



Комитет по культуре Администрации Томской области

Областная детско-юношеская библиотека

Методико-библиографический отдел

**ОТ ТРАДИЦИИ – К ИННОВАЦИОННОМУ
ПОИСКУ**

**Методические рекомендации в помощь
профориентационной работе в библиотеке**

Томск, 2000 г.

Составитель; Данилова В. Г.

Ответственный за выпуск: Намазова Г. Н.

От традиции к инновационному - поиску: Методические рекомендации в помощь профориентационной работе в библиотеке/ ОДЮБ. - Томск, 2000. -34 с.

ОДЮБ. 634061 г. Томск, пр. Фрунзе, 92/1 e-mail: rcyb@ ic.tsu.ru http:
www.libry.tsu.ru

ВСТУПЛЕНИЕ

Молодым людям, вступающим сегодня в трудовую жизнь, предстоит жить и работать в XXI веке, в условиях сложного политического, экономического и социального развития страны. В мире существует более 40 тысяч профессий. В нашей стране появились новые профессии, которые считаются престижными и востребованными. Молодежь активно откликается на новые явления в обществе и проявляет активный интерес к новым формам производственных отношений, экономическим преобразованиям, изучает рынок труда.

В данных методических рекомендациях раскрываются отдельные аспекты профессиональной ориентации подростков, юношества средствами библиотеки, рассматриваются наиболее эффективные формы и методы пропаганды документов о профессиях.

Рекомендации рассчитаны на библиотекарей, учителей, занимающихся вопросами профессионального самоопределения школьников.

В настоящее время проблема выбора профессии встает перед подростками особенно остро. Причина этого - коренные изменения в социально-экономической жизни общества, становление рыночных отношений, а, следовательно, появление таких факторов, влияющих на профессиональное самоопределение, как:

- рынок рабочей силы и связанная с ним безработица,
- платное специальное и высшее образование,
- повышенные квалификационные требования к специалистам в условиях конкуренции в сочетании с необходимостью быстрой переквалификации и адаптации к постоянно меняющимся условиям спроса.

Не удивительно, что в подобной ситуации отношение школьников и их родителей к проблеме выбора будущей профессии становится более серьезным, существенно меняются приоритеты такого выбора. В мире существуют десятки тысяч профессий, нужных, важных, интересных. А человеку надо выбрать одну и на всю жизнь. Удачно выбранная профессия - это и личное счастье и большая польза для общества. Куда поступать? Кем быть?

Несомненно, в современных условиях библиотека является важным звеном в системе профориентации. Главный инструмент библиотекаря в работе с молодежью, выбирающей профессию, - книга - феномен информации и знаний. Именно библиотекарь призван повысить у молодежи уровень информированности о профессиях, оказать ей помощь в профессиональном самоопределении и в планировании карьеры.

Специалисты в области профориентации различают макро - и микроинформированности. К **макроинформированности** относятся знания о мире профессий и видах профессионального образования. Это и знания о системе профессиональных учебных заведений и типичных перспективах профессионального роста человека, знания о труде и о субъекте труда. О способностях, профессиональной пригодности, о требованиях профессии к человеку, о юридических правах и типичных ошибках, связанных с процессом самоопределения. **Микроинформированность** - это знания о выбранном роде деятельности - об особенностях предмета труда, о повседневных обязанностях на соответствующем трудовом посту, знания о себе. Основываясь на данной теории, следует строить библиотечную работу в помощь выбору профессии. А это включает в себя пропаганду общих вопросов профориентации, профессиональное просвещение (пропаганда профессий в условиях рынка и информация о них), профконсультацию путем рекомендации литературы и использование различных форм индивидуальной, групповой и массовой работы.

Следует отметить, что одним из существенных недостатков библиотечной работы по профориентации является ее бессистемность. Случайные, время от времени проводимые мероприятия, как бы хороши они не были сами по себе, ничего не изменяют, эффективность работы будет минимальной.

Система работы должна строиться следующим образом:

I. Привлечение подростков в библиотеку. Изучение их запросов, интересов, склонностей, участия в общественной жизни.

II. Составление перспективного плана, рассчитанного на три года (годы формирования профессионального интереса школьников, время выбора будущей профессии).

III. Анализ и пополнение книжного фонда с учетом социальной, отраслевой и профессиональной заинтересованности читателей. Анализируя состояние книжного фонда, необходимо руководствоваться задачами пропаганды литературы в связи с отраслевой, производственной, профессиональной спецификой нашего экономического района.

Специалисты выделяют три основных блока в процессе профориентации человека:

1 блок - Ориентация в мире профессий, Эту задачу могут реализовать работники библиотеки.

2 блок - Познание самого себя. Каков Я. Часто подростки плохо знают себя: характер, личные способности и как их приложить. Этот блок может обеспечить психолог-консультант.

3 блок - Профессиональные пробы, т. е. подросток может познать себя в самых различных видах трудовой деятельности (УПК. труд на предприятиях в летнее каникулярное время). Это и есть возможность выявить свои способности и впоследствии их реализовать.

Молодому человеку нужно помогать анализировать накопившийся опыт и здесь должны работать совместно и методисты по профориентации, и психологи, и библиотечные работники.

От интересов - к способностям - к выбору профессии - таков путь поиска призвания, и в этом направлении должна строиться работа библиотеки. Поэтому мы и рекомендуем библиотекарям с целью профориентационной работы дифференцировать читателей по-особому принципу: в зависимости от наличия или отсутствия интереса к какой-либо области знания и деятельности, от степени устойчивости и активности этого интереса, связи его с профессиональными намерениями, уровня их осведомленности и начитанности.

Дифференциация читателей по группам, исходя из этого, осуществляется в библиотеке следующим образом:

- 1 группа - читатели с аморфными познавательными и профессиональными интересами, что подтверждается бессистемностью чтения, не исключаяющей его интенсивности.

- 2 группа - читатели, у которых широкие познавательные и профессиональные интересы прослеживаются по двум или нескольким направлениям, не связанным друг с другом, что говорит об их неустойчивости. Это означает, что с читателями этой группы надо вести работу, способствующую формированию устойчивых интересов к какой-либо области знания или сфере деятельности.

- 3 группа - читатели, имеющие устойчивые, стержневые познавательные и профессиональные интересы и соответствующие читательские интересы к какой-то одной области знания, сфере деятельности или профессии. Здесь уже необходимо направлять интерес к выбору сферы деятельности, дать полное представление обо всем круге профессий, связанных с интересом читателя.

Основой для ведения групповой и массовой работы с читателями 1, 2, 3 групп является **«Картотека интересов и профориентации старшеклассников»**, которая отражает основные направления интересов и профессиональных намерений читателя. Предлагаем образец карточки картотеки, с которой активно работают в Липецкой юношеской библиотеке.

Лицевая сторона		
ФИО		№Ч.Ф.
Год рождения		
Школа	Класс	
Дом. адрес		шифр
Тел.		
Обратная сторона		
Интересы		Профнамерения
познавательные	к отраслям н/х	

Карточки расставляются за разделителями с шифрами разделов ББК. Пример: анализируя карту интересов, мы выявляем, что читательница имеет познавательные интересы к иностранному языку, русскому языку, литературе, математике, истории, географии. В графе "Профнамерения" она указывает, что собирается стать переводчиком. Шифр в картотеке указан "81" (языкознание); это означает, что именно этот познавательный интерес читателя подтвержден соответствующим читательским интересом (по сверке с формуляром). Устойчивый интерес к языкознанию и выбранная читателем профессия переводчика указывает, что его логично отнести к 3 группе с устойчивым стержневым профессиональным интересом. Цель работы - познакомить читателя с путями приобретения специальности, учебными заведениями, с программами вступительных экзаменов, ознакомить с профессиограммой профессии.

В ходе анализа карты другого читателя было установлено, что познавательные интересы - история и математика. Этого читателя следует отнести ко 2 группе - с неустойчивыми познавательными интересами, так как он обнаружил интересы к двум несвязанным друг с другом областям знаний. Цель работы библиотекаря - превратить один из этих познавательных интересов в профессиональный или найти для него сферу деятельности, находящуюся на стыке интересов. Картотека пополняется в ходе фронтального анализа читательского интереса и систематической работы.

Хорошо, когда переходит часть школьников из первой группы во вторую и из второй в третью. Особая ценность в том, что по картотеке можно увидеть работу по изучению читателей, так как здесь все кратко фиксируется. Например, за разделителями можно увидеть такую информацию: "Составлен рекомендательный список художественной литературы о профессии... 20 наименований" или "Составлен групповой план чтения по теме... 16 наименований". Картотека отражает мероприятия по профориентации (беседы, консультации, вечера встреч со специалистами, деловые игры...).

Формы работы. Для читателей, имеющих познавательный интерес, не связанный с профнамерениями (2 группа), регулярно проводится анкетирование: "От интересов - к выбору профессии". Вопросы анкеты помогают ребятам лучше разобраться в характере своих интересов в той или иной области знания, заставляют задуматься, какое применение эти интересы могут иметь в дальнейшем.

Индивидуальную работу по выявлению интересов читателей-старшеклассников лучше всего вести, используя аналитические формуляры.

С их помощью можно получить некоторые сведения о читателе уже при записи его в библиотеку.

Заполняя формуляр, можно попросить ответить читателя на следующие вопросы:

- Выбрали ли Вы свою будущую профессию? Назовите ее.
- Какие предметы, изучаемые в школе. Вас больше всего интересуют?
- О чем Вы любите читать?

- Какие периодические издания Вы обычно читаете?

Аналитический формуляр облегчает дальнейший анализ чтения, поскольку литература при записи систематизируется по разделам.

Успешной работе с молодежью по вопросам профориентаций в библиотеке поможет тематическая картотека "Маршруты успеха". Рубрикатор картотеки должен быть разработан с учетом изменений в общественной жизни. Это позволит ответить на многие вопросы ребят: как устроена любая профессия, какова анатомия профессионализма в любой специальности. Картотека должна дать представления молодым людям о себе, о мире профессий и видах профессионального образования; о труде и субъектах труда; о выбираемом роде деятельности. В картотеке следует отражать только ту литературу, которую можно рекомендовать молодежи: наиболее содержательные, популярные и живо написанные книги, статьи. В том числе, нельзя забывать о художественной литературе. Создавая картотеку, нужно учесть специфику нашей области и предоставить школьникам информацию о ведущих предприятиях нашего края, рынке труда, учебных заведениях.

Используя фонд краеведческой литературы, рекомендуем оформить буклеты о престижных и востребованных профессиях в нашей области. Каждый буклет можно посвятить одной профессии. Он может включать характеристику профессии, адреса предприятий, где требуются такие специалисты, информацию об учебных заведениях, в которых можно подучить данную специальность, аннотированный список литературы о данной профессии. Такие буклеты вам помогут сделать

ребята, которые мечтают получить данную профессию и узнать о ней как можно больше.

Буклет может стать и информационным органом молодежного клуба, работающего при библиотеке, клуба со своим определенным уставом, целями и задачами. Его участники, под руководством библиотекаря, на своих заседаниях более откровенно смогут поделиться своими мыслями о выборе будущей специальности, пригласить на свои встречи и психологов, и юристов, и представителей службы занятости на "откровенный разговор" - так может быть названа встреча с интересными людьми - еще одна форма массовой работы.

В нашем городе, области открываются новые учебные заведения. Оперативная информация о них может разместиться на листках «Экспресс - информации», которые следует вытекать с определенной периодичностью. «Экспресс-информация» может включать в себя несколько рубрик, например: "ВУЗ - рассказывает о себе", "Мы выбираем, нас выбирают..." (информация о том, где можно подработать подростку, проявить свои способности, не споря с законом и безопасно для себя), "Для вас, любознательные" и *другие*. Цель листка "Экспресс - информации" - рассказать молодым людям о положении на рынке труда, учитывая потребность в специалистах в нашей области, городе на сегодняшний день.

Знакомству с профессией поможет составленная библиотекарем профессиограмма, т.е. описание профессии. Профессиограмму можно оформить по типу индивидуального плана чтения. При оформлении профессиограммы нужно учитывать потребность в профессиях в области, городе. В описании профессии даются сведения о том, что должен знать и уметь делать человек, осваивающий профессию. Описываются инструмент, оборудование, приемы работы, требуемые затраты физической и умственной энергии.

Современная профессиограмма дает полное представление о требованиях, предъявляемых профессией к человеку, к его психике и состоянию здоровья.

Составляется профессиограмма по следующей схеме:

1. Общая характеристика профессии, ее значение.
2. Выполняемая работа.
3. Требования профессии к личности.
4. Условия работы.
5. Необходимые знания, умения и навыки.

6. Где можно получить профессию.
7. Перспективы и востребованность.
8. Экономические условия труда.

В последнее время все большую популярность в работе библиотеки по профориентации завоевывают профориентационные игры. Они позволяют уделить особое внимание формированию у подростков умения осознанно строить и корректировать свои профессиональные планы и жизненные перспективы. Профориентационные игры не только знакомят молодых людей с миром профессий, дают возможность попробовать и развивать свои профессиональные способности в разных ситуациях, но и готовят юношей и девушек к самостоятельному выбору, формируют у них умение ориентироваться в мире профессий. Это особенно важно потому, что рыночные отношения ведут к изменению самих профессий и требований к человеку. Изменяется психология молодого человека. Все это требует формирования готовности к постоянной корректировке и уточнению своих профессиональных перспектив.

Выделяют несколько типов профориентационных игр:

- 1 тип. Это игры - "заигрывания", только затрагивающие вопросы профориентации (тренинг общения, игры на внимание, на память). Их воспринимают как развлечение.

- 2 тип. Это наиболее широко представленные в практике профориентационной работы игры. Они моделируют отдельные аспекты профессиональной деятельности. Одни из них знакомят с особенностями различных профессий, с их историей. Другие направлены на самопознание (участники игры пробуют себя в игровых профессиональных ситуациях).

- 3 тип. Игры, моделирующие сам процесс выбора профессии. В качестве моделей таких игр служит системе основных факторов выбора профессии (по Е.А. Климову). Примерами таких игр являются: "Профконсультация", "Приемная комиссия".

- 4 тип. Это игры ценностно-ориентационные, отражающие ту нравственную позицию молодых людей, на фоне которой проходит выбор профессии. Противоречия между различными уровнями удовлетворения ценностных ориентации в профессиональной деятельности составляет главное содержание игр, построенных на такой модели. Примерами игр четвертого типа являются: "Пришельцы", "Остров".

- 5 тип. "Игры жизнедеятельности" - предполагают знакомство с историей возникновения многих профессий и практически пробу сил в творческих группах "Питание", "Одежда", "Ремесла". В этих играх формируется ценностно-нравственная позиция участников игры по отношению к миру профессий как взаимодополняющей системе.

Хорошо совместить игру с книгой. Книг по профориентации с одной стороны много, а с другой - дети их мало знают, они их не привлекают. Но в библиотеке имеются фонды интересной художественной, научно-популярной, справочной литературы, которые доступны детям.

В ходе игры «Лабиринт» можно предложить подростку большой набор книг, из которых он должен выбрать несколько. Ребята со сходными интересами объединяются в читательские группы, которые исходя из своих читательских интересов должны выбрать тип профессий (человек-человек, человек-техника, человек-природа, человек-художественный образ, человек – знаковая система). Такая игра ясно покажет умение детей анализировать материал, способность ориентироваться в мире профессий. Задача библиотекаря - помочь им в этом.

Интересно можно провести игру "Библиотекари и читатели". Эта игра может быть чисто профориентационной. Пусть ребята **узнают, какой путь** проходит книга до читателей, расскажите им о взаимосвязи издательства и библиотеки, о профессии библиотекаря.

Игры для выпускных классов должны носить более определенный характер. Они должны познакомить школьников с требованиями, которые предъявляет профессия к человеку, выбирающему ее. Как пример можно рассматривать игры «Менеджер» и «Маркетинг». (Приложение 1.)

Притягательная сила той или иной профессии, в чем она? На этот вопрос может ответить такая форма массового мероприятия, как "Защита профессии". Хорошо, когда "защищать" свою профессию будут настоящие профессионалы. Каждое мероприятие дает возможность представить одну или две профессии будущим выпускникам. И пусть это будут специалисты высокого класса, а профессии, которые они будут защищать - те, о которых мечтают юноши и девушки: менеджер, модельер, стилист, флорист, косметолог, телохранитель, губернатор и другие. Эти профессии достаточно новые. Они ворвались в нашу жизнь вместе с политическими и экономическими преобразованиями в стране и, безусловно, притягивают к себе внимание молодых людей, которым завтра предстоит выбрать свой трудовой путь в жизни. Только специалист, защищая свою профессию, сможет достаточно интересно ее представить слушателям. Доказать, что она престижна, необходима, приносит ему моральное удовлетворение, оказывает хорошую материальную поддержку.

Из рассказа аудитория должна узнать о предприятии, где работает гость, о его трудовых традициях, чем оно знаменито, по какой продукции знает его население города, области.

При защите профессии необходимо показать подростку мастерство специалиста, продукт его труда. Хорошо, если модельер продемонстрирует разработанные им модели, парикмахер - свое искусство, флорист - свои профессиональные навыки... Только так в настоящее время можно у молодых людей вызвать интерес, увлечение той или иной специальностью. Да, это потребует некоторых затрат. Но результаты будут значительны. Ребята не только познакомятся с профессией, но и на практике увидят как важно, когда квалификация человека и его индивидуальные особенности соответствуют тому рабочему месту, которое он занимает. Ведь наша современная экономика заставляет действительно быть экономной, обучать только тех, кто будет пригодным и полезным обществу и достигнет на своем поприще настоящего профессионализма. "Защита профессии" на примере покажет, что не только человек предъявляет определенные требования к профессии, но и профессия предъявляет определенные требования к человеку.

Примерный перечень вопросов к "Защите профессии":

1. Краткая характеристика отрасли народного хозяйства, группы профессий, в состав которых входит данная профессия. Потребность специалистов данной профессии в нашей области, городе.
2. Краткий исторический очерк, современное состояние и перспективы развития профессии.
3. Содержание и характер труда по данной профессии (основные функции, их соотношение).
4. Основные специальности, входящие в состав профессии.
5. Влияние времени на содержание и характер данного вида труда.
6. Особенности трудовой деятельности (привлекательные стороны профессии, элементы творчества, степень ответственности).
7. Специальные требования к физическим и психологическим особенностям человека.
8. Отличительные качества хорошего работника.
9. Пути получения профессии. Требования к общеобразовательной подготовке

Такая форма массовых мероприятий, как беседа, займет в плане работы библиотеки достойное место. На такой беседе выпускникам желательно представить предприятие, коммерческую структуру, акционерное общество и т. д. нашего города.

Предлагаем перечень вопросов к беседе о предприятии:

1. История предприятия, его роль в отрасли, народном хозяйстве города, области.
2. Современное состояние и перспективы предприятия. Изготавливаемая продукция и ее применение. План социального развития и молодежь.
3. Общая схема производственно-технологического процесса в целом и производственных участков, цехов, где преимущественно занята молодежь.
4. Ведущие профессии, специальности на предприятии.
5. Критерии профотбора на ведущие профессии и специальности.
6. Сведения об учебных заведениях, готовящих кадры для предприятия подобного типа. Возможности профессионального роста.

Желательно, чтобы в проведении такой беседы оказали помощь представители данного предприятия. К беседе можно оформить книжную выставку. На выставке могут быть представлены иллюстративные материалы: фотографии, репродукции, схемы, графики, образцы выпускаемой продукции, фотоальбомы. Свою положительную роль сыграет и рекомендательная картотека с разделами: "Советуем прочитать", "Специальности", "Учебные заведения", «Твори, выдумывай, пробуй!» и т.д.

Одной из форм массовой работы по пропаганде востребованных на сегодняшний день профессий является организация "Круглого стола". Именно здесь можно достаточно эффективно рассмотреть вопросы, которые волнуют молодых людей, стоящих перед выбором профессии.

Большинство бед, в том числе сожаление по бесцельно загубленным в каком-нибудь учебном введении годам, происходит оттого, что молодые люди не могут четко сформулировать свои цели и трезво оценить свои возможности. Раньше было проще, когда существовал своеобразный конвейер: школа - вуз - аспирантура - научная деятельность, или: школа - ПТУ - работа. Сейчас ситуация изменилась, на каждом шагу - целый веер возможностей. А, имея столько возможностей, можно запросто потеряться. Что нужно знать, чтобы избежать этого - подскажут участники «Круглого стола»: психолог, представители вузов, лицеев, техникумов, специалисты службы занятости и правоохранительных органов.

Сегодняшние психологи считают, чтобы войти куда-то, желательно получить приглашение - заранее или на вежливый стук. На вхождение в профессию это правило распространяется полностью. И за его нарушение люди платят дорого - потерянным временем, ежедневной каторгой работы, неудачливостью, скукой, злобой или отчаянием. «Насилу мил не будешь». Попытка овладеть чем-либо всегда заканчивается разрушительно и не только для жертвы

Поэтому, собираясь вступить в доброжелательные отношения с профессией, нужно забыть слово «овладеть». Не нужно пытаться ее также «усвоить» (переварить) или «освоить» (сделать своей, присвоить). Мир не присвоить и не удержать в кармане. А любая профессия - это мир, особая реальность. В ней можно освоиться (стать своим), поняв ее устройство, ее законы, а затем жить. Таким образом, современные психологи предлагают молодому поколению поступать при выборе профессии. За «Круглым столом» можно поднять много интересных вопросов. Например: как оценить уровень развития профессионально важных качеств? Как выяснить, соответствуют ли определенные личные качества и способности требованиям, предъявляемым профессией к личности.

Преподаватели учебных заведений имеют хорошую возможность представить свой вуз, техникум, лицей будущим абитуриентам. Завтрашние выпускники познакомятся со специальностями, которым обучают, с особенностями обучения. Допустим, получить специальности экономиста, юриста, менеджера и др. можно во многих вузах нашего города. Как выбрать вуз, в котором можно получить одну из названных профессий, по каким критериям? Платное и бесплатное образование? Вопрос, который очень интересует молодых людей - обучение за рубежом. Как оно осуществляется?

Мы все знаем, что существует рынок товаров, некоторые из нас уже осознали, что есть рынок труда, но не все еще поняли, что образовательные услуги тоже образуют рынок, причем очень непростой. Как определиться, на какой «рынок» тебе нужно сейчас? Эти непростые вопросы следует поднять представителям сферы образования за «Круглым столом».

Не все, закончив учебу в школе, продолжают учиться. Кто-то в поисках работы попадает на рынок труда. О своей работе с молодежью в области профессиональной ориентации расскажут работники службы занятости. На рынке труда на чашах весов лежат, с одной стороны, собственные ценности, а с другой - спрос на рабочую силу. Сегодняшний день таков, как говорится, у них - товар (работа), а у работников службы занятости - купец и чтобы удачно «сговориться», нужно иметь ясные представления о рынке труда.

Часто молодые люди в поисках «денежной работы» преступают закон или попадают в ситуации, которые противоречат нашему законодательству. Разъяснения юриста в этом вопросе будут очень полезны. (Приложение №2 «Трудовое законодательство и молодежь»)

Участники «Круглого стола» должны сформулировать основные требования, которые предъявляются сегодня к специалистам. И вместе со всей аудиторией определить качества, которыми должен обладать представитель любой специальности:

- Знания (глубина профессиональных знаний и понимание всех ступеней своей работы);
- Качество работы (тщательность и точность ее выполнения);
- Надежность (степень уверенности руководителя в том, что данный работник выполнит свою работу);
- Творческая способность и находчивость (способность к выдвижению оригинальных идей, решений);
- Выдержка (способность сосредоточиться и работать с требуемой производительностью в напряженных условиях);
- Целеустремленность (потребность в достижении цели, ориентация на конечный результат).

В практике работы библиотек широко используется такая оперативная и емкая форма работы в помощь выбору профессии, как «Календарь профессий». Это небольшие выставки, приуроченные к официальным праздникам различных отраслей народного хозяйства. Такая выставка должна быть расположена в хорошо обозреваемом месте, снабжена рекомендательным списком литературы. Оживит ее действенность библиографический обзор, посвященный празднуемой профессии.

Определенную позицию, относительно профессионального будущего своих детей, как правило, занимают родители. Часть родителей активно влияют на выбор профессии, дают совет, основанный на знании интересов детей, их способностей, здоровья.

Многие родители учитывают индивидуальные особенности ребенка, но не соотносят свой совет с реальными социально-экономическими условиями. Некоторые дают совет ребенку без учета его личных интересов и способностей. Есть и такие родители, которые не оказывают влияния на профессиональный выбор, предоставляя подростку решить эту проблему самостоятельно. Всегда ли родители способны оказать помощь? Располагают ли они для этого достаточной информацией? Далеко не всегда.

Как нам кажется, в библиотеке следует предусмотреть работу с родителями, так как это наиболее заинтересованные люди, в том, чтобы их дети состоялись профессионально. Для родителей можно организовать лекторий с привлечением специалиста, а также активно приглашать их на мероприятия, проводимые для детей.

Изложенные формы и методы профориентационной работы в библиотеке являются далеко не исчерпывающими. Каждая библиотека должна учитывать свои возможности.

Главное, чтобы работа велась систематически, целенаправленно. Лишь в этом случае она даст ощутимый результат. Важно, постоянно убеждать молодежь, что с первых шагов трудовой карьеры необходимо пойти по пути реализации своего призвания, таланта, обрести чувство достоинства, стать мастером своего дела.

Приложение 1

Игра «Менеджер».

Цель игры - познакомить школьников с требованиями, которые предъявляет профессия менеджера к человеку, выбирающему ее.

Условия проведения игры. Игра рассчитана на учащихся 9-11 классов. В ней принимает участие учебный класс. Время проведения - 45 минут.

Процедура (этапы) игры.

1. Подготовительный этап. Профориентационная игра проводится после ознакомления школьников с профессиограммой профессии менеджер. Ведущий (им может быть руководитель курса «Человек - труд - профессия») предлагает учащимся распределиться по 4 группам.

Затем 1, 2 и 3 группам дается следующее задание. В течение 10 минут школьники должны будут подготовить проекты, в которых опишут деловые и личностные качества менеджера, необходимые ему знания и умения.

Таким образом, три группы участников игры готовят «портрет» менеджера. Школьники 4-ой группы - «квалификационная комиссия», которые также выполняют данное задание, однако в процессе игры они исполняют другие функции.

2. После подготовки данного задания ведущий предлагает школьникам представить свои проекты. Учащиеся 4-ой группы, прослушав выступления трех групп, должны будут составить обобщенный «портрет» или взять лучший вариант деловых, личностных качеств менеджера, представленный одной из групп.

За основу можно взять требования, которые предъявляются к менеджеру, предложенные специалистами Вудкок М. и Френсис Д. в

книге «Раскрепощенный менеджер»: Для руководителя-практика: Пер. с англ.-М.: Дело, 1991. -320с.

Деловые и личностные качества менеджера

- Общительность
- Активность
- Инициативность
- Профессионализм
- Гибкость мышления
- Целеустремленность
- Изобретательность
- Энергичность
- Умение управлять собой +
- Творческий подход
- Умение влиять на людей +
- Организаторские способности
- Коммуникативные способности
- Знание основ менеджмента, бизнеса
- Способность руководить +
- Навык решать проблемы +
- Способность к инновациям +
- Способность к профессиональному росту +
- Способность формировать коллектив +
- Разумные личные ценности +
- Умение обучать и развивать подчиненных +

(Некоторые качества, необходимые менеджеру, отмеченные знаком «+» выделяют Вудкок М. и Френсис Д.)

Личный профессиональный план развития менеджера:

- Поставьте перед собой ясные цели.
- Определить, по каким признакам вы будете судить об успехе.
- Будьте довольны скромным прогрессом.
- Рискуйте в незнакомых ситуациях.
- Помните, что своим развитием управляете, главным образом, вы сами.
- Не упускайте возможностей.
- Будьте готовы учиться у других.
- Учитесь на своих неудачах и ошибках.
- Разберитесь в политической подоплеке деятельности вашей организации.
- Участвуйте в откровенных дискуссиях о своих взглядах и принципах.
- Приносите пользу организации, в которой работаете.
- Ставьте реальные сроки.
- Слова не должны расходиться с делами.
- Используйте концепцию ограничения для контроля продвижения вперед.
- Получайте удовольствие от своего развития.

3. Следующий этап: это подготовка проектов функционирования среднего промышленного предприятия и управления им менеджером. Первые три группы, заранее обговорив и выбрав одну отрасль промышленности, в течение 10 минут готовят данное задание, основной задачей которого является подготовка рассказа о деятельности менеджера по управлению, организации производства, его обновлению, совершенствованию, а также по формированию коллектива.

Квалификационная комиссия в это время готовит свои требования к работе менеджера.

4. Ведущий приглашает участников игры к обсуждению проектов. После дискуссии квалификационная комиссия отменяет наиболее удавшиеся выступления. Ведущему необходимо оказать ей помощь, умело, управляя ходом игры.

Обсуждение игры. В заключении ведущему необходимо подчеркнуть значимость соответствия деловых и личностных качеств профессии менеджера, со знаниями и умениями, способностями того, кто выбирает ее.

Ведущий должен охарактеризовать каждое выступление участников групп, выделив из них наиболее удачные.

Диагностические возможности игры. Игра позволяет выявить знания школьников о конкретной профессии, определить степень их усвоения.

Типичные трудности. Учащиеся, исполняющие роль квалификационной комиссии, затрудняются в оценке, выступлений школьников. Поэтому, ведущему необходимо оказывать им помощь в анализе сообщений.

Перспективы использования игры. В дальнейшем можно предложить участникам игры составить план профессионального развития менеджера, взяв за основу вариант, предложенный М. Вудкоком и Д. Френсисом.

Игра «Маркетинг»

Цель игры - познакомить учащихся с основными обязанностями специалистов по маркетингу.

Условия проведения игры: количество участвующих - весь класс (учащиеся 9-11 классов). Время 30-45 минут.

Процедура (этапы) игры. Игра проводится после ознакомления школьников с содержанием работы специалистов по маркетингу, их основными функциональными обязанностями.

Этапы:

1. Подготовительный. Ведущий (преподаватель курса) распределяет роли между участниками игры. Необходимо выбрать специалистов по маркетингу промышленного предприятия, кооператива и представителей иностранных фирм.

Ведущий разъясняет игрокам условия игры: «Представителям зарубежных фирм необходимо закупить у вас продукцию, которую выпускает ваше предприятие. Ваш товар одинаков по ассортименту, однако, разного качества. Специалистам по маркетингу нужно как можно лучше представить свою продукцию представителям иностранных фирм с тем, чтобы его продать. Давайте, с вами определим, что это за товар» После уточнения названия продукции ведущий продолжает: «Представителям зарубежных фирм необходимо в течение 10-ти минут выработать свои требования к закупаемой продукции. В это время специалисты по маркетингу должны подготовить, а затем рассказать о своем товаре: вес, товарный вид, цена и т. д. А сейчас за 10 минут ваши команды должны подготовить задания».

2. Выполнение заданий. Ведущему нужно внимательно следить за ходом обсуждения, в случае необходимости его откорректировать, оказывать помощь участникам игры.

3. Ход игры. Ведущий: «В процессе обсуждения каждая из команд подготовила свое задание, начинаем игру. Команда промышленного предприятия, вам слово».

Специалисты по маркетингу рассказывают о своей продукции, ее характеристиках. После их рассказа представители зарубежных фирм задают им вопросы.

Затем выступают специалисты по маркетингу кооператива, которым, также, позже будут заданы вопросы.

После выступлений специалистов по маркетингу представители зарубежных фирм рассказывают о своих требованиях к товару, объясняют свой выбор, который они отдают продукции государственного предприятия или кооператива.

4. Обсуждение игры. Ведущему, совместно с участниками игры, необходимо отметить удачные выступления учащихся, определить правильные линии поведения специалистов по маркетингу. В ходе обсуждения выявляются также ошибки в действиях школьников во время игры. Важно обратить внимание учащихся на то, что менеджеры по маркетингу изучают и прогнозируют спрос, цены на рынке, организацию производства по созданию новых видов продукции, рекламу и т. д. Менеджеры по маркетингу занимаются производственно-сбытовой деятельностью.

Диагностические возможности игры. В процессе игры актуализируются знания школьников о содержании работы специалистов по маркетингу, выявляется отношение учащихся к данной профессии.

Типичные трудности. Иногда школьники ошибаются, считая менеджеров по маркетингу инженерами. Поэтому в процессе игры важно напомнить учащимся профессиограмму специалистов по маркетингу, откорректировать знания об их основных функциональных обязанностях.

Перспективы использования игры. Имея профессиограмму этой профессии, участники игры могут провести конкурс «Вакансия», выбирая на вакантное место менеджеров по маркетингу. Исходя из требований, предъявляемых данной профессией к человеку, школьники подбирают соответствующую кандидатуру.

Трудовое законодательство и молодежь

Труд молодежи.

В современных условиях при выборе профессии молодежи очень важно учитывать аспекты трудовых правоотношений. Трудовые отношения регулируются нормами трудового права и в реальной жизни выступают в форме трудовых правоотношений.

Трудовое правоотношение - это возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права общественно-трудовое отношение. По нему один субъект - работник обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего распорядка, а другой субъект - работодатель обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровье и безопасные условия труда и оплачивать труд работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Работник - лицо, состоящее в трудовом отношении с работодателем на основании заключенного трудового договора и непосредственно выполняющее трудовую функцию.

Работодатель - физическое, либо юридическое лицо (организация), заключающее трудовой договор с работником.

В соответствии со статьей 37 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. А также право на защиту от безработицы.

Состояние российской экономики на сегодняшний день такое, что государство вынуждено предпринимать определенные меры в области занятости и трудоустройства, чтобы максимально снизить остроту социальной проблемы.

Впервые эти вопросы получили свое отражение в Законе РСФСР «О занятости населения в РСФСР» от 19.04.91г.

В обеспечении занятости населения участвуют государственные органы двух видов: общие и специальные. Общее руководство трудоустройством и его организация возложены на Министерство труда и социального развития РФ, которое несет ответственность за разработку и реализацию единой государственной политики в области труда и занятости.

Процесс трудоустройства подразделяется на две стадии:

Первая стадия - обращение в службу занятости. В результате такого обращения возникает особое правоотношение, по которому гражданин вправе требовать ему подходящей работы, а в случае ее отсутствия - постановки на учет, направления на профессиональное обучение или выплаты пособия по безработице; трудоустраивающий орган обязан зарегистрировать такого гражданина, оказать ему содействие в получении подходящей работы или приобретении квалификации, а при невозможности этого выплатить пособие из государственного фонда занятости по условиям и нормам, установленным в законодательстве. Первая стадия трудоустройства завершается направлением гражданина на работу или на профессиональное обучение.

Направление органов службы занятости о приеме на работу граждан не являются обязательными для работодателей. Согласно ст. 26 «Закона о занятости» работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с теми, кто направлен службой занятости, но, отказывая в приеме на работу лицу, обратившемуся по направлению службы занятости, работодатель должен объяснить причины такого отказа.

Лишь в отношении граждан, требующих особой социальной защиты, они становятся обязательными. К таким гражданам относятся: молодежь, в т.ч. выпускники учебных заведений; лица предпенсионного возраста; дети - инвалиды и другие.

Вторая стадия трудоустройства состоит в заключении трудового или ученического договора с предприятием (учебным заведением), которое указано в направлении трудоустраивающего органа.

Служба занятости в правоотношениях по трудоустройству выступает в качестве посредника, а направления, выдаваемые ею, носят обязательный характер только для социально незащищенных граждан.

В трудовом праве правоспособность граждан неразрывно связана с их дееспособностью, т.к. всякий живой труд является личной волевой деятельностью индивида и трудовые обязанности нельзя исполнять с помощью других лиц.

В силу ч. 1 ст. 173 КЗОТ РФ трудовая правосубъектность наступает, как правило, с 15 лет.

Трудовая правосубъектность может наступить и с 14 лет. Так, согласно ч.2 ст. 173 КЗОТ РФ для подготовки молодежи к производительному труду разрешается прием на работу, то есть заключение трудового договора (контракта) учащихся образовательных школ, профессионально-технических и средних специальных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющих вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, и в свободное от учебы время.

Для заключения трудового договора (контракта) с 14 - летними подростками требуется согласие одного из родителей или заменяющего его лица.

Прием на работу в качестве работника производится, как правило, в порядке непосредственного соглашения между администрацией предприятия и поступающим на работу гражданином.

Недопустим отказ в приеме на работу лиц из числа молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения, а также других лиц не моложе 18 лет, направленных работать на предприятиях, которым установлена квота приема на работу указанных граждан (ст. 181 КЗОТ РФ).

Прием на работу на основании трудового договора (контракта) оформляется приказом (распоряжением) администрации на работу. Приказ объявляется работнику под расписку.

Согласно ст.176 КЗОТ РФ все лица, моложе 18 лет, принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра.

В целях охраны труда лиц в возрасте до 18 лет запрещается прием их на тяжелые работы, на работы с вредными или опасными условиями труда, а также на подземные работы, предусмотренные специальными списками, в соответствии со ст. 175 КЗОТ РФ.

С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе при заключении трудового договора может быть установлено испытание, которое допускается только по соглашению сторон и должно быть оговорено в приказе о приеме на работу. Испытание не устанавливается при приеме на работу лиц моложе 18 лет, молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; направленных на работу в счет квоты.

Трудовые договоры с работниками заключаются только в письменной форме.

Как правильно оформить трудовые отношения.

В соответствии со ст. 19 КЗОТ РФ при приеме на работу запрещается требовать документы помимо предусмотренных законодательством Перечень документов для оформления на работу предусмотрен Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными постановлением Госкомтруда от 20.07.84г. Согласно п.6 администрация обязана потребовать от поступающего следующие документы: паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность гражданина) и трудовую книжку. При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от

работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

В связи с введением 1 января 1997г. на всей территории РФ системы индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования каждый работник является застрахованным лицом, которому Пенсионный фонд РФ открывает индивидуальный лицевой счет и выдает страховое свидетельство. Работник, уже имеющий страховку, обязан представить работодателю страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. В случае его отсутствия необходимо написать заявление о выдаче страхового свидетельства впервые или о выдаче нового (взамен утраченного).

В установленных законодательством случаях от поступающих на работу должны быть потребованы и иные документы: трудовая рекомендация, выдаваемая учреждениями медико-социальной экспертизы - при приеме на работу инвалидов. Направление службы занятости - при приеме на работу в счет квоты инвалидов и граждан моложе 18 лет. Письменная служебная характеристика - при приеме по конкурсу на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений и научных работников научно-исследовательских учреждений.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, который объявляется работнику под расписку. В приказе (распоряжении) обязательно должно быть указано наименование работы (должности) и условия оплаты труда.

С работником заключается трудовой договор в письменной форме, в котором рекомендуется указать обязательные условия: место работы, трудовую функцию, срок действия, обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Совмещение профессий (должностей) может быть самостоятельным условием трудового договора. Стороны оговаривают порядок и условия совмещения и вносят запись об этом с указанием дополнительных обязательств работника.

Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 18 КЗОТ РФ).

Заполнение трудовой книжки - основного документа о трудовой деятельности работника - является необходимым условием оформления трудовых отношений. Трудовые книжки ведутся на всех работников, проработавших на предприятии более 5-ти дней, в том числе сезонных, временных и внештатных, если они подлежат государственному социальному страхованию (не распространяется на работающих по гражданско-правовому договору). Заполнение трудовой книжки впервые производится администрацией организации в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. В трудовую книжку вносятся следующие сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия или должность, на которую принят работник, сведения о награждениях и поощрениях.

Все записи в трудовой книжке о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу или увольнении, а также о награждениях и поощрениях вносятся администрацией предприятия в день издания приказа (распоряжения), но не позднее недельного срока с момента издания приказа, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа. Записи о причинах увольнения должны производиться в трудовой книжке в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится администрацией по месту основной работы на основании приказа администрации предприятия, где работник принят на работу по совместительству. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить владельца этой книжки под расписку в личной картотеке.

Исправления неправильных или неточных записей производятся администрацией организации, где была внесена соответствующая запись, а при реорганизации или ликвидации - правопреемником, а при его отсутствии - вышестоящей организацией. Исправленные сведения должны точно соответствовать подлиннику приказа или распоряжения, в случае их утраты, либо несоответствия фактически выполнявшейся работе, исправление сведений о работе производится на основании других документов, подтверждающих выполнение работ, не указанных в трудовой книжке. Свидетельские показания не могут служить показанием для исправления внесенных ранее записей.

Исправление неправильной или неточной записи производится путем внесения записи о признании ее недействительной и внесения в трудовую книжку новой записи, соответствующей приказу (распоряжению).

(Московская правда. - 1999. - 24 февр. - С.5)

Библиография

Бубекина Н. Деловые интересы современных старшеклассников// Библиотека.- 1998,- №9.-С.48-49.

Встреча с профессией: Метод, рекомендации по пропаганде профессий, нужных Смоленской обл./ Обл. юнош. б-ка.- Смоленск, 1990.-22 с.

Выбор профессии - задачи со многими неизвестными о выборе профессии/Обл. юнош. б-ка. - Томск,1990.-11с.

Динейрштейн И.И., Сандбаева Л.Л Профориентационная работа среди юношества: Библиогр. указ. Вып.8/ Гос. респ. юнош. б-ка-М.,1990.-59с.

Еремина Л.М. Будущее за профессионалами: Метод, рекомендации в помощь библиотекам ПТУ// Библиотека.- 1994.-№3.-С.52-57, библиогр.

Красновский Л. Хочу быть рабочим: Из опыта московских библиотек// Библиотека.-1998.-№10.-С27.

Лола И. А. Инновационные формы профориентационной работы// Юношеские библиотеки России: Информ. вестник. Вып. 3(6)/ Рос. гос. юнош. б-ка - М.1998.-С. 12-25.

Марголина М. «Драйзер помог мне сделать выбор»// Библиотека- 1993.-№8.-С37-40.

Марченкова Т.П. Школа и начало трудового пути: Метод, рекомендации библиотекарю по профориентации в помощь проведению ролевых игр и составления профессиограмм/Обл. юнош. б-ка. - Смоленск1986.-27с.

Мордовская А.В Методические рекомендации по использованию профориентационных игр в курсе «Человек - труд - профессия».- М. ,1992.-28 с.

Основные направления работы библиотеки по трудовому воспитанию и профориентации: Метод, рекомендации/Обл. юнош. б-ка-Томск,1983.-52 с.

Суслина Е.Г.. Армадеров Г Р. Научно-познавательная и справочная литература в помощь профессиональному самоопределению старшеклассников: Обзорно-аналит. материал/ Рос. гос. дет. б-ка-М.1993.-40С.

Юркова В. Сотрудничество с профессиональными училищами необходимо!!! Библиотека.-1997.- №10.-С .65-66