

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ В ГЕРМАНИИ

Свобода профессионального выбора человека закреплена в законодательном порядке. Так, 10 декабря 1948 г. в День защиты человека Генеральная Ассамблея ООН провозгласила общую декларацию защиты прав человека, в статье 23 которой говорится: «Каждый имеет право на работу, свободный выбор профессии, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также на защиту от безработицы».

Это право введено в конституцию как ФРГ, так и Украины. Статья 12 Основного Закона Германии гарантирует всем немцам право свободного выбора профессии, рабочего места и учебных заведений. Государство не имеет право насильственно направлять ориентацию профессии; оно может только давать советы, например, через консультационные пункты по выбору профессии. Также в статье 43 Конституции Украины гарантирует право на свободу выбора профессии и рода деятельности, запрещает насильственный труд.

Ограничения на свободный выбор профессии вытекают в обеих странах вследствие необходимой квалификации при выполнении профессии и при реальном спросе на рабочие и учебные места. Вследствие этой законодательно обоснованной свободы профессии предоставляется возможность (и необходимость) в выборе профессии.

Выбор профессии или профориентация – процессы аллокации

Свободный выбор профессии был ограничен вплоть до конца XIX века многочисленными законодательными нормами и профессиональными правилами. Во многих бывших социалистических странах хотя в высшей степени и выполнялось право на работу, право на свободный выбор профессии было, однако, сильно ограничено. Так было, например, в ГДР. В этой стране происходил «процесс ввода молодых кадров рабочей силы» как часть распределения рабочих мест. задача по удовлетворению потребностей предприятий совместить с пожеланиями молодежи решалась на уровне школы. подписание профучебного договора необходимо было подтвердить в управлении по работе. В молодежи тем самым было фактически отнято описанное в законе гдр от 1974 г. право на свободный выбор профессии. реализация личных профжеланий, кроме этого, зависило от политической надежности и социального происхождения. проведение профориентации было задачей школы. В центре внимания стояла ориентация молодежи на важные профессии народного хозяйства. преимущество системы заключалось в том, что молодежь после успешного завершения профучебы могла на самом деле работать по своей профессии и получала рабочее место. Во множестве случаев, однако, эти рабочие места предписывались таким образом, выбор профессии в ГДР был, как и в других странах реально существующего социализма – в большей степени ориентацией на определенную профессию, чем быть молодежью ориентированной в процессе самостоятельного выбора профессии. Тем самым, профессия была не только стержнем для распределения индивидуума в мире работы, но и в обществе. Кроме этого, весь процесс профориентации был в целом в высшей степени процессом распределения.

Если *выбор профессии* организовывать в виде *процесса распределения*, то, тем самым, акцентируется общественная детерминация выбора профессии, решения по выбору профессии становятся зависимыми от социальных, socioэкономических и социокультурных условий.

Социологические детерминанты (как например, пол, принадлежность кандидата к социальному слою, к определенным этническим группам, размеры доходов родителей) могут в таком случае быть восприняты как непосредственные предписания общества (распределение – аллокация), не полностью осознаваемые соискателями профессий. Кроме этого, прямое предписание происходит через общественный контроль имеющихся учебных и профессиональных возможностей. Ограничения относительно доступности профессиональных позиций лимитируют свободу выбора профессии. Прямое предписание происходит, с одной

стороны, через реальный рынок учебных мест, а с другой – через управление доступа к находящимся в распоряжении учебных и профессиональных возможностей.

Понятие «выбор профессии» также не соответствует сущности процесса. Настоящий выбор происходит только в ограниченном виде. С одной стороны, на основе существующих ограничительных предписаний количество альтернатив для большинства «соискателей профессий» ограничено, а с другой – время (выбора) выбрано не свободно, а заранее спрограммировано в связи с подходящим к концу школьным обучением. В связи с этим стали чаще употреблять понятие «подбор профессии». Посредством формального управления (например, требование об окончании школьного образования) круг доступных профучебных мест для многих соискателей профессий уже сужается. Кроме этого, неформальные правила (например, отборочные тесты / вступительные беседы) еще более сужают доступность к возможным учебным и рабочим местам.

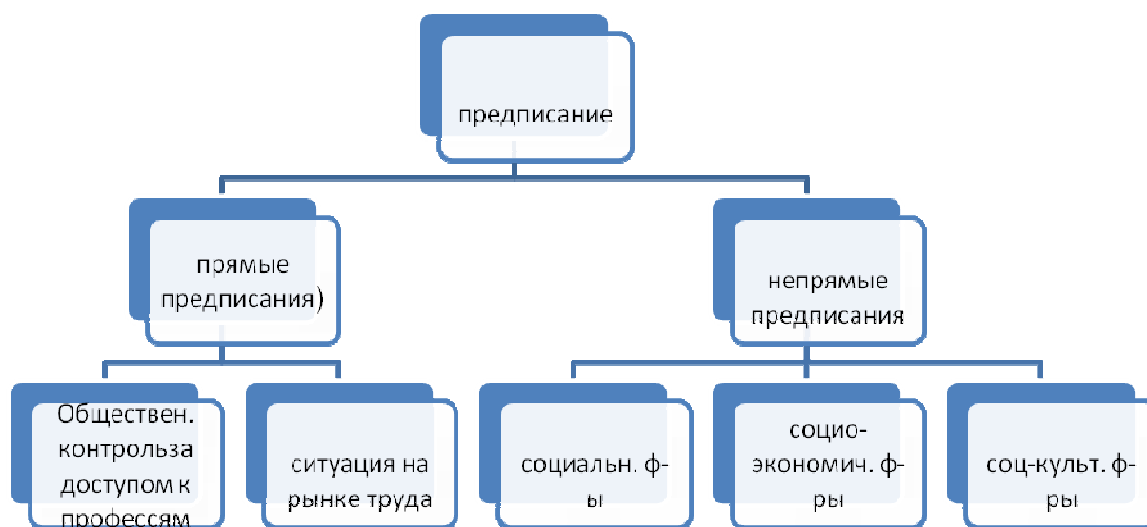


Рис. 1. Выбор профессии как предписание (аллокация).

Это реальность, что процесс выбора профессии определяется и через предписания. Редуцирование, однако, выбора профессии на чистом предписании было бы фатальным.

Выбор профессии – процесс подгонки

Интерес к ответам на вопрос: «как люди находят свою профессию?» известен давно. С течением времени были разработаны и различные теории. Теории выбора профессии имеют, таким образом, более длинную историю, чем люди это предполагают. «конкретные, явные теории ... Были... Сформулированы в первой половине XX века, причем начало этих теорий надо искать у парсонса (1909)» ((holling, 2000, 2). Своей книгой «choosing a vocation» ф. Парсонс заложил фундамент для применения теории выбора профессий в профконсультации. Он исходил из следующего тезиса: «Персоны, которые активно и ангажированно участвуют в выборе своих профессий, показывают большее удовлетворение работой и большую производительность в своей будущей профессии...».

На основе простейшей 3-шаговой-схемы Парсон набросил схему важнейших шагов в процессе выбора профессии с точки зрения индивидуума:

- иметь четкое представление о самом себе (профессиональная личная концепция);
- иметь четкое представление о различных возможностях выбора профессии и профобразования (профессиональная концепция по охране окружающей среды);
- способность установить связь между двумя первыми пунктами и, тем самым, найти соотношение личности и профессии по принципу наилучшей состыковки.

Это мнение Ф. Парсона решающим образом повлияло за последние сто лет на практику профессиональной консультации и процесс разработки теории. Выбор профессии определяется, тем самым, как процесс «подыгрыша / подбора человека к профессии».

Под словом «matching» понимается «пристроить» или «подогнать». Matching-теории исходят из того, что, с одной стороны, каждая личность обладает определенным набором личностных свойств и, с другой – профессии характеризуются типичным профилем требований.

В рамках Matching-теоретических аспектов выбор профессии определяется как процесс, в котором соискатель профессии пытается эту профессию заполучить, которая в лучшей степени подходит под его личностной образ. Основной вопрос в процессе выбора профессии звучит следующим образом: «Какие профессии «подходят» под соискателя профессии?».

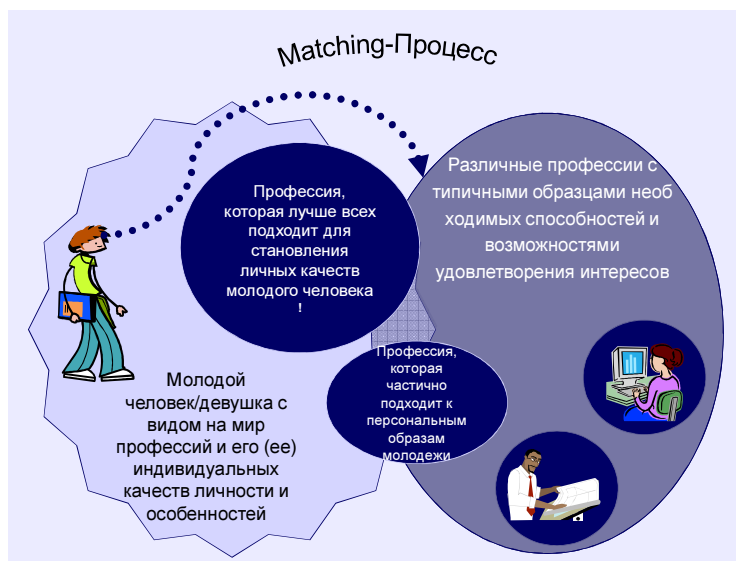


Рис. 2. Matching-процесс.

Основные выводы в высшей мере просты. На эту теорию очень часто ссылались и разрабатывали ее дальше. Наиболее известным представителем Matching-теории является Дж. Холланд (1997). Современные теории по профобучению и выбору профессии исходят из того, что хорошо разработанная и систематически актуализированная концепция, охватывающая личное профразвитие и окружающую среду, повышает вероятность более благоприятного решения при выборе профобучения и профессии.

Matching-теория повлияла в высшей степени и на практическую сторону по профориентации в школах Германии и прежде всего в организации работы (Агентура по работе).

*Об истории профориентации в Германии:
концепции по организации подготовки выбора профессии*

Относительно профориентации или подготовки выбора профессии в Германии нужно указать на ответственность различных институтов по этим вопросам. В принципе можно дифференцировать внешкольную и школьную подготовку выбора профессии.

Внешкольная подготовка выбора профессии

Внешкольные мероприятия по подготовке выбора профессии развивались раньше в рамках школьных возможностей. Введение государственного управления по учету работы в компетенцию коммун, которое было законодательно закреплено в «Законе по учету работы» в 1922 г., началось с конца Первой мировой войны и в связи с экономическим кризисом и безработицей.

С утверждением в этом законе коммунальной службы по общественной консультации о профессиях и состыковка ее со службами по учету работы началось строительство системы коммунальных консультаций по профессии в Германии. Их задачи были впервые законодательно утверждены Государственным управлением по посредничеству в работе в

«Общих правилах о консультациях по профессии и рекомендаций профучебных мест в рамках коммунальных служб по учету работы».

С введением в 1927 г. «Закона о посредничестве рабочих мест и страховании безработных» (AVAVG) и с созданием Государственной службы посредничества по работе и страхованию по безработице, коммунальные службы консультаций по профессии и посредничеству профучебных мест стали обязательной программой служб работы (Меуер-Наурт, 1995).

Начиная с 20-х годов XX в. мероприятия по «просвещению о профессиях» стали составной частью консультаций по профессии всех служб работы.

В Законе ФРГ о способствовании рабочих мест (AFG) от 1969 г. «просвещение о профессиях» было приравнено в ранге с другими обязательными задачами служб работы и одновременно обосновано обязательство к сотрудничеству с общеобразовательными и профессиональными службами, со службами, связанными с профтехобразованием, с работодателями и с рабочими, а также с представителями социальной, молодежной и медицинской помощи. С начала 70-х годов со всеми этими службами были подписаны соглашения.

Эти соглашения составляют до сих пор основную базу и условия для участия консультационных служб по профессии в кооперативной подготовке выбора профессии в школах в сотрудничестве с различными официальными и частными инстанциями.

Школьная подготовка выбора профессии

В начале 60-х годов XX в. в ходе более детального обоснования сути профессий общее просвещение о профессиях получило в практическом плане более весомое значение и привело к вводу куррикулярных содержаний в учебные планы школ (Бергманн, Едер, 1998).

Как на политехнических занятиях в ГДР (с 1958 г.), так и в рекомендациях Комитета по вопросам воспитания в Западной Германии (1964) акцент не очень заострялся на конкретной подготовке выбора профессии, а в большей степени – на преподавании основополагающих знаний и представлений о мире труда. В центре внимания стояли, таким образом, требования к соискателям профессий и действующим рабочим, связанным с профессией или с трудовыми особенностями.

До сих пор в нынешней учебной практике и теории существуют очень дифференцированные концепции и представления о «хороших занятиях по выбору профессии». В эмпирических исследованиях с середины 90-х годов мы смогли доказать широкое распространение «информационных концепций о характерных особенностях профессий» (Майер, 2001).

Информационные концепции о характерных особенностях профессий основываются на том, что, исходя из всех предложенных профучебных возможностей, основной задачей подготовки выбора профессии является ознакомление избранных профессий из промышленности, кустарного производства и сферы обслуживания и анализ этих профессий с точки зрения профессиональных требований к нему.

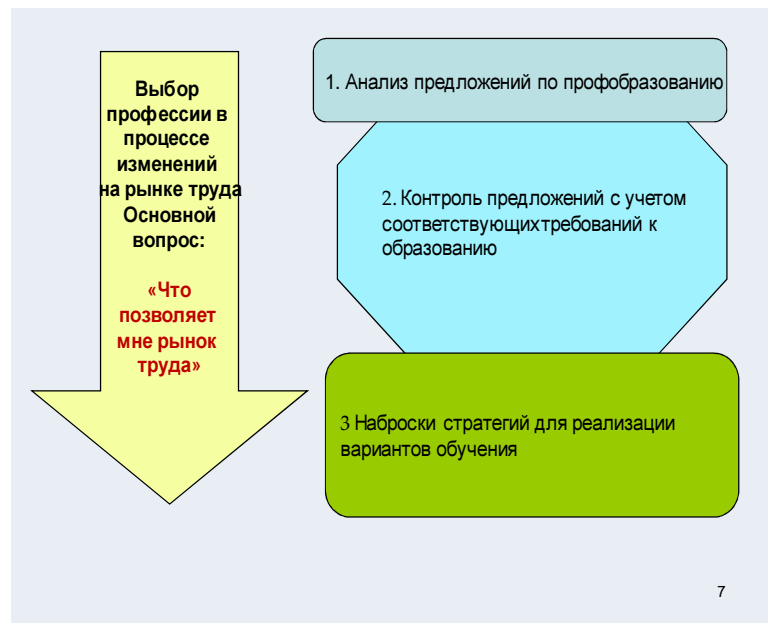


Рис. 3. Ориентация на рынке труда и на рынке мест

Процесс ознакомления ориентируется при этом на некий образец интервенирующего сопровождения процесса выбора профессии молодежью при доминантной ориентации на рынок работы.

Основное проблемное положение к ситуации по подготовке выбора профессии для молодежи Г. Цёльнер охарактеризовал 5 дефицитами:

- школьная подготовка выбора профессии не совпадает обычно с процессом решения (выбора) молодежью;
- подготовка выбора профессии не достигает коммуникационного процесса, во время которого происходит выбор профессии молодежью;
- вместо того, чтобы способствовать индивидуальной компетенции молодежи, занятия по подготовке выбора профессии проводятся большей частью как «институциональное»;
- занятия по выбору профессии пренебрегают «субъективной ориентировкой» молодежи;
- профессии все меньше могут на занятиях по выбору профессии служить в качестве определяющего направления.

Профессиональная ориентация сегодня – подготовка к выбору профессии в биографической концепции

Основной проблемой профориентации является, безусловно, то, что позиция субъекта, ищущего профессию, недостаточно учитывается в процессе подготовки по выбору профессии. Необходима ориентация на личностные особенности соискателя профессии. При этом необходима стыковка с психологическими исследованиями, которые ориентируются на потребности и делают ударение на субъект в процессе выбора профессии. Такие тезисы исходят из того, что выбор профессии первично объясняется личностными потребностями и что он служит удовлетворению этих потребностей. Потребности (Needs) движут (drive) людей к их профессиям.

Процесс ориентируется на некий образец интервенирующего сопровождения процесса выбора профессии молодежью при доминантной ориентации на соискателя профессии.

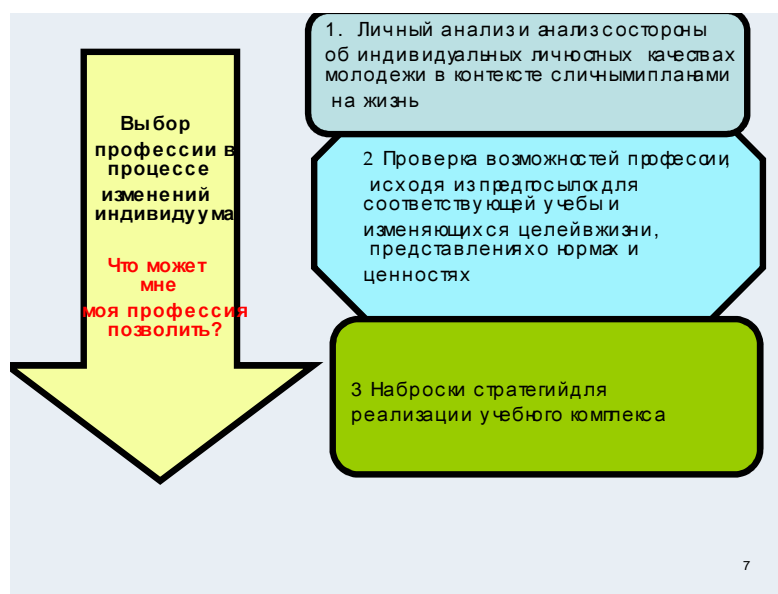


Рис. 4. Ориентация на индивидуума

В школьной практике этот подход утвердился как дидактическая концепция биографической подготовки для выбора профессии. За счет улучшения и интенсивности подготовки выбора профессии для молодежи должны быть созданы предпосылки для более обоснованных, рациональных и прежде всего ориентированных на рынок решений по профессии.

Биографическая подготовка выбора профессии видит изначально молодого человека, а не требования рынка труда. Она делает акцент на личной ответственности и самостоятельности

молодежи. Главным становится подобрать такую помощь, что ведет к самостоятельным решениям и преследует цель, при которой способность к собственному решению для организации своей трудовой биографии или, соответственно, планирования жизни должна развиваться.



Рис. 5. Основы биографического выбора профессии.

– Цель в образовании личности ориентированна на всестороннее развитие личности.
– Цель становления личного опыта и уверенности в себе включает в себя в первую очередь четкое выражение и оценку собственных интересов и ресурсов. Соискатели профессий способны и готовы видеть самих себя более дифференцированно. Молодежь может некоторые, значимые для профессии личные качества и особенности определять и оценивать. В процессе выбора профессии они смотрят на мир профессий с позиций своих слабых и сильных качеств, а не наоборот.

– Цель открытия для себя мира труда и работы направлена на то, чтобы показать те структуры, с помощью которых можно будет познать важные для подбора профессии реальности рабочего и трудового мира.

Занятия по выбору профессии должны соединяться в личном плане с важными социальными атрибутами профессий, т. е. с теми атрибутами, которые действительно интересуют каждого отдельного соискателя, включая и жизненные условия и условия работы, связанные с этими профессиями, а также, подчиняясь эмансипационному интересу познаний, искать возможности их изменять.

Первый шаг в таком процессе осуществляется вначале за счет четкого выявления образцов профессиональной значимости и уровня такой значимости. Этот шаг необходим, так как профориентации являются наиболее сильно интегрированными элементами когнитивной структуры и их изменение влечет за собой необходимый подбор информации и их обработку.

Основываясь на этом, можно произвести второй шаг, при котором происходит подбор и обработка необходимой информации, отбор необходимых действий, что лучше всего подходит для критической оценки при реализации желаемых целей и в конечном счете – при выборе профессии.

Центральной целью в процессе подготовки выбора профессии является выработка личного смысла о работе и профессии, а также способности к формулированию личных пожеланий и представлений о профессии.

В ходе куррикулярных исследований в этой связи в немецких школах были сильнее выделены в планах (Outcomes) компетенции, позволяющие лучше оценивать успех обучения.

Нижестоящая таблица дает возможность на основе профессионально-личностной концепции представление об основной структуре модели компетенций. 9-польная матрица показывает в вертикальной части отдельные области компетенций и в поперечной части

степени уровней развития компетенций. Изображенная схема применима и для школьников, с помощью которой они могут провести самооценку.



Рис. 6. Процесс биографического выбора профессии

Модели компетенций для оценки индивидуального успеха обучения

	Репродукция	Реорганизация/ трансфер	Решение проблем
Интересы Сильные стороны Слабые стороны	Я могу назвать некоторые интересы, сильные и слабые стороны.	Я могу на основе профессиональных задач определить мои интересы, сильные и слабые стороны.	Я знаю, что я мои интересы могу изменить, мои сильные стороны дальше развить и мои слабые стороны уменьшить
Профессии Пути карьеры Профбиографии	Я могу назвать отдельные профессии. Я могу назвать факторы, влияющие на профессии и на развитие карьеры.	Я могу описать профессии простыми особенностями. Я могу объяснить изменения в отдельных профессиях/ карьерах.	Я знаю, что профессии меняются, потому что они подчинены различным факторам влияния
Требования (ожидания)	Я могу назвать отдельные требования (например, деньги,	Я могу, исходя из моих требований, решать – нравится мне моя профессия или нет.	Я могу связать мои требования (ожидания) с моей карьерой.

Профориентация в школьных фирмах – примеры из школьной практики

Выбор профессии становится нередко трудным и решение по выбору профобучения бывает очень тяжелым. При этом, профобучение должно было бы стать положительным восприятием на пути к успешной трудовой жизни. Но что делать, когда молодые люди сама не знают, какая профессия им нравится?

В школе должны обучать на всю жизнь – к этому относится, конечно, и будущий мир труда. Однако точки соприкосновения классических школьных занятий с «профессиональной реальностью» чаще всего малочисленны. Следствием этого является то, что выпускники школ к реальной жизни после школы недостаточно подготовлены. Важнейшие способности и знания, например, понимать и применять предпринимательские мышление и знания, не могут в достаточной степени поданы при теоретическом обучении.

В «системе берлинских школьных фирм» (NEBS) применяются успешно новые пути по профориентации и профподготовке. В этом проекте участие и сотрудничество школьников и школьниц в какой либо школьной фирме играет центральную роль. Здесь им предоставляется возможность получения знаний и навыков на конкретных задачах трудового быта школьной фирмы: с прямым соприкосновением с работой, с рынком и покупателями, коротко с рабочим бытом.

(NEBS) является проектом, в котором участвуют 47 специальных педагогических центров в Берлине с главной целью – учиться, при которой учение в самостоятельных школьных фирмах, близкое к реальной практике, играет важнейшую роль. В настоящее время свыше 2000 школьников учатся в более чем 250 школьных фирмах в условиях самостоятельной работы познавать, тренировать и применять свои способности. Таким образом, они приобретают лучшую подготовку для своей будущей трудовой жизни.

Школьная фирма – это школьный проект с педагогически поставленной целью и принципиально не является реальной фирмой. Такие школьные фирмы работают, как правило, в зданиях школы. Процессы и структура их во многом идентичны реально существующим фирмам. В фирмах создаются и продаются продукты и услуги обслуживания. Денежными и товарными потоками надо при этом управлять.

Молодёжь получает в школьных фирмах разные роли и может себя попробовать в этих ролях. При этом развиваются важнейшие квалификации – такие, как способность к групповой работе, личная ответственность, самостоятельность. Ученики получают доступ к функциональному принципу социальной рыночной экономики, в них формируются представления, как можно предпринимательно думать и действовать. Параллельно с разработкой личной концепции целенаправленно разрабатывается и концепция окружающей среды. Для ее реализации работа в школьных фирмах дополняется ознакомлением производств и производственной практикой. Учитель, ведущий проект, получает на производстве функцию модератора.

Многочисленные учебные материалы поддерживают процесс учения и обучения в школьных фирмах в общем и в плане профориентации в отдельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Busshoff Ludger (1992). Berufswahl. In: Handbuch zur Berufswahlvorbereitung; Herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg.
2. Daheim Hans – Jürgen (1970). Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Köln.
3. gloff Erwin. Berufswahlvorbereitung (Lehrerordner). Aarau 1999.
4. Gottfredson L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), Career choice and development (3 Aufl., S. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
5. Holland J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. (3 Aufl.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
6. Meier Bernd (2001). Biographisch orientierte Berufswahlvorbereitung. In Frejmann, Moiroslaw/Meier, Bernd/ Pietrulewicz, Boguslaw: Technik und Beruf – Beiträge zur Didaktik (S. 7–24), Zielona Gora.
7. Meyer-Haupt K. (1995). Berufsberatung. 2. neubearbeitete Auflage, Stuttgart.
8. Parsons F. (1909). Choosing a vocation. Boston.
9. Schober Karen (1997): Verändertes Berufswahlverhalten vor dem Hintergrund des Strukturwandels auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. In: IBV – Nr. 22 Nürnberg. S. 1667 – 1686.

10. Super D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior* – Nr. 13. – S. 282–290.
11. Savickas M. L., & Lent, R. W. (Hrsg.). (1994). *Convergence in career development theories. Implications for science and practice.* Palo Alto, Cal.: CPP Books.
12. Zöllner Hermann (1993). Fähigkeiten sind veränderbar. In: *Zeitschrift für Pädagogik.* Weinheim 45. Jg./Heft 4.