоятельность в выборе профессии.

Важно отметить, что основной акцент в профориентационной работе был сделан на профориентацию школьников. Ученые Н.Ф. Гейжан и А.Иовайша в своих работах подчеркивают необходимость предварительной подготовки к профессиональному выбору, которая заключалась в формировании профессиональных интересов в рамках учебного процесса профессиональной практики [Йоваша Л.А.,1983,с.47]. И.Ф. Гейжан значимым фактором формирования профессиональной направленности считает воспитание гражданской нравственности. Близкие идеи в дальнейшем найдут свое развитие в работах Н.С. Пряжникова. В трудах Б.А. Федоришина и Н.Н. Захарова подробное внимание уделяется выявлению психологических свойств личности и сопоставление их с требованиями профессии [Федоришин Б.А.,1987,с.120].

По мнению ученых Ленинградского университета Н.А. Грищенко и Л.А. Головей, программа индивидуальной консультации должна включать данные об основных уровнях психологической структуры человека как индивида, личности, субъекта деятельности. «Традиционная профориентация осуществляется в двух планах: первый — это изучение качеств и особенностей человека в соответствии с требованиями конкретной профессии. Этот путь от профессии наиболее распространенный, и большинство тестов ориентировано именно на это. Более сложным представляется второй путь, который ставит задачей системное изучение потенциала человека, его способностей, склонностей, мотивации поведения. Хотя первый подход является традиционно более разработанным и широко используется в практике, он представляется более узким. Решая задачи конкретного производства, он не обеспечивает задач всестороннего развития человека. Таким образом, мы придерживаемся второго направления, которое идет от человека к профессии». Таким образом, в рамках данного подхода формируются новые задачи профориентации: комплексное изучение человека, как субъекта профессиональной деятельности, и его возможностей и использование профессиональной деятельности как возможности имеющегося потенциала [Ананьев Б.Г.,1960,с.45]. Происходит смещение акцентов с обеспечения общества необходимыми кадрами на ценность самореализации личности в профессиональной деятельности.

Сотрудниками Ярославского Центра профориентации под руководством И.В. Кузнецовой построена нормативная модель процесса принятия решения о выборе профессии. Эта модель положена в основе процедуры профконсультации, заключающейся в совместном решении консультантом и консультируемым задачи по выбору профессии. Был сформулирован новый принцип повышения эффективности профориентационной работы - совместность принятия решения о профессиональном выборе. Ответственность за совершаемый выбор смещается от консультанта к консультируемому.

Проблема профориентации рассматривается как проблема помощи в профессиональном самоопределении школьников. Главными становятся вопросы, связанные с изучением и развитием личности. Были разработаны принципы, провозглашающие значимость постепенного формирования профессионального выбора. Предполагалось, что в помощи может участвовать несколько сторон: школьник, родители, учителя, профконсультант, система УПК или другой ознакомительной практики. Разрабатываются системы комплексного изучения личности и профориентация способствовать решению задач личности, а не заполнению свободных рабочих мест. Профконсультант играет роль помощника, который знакомит с миром профессий, диагностирует интересы и способности, советует то или иное направление.

**2. Профориентация с точки зрения возрастной периодизации**

Многие авторы в своих работах, указывали на особенность подросткового периода в ряду других этапов жизненного пути человека сопоставляют его с этапом выбора профессии.

Д. Сьюпер, в частности, поддерживает идею о том, что люди различаются по складу личности и уникальным возможностям и поэтому выбирают себе профессии, в которых они смогут использовать свои знания и умения.

Р. Хейвигхерст предлагает альтернативное видение этапов профессионального пути. Его интересуют не столько потребности и способности индивидуума, сколько приобретение установок и трудовых навыков, которые позволяют людям стать полноценными работниками. Человек на данном этапе выбирает профессию и начинает себя к ней подготавливать.

В рамках классификации Е.А. Климова стадии профессионального развития были сопоставлены со стадиями формирования личности. В качестве периодизации возрастного развития, в параллели с которой выстраивается периодизация этапов профессионального развития, взята периодизация В.В. Давыдова, Д.Б. Эльконина. Этот подход помогает основательнее понять некоторые специфические особенности личности в процессе профессионального становления.

**3. Исторический аспект формирования и развития профориентации**

Зачатки профориентации можно обнаружить уже в древних цивилизациях. В основном это выражалось в оценке профпригодности, диагностике знаний, умений, способностей.

Основная история профориентации, ее начало, относится к моменту коренных изменений в общественном укладе. К концу 19-го - началу 20-го века относятся первые примеры попыток изучить индивидных и личностных свойств. Возникновение профессиональной ориентации обычно связывают с появлением первого кабинета профориентации в 1903 году в Страсбурге (Франция). Впервые в 1908 году в г. Бостоне Ф. Парсонс организовал профконсультационное бюро для учащихся городских школ. Отличительной чертой этого бюро было то, что оно не направляло подростков на работу.

Первое бюро профконсультации в России было создано по инициативе В.М. Бехтерева в 1927 году при Ленинградской бирже труда и научно-исследовательском институте по изучению мозга. В дальнейшем эта идея В.М. Бехтерева получила свое развитие в трудах С.Г. Геллерштейна.

Отечественные педагоги и деятели народного образования этого периода, такие как П.П. Блонский, Н.К. Крупская, А.В. Луначарский, А.С. Макаренко, СТ. Шацкий и другие также рассматривали решение проблемы профориентации учащихся в неразрывной связи с интересами подростков.

В 1932 году вышла книга А.Б. Болтунова «Принципы и система профориентации в школе». Исследование, проведенное им, показало, что профориентационная работа в школьной практике проводилась лишь в выпускных классах. А.Б. Болтунов предложил проводить данную работу на всем протяжении обучения учащихся в школе. При этом он подчеркивал, что она должна осуществляться в учебном процессе.

Заслуживает внимания предложенная им система профориентационной работы с учащимися. Она включала следующие структурные компоненты:

1. профпросвещение (на уроках, беседах, лекциях, встречах с передовиками труда, в процессе экскурсий);
2. профконсультация, основанная на длительном педагогическом
3. наблюдении за учащимися в учебно-воспитательном процессе, а также по
4. следующем медицинском и психотехническом обследовании;
5. профотбор (профподбор) в учебное заведение или на работу на основе профконсультационного заключения;
6. профадаптация, заключающаяся в проверке правильности
7. профконсультационных заключений, выданных учащимся [Пряжникова Е.Ю., 2005, с.43]

Активно претворялась в практике профориентационной работы также высказанная А.Б. Болтуновым идея взаимодействия школы, семьи и профконсультационных учреждений.

В 50-х годах в США была разработана новая теоретическая концепция профориентации - теория профессионального развития. Автор ее - А. Маслоу [Укке Ю.В. 1972,с.11]. В концепции профессионального развития выдвигается идея так называемой самоактуализацией человека.

Значительный вклад в становление концепции профессионального развития внес Д. Сьюпер. Он исходил из того, что выбор профессии - результат процесса развития, по мере взросления ребенка усиливается связь его с реальной действительностью. Д. Сьюпер выделяет несколько качественно отличных этапов профессионального развития. По его мнению, на каждом этапе необходим свой подход к профессиональному развитию личности. Соотнесение этапов профессионального роста с содержанием подготовки на каждом из них показывает, что это прогрессивный длительный процесс, имеющий определенную структуру. В 1952 году Д. Сьюпер сделал попытку разработать единую «Теорию профессионального развития». В ее основе лежат следующие положения:

* люди отличаются друг от друга по их способностям и интересам;
* они обучаются определенным профессиям в соответствии с этими качествами;
* каждая профессия предъявляет свои требования к личности.
* Личность должна отвечать специфическим требованиям профессии, про
* являть упорство в овладении ею, а также уметь взаимодействовать с другими людьми в труде;
* предпочтение человеком данной профессии, его компетентность, общение на работе, профессиональный рост - все подвержено изменениям и ничто не остается стабильным, кроме желания утвердить свое
* «Я». Все это позволяет сказать, что процесс вхождения в профессию - самоутверждающий, изменчивый и длительный;
* этот процесс может быть разделен на стадии жизни;
* тип карьеры определяется социально-экономическим статусом
* семьи индивида, его умственными способностями и личными чертами, а
* также наличием возможности для раскрытия своих способностей;

• развитием в рамках стадий жизни можно управлять, стимулируя профессиональные способности и интересы индивида, а также помогая

ему соотнести себя и реальность в процессе утверждения своего «Я»;

* процесс профессионального развития, в сущности, есть развитие и утверждение своего «Я». Это компромисс между индивидуальными
* и социальными факторами;
* процесс компромисса между индивидуальными и социальными
* факторами есть принятие ролей. Роль может разыгрываться на уровне фантастических представлений о будущей профессии в раннем детстве, в реальной трудовой деятельности, в процессе внеклассной работы, в процессе
* трудовой практики на предприятии;
* удовлетворение работой и жизнью зависит от степени адекватности (соответствия) интересов, способностей, личных черт, системы ценностей в работе и жизни.
* Работы Д. Сьюпера послужили теоретической основой современной концепции профессионального развития личности, а также практики профконсультации или профессионального руководства («Гайденс»).

В этот же период в 50-х - начале 80-х годов XX века в нашей стране разрабатывался личностный, деятельностный подход к профконсультации. Этому способствовало учение Л.С. Выгодского о «зоне ближайшего развития» в процессе формирования личности, о ведущей роли самосознания в раннем юношеском возрасте.

В рамках современных научных направлений ведущей становиться формирующая профориентационная деятельность, которая направлена на решение задач формирования у личности адекватной самооценки, самостоятельности, умения правильного выбора профессии, активности.

С целью решения вопросов профессиональной ориентации подростков в нашей стране в 1986 году была создана государственная служба профориентации

Основная цель системы профориентации - оптимизация процесса поиска подходящего места работы в соответствии с личными интересами граждан и потребностями рынка труда..

Обучение и труд должны нести удовлетворение от преодоления трудностей и достижения цели, радость формирования себя как профессионала. Когда требования профессии и возможности человека совпадают, то профессиональный путь не столь тернист, а приоритетами в деятельности становятся мотивы творчества. И тогда в мире появляется личность, раздвигающая горизонты своей отрасли, определяющая пути развития конкретной сферы общественной практики на многие десятилетия вперед, и просто счастливый человек.

**Доклад**

**на тему:**

**Психологические аспекты профориентационной работы.**

**Выполнила: Педагог-психолог Ихлазова Х.И.**