

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФОРИЕНТАЦИИ В США

Юлия Владимировна Загребнюк

Уманский государственный университет имени Павла Тычины

Преподаватель

В статье осуществлено характеристику профессионального самоопределения личности в США, аспекты его становления. Проанализировано основные программы, которые используются в профориентационной работе. Определено состояние исследования научной проблемы в педагогической теории, а также особенности ее решения на современном этапе.

Ключевые слова: профессиональное ориентация, личность, профотбор.

Профориентация в Соединенных Штатах Америки, которая называется “профессиональное руководство”, является обязательным компонентом общего образования и контролируется государством [1, с. 1-8]. В средних школах работают профориентаторы, которые изучают интересы и способности учащихся. Начинается работа с профессиональной ориентации в дошкольном возрасте, где учат “общаться с людьми”, так как 77% увольнений с работы, как утверждают специалисты с инженерной психологии, происходит через неумение “дружить с людьми”. Также проводятся ролевые игры и социодрамы “Ориентация”, “Планирование жизни” и другие.

В США существуют частные учреждения и специальные государственные центры профориентации при колледжах и университетах. При Комитете образования США существует специальный отдел из управления выбором профессии и консультирование. Кроме этого, профориентацией занимаются специальные бюро, государственные службы занятости, ряд общественных организаций.

В 1977 году был принят «Закон о подготовке к профессии». Эта программа в 70-х годах XX века использовалась в 10 тыс. из 16 тыс. школьных округов США. Сейчас этот курс называется Career Development (развитие карьеры), он стал частью образовательной системы, призвание которой – ознакомление с профессиями детей в возрасте от 5 до 14 лет. В школе она осуществляется в 3 этапа:

I - IV кл. – развитие самосознания учащихся, понимание своего места в обществе; основными формами и методами являются ролевые игры, экскурсии, интервью, видео- и кинофильмы.

V - IX кл. – учащиеся исследуют профессии, изучают свои индивидуальные особенности, работают в учреждениях и на предприятиях своего микрорайона.

X - XII кл. – учащиеся должны научиться определять свои жизненные и профессиональные планы. До XII класса они уже умеют ориентироваться в мире труда, искать работу, вести переговоры с предпринимателями и заполнять разные варианты заяв, анкет [4, с. 52-54].

Программа Career Development включает в себя: встречи с представителями разных профессий, посещение предпринимательств и рабочих мест, получение опыта работы, использование специальных центров карьеры, поддержка выпускников после окончания учебного заведения. В ней используется популярная на Западе теория и методика американского психолога Джона Голланда, которая основывается на выделении шести профессиональных типов личности: реалистичного, интеллектуального, артистичного, социального, предпринимательского и конвекционного. В старшей школе проводится специализированное образование. Кроме минимума обязательных предметов, учащиеся старшей школы имеют возможность выбирать себе дополнительные занятия самостоятельно. Такой предварительный выбор подросткам помогает сделать система тестирования. Когда ученик определяет свои способности, уровень физической и умственной подготовки, он должен получить как можно больше информации о профессиях. Тут и приходят на помощь дополнительные

предметы. В большинстве школ их набор состоит из иностранных языков, компьютерной техники, игрового мастерства и т.д. [3, с. 65].

Также в последние годы в США появилась тенденция к более тесному сотрудничеству между школами и вузами. Каждый колледж и университет имеет в своей структуре целый отдел или Career Development. Большинство университетов берут во внимание хорошую оценку по соответствующему предмету.

При поступлении в вуз абитуриент может не определяться с конкретным факультетом. Студент может выбрать свою специализацию только в конце первого, или даже второго курса.

Экономисты США еще в 80-е года отмечали: если не проводился профотбор сотрудников, то текучесть кадров только за год достигнет 50% от набранного штата [2, с. 44].

Список литературы

1. Андрияш С. США: система образования. – К., 2002. – № 21. – С. 1–8.
2. Васильева О. С. Заметки об американской школе // Учитель. – 1999. – № 3. – С. 59–62.
3. Вендровская Р. Б. Американская школа глазами американцев // Педагогика. – 2000. – № 6. – С. 81–87.
4. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи . – К.: Наук. думка, 1988. – 142 с.