



ТЕХНИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - СОФИЯ

КУРСОВА РАБОТА

НА ТЕМА:

**ПРОФЕСИОНАЛНО ОРИЕНТИРАНЕ И ФАКТОРИ ЗА
НЕГОВАТА РЕАЛИЗАЦИЯ**

Изготвил:

Проверил:

София, 2015

ВЪВЕДЕНИЕ

Професионалното ориентиране играе ключова роля в подпомагането на пазарите на труда и образователните системи така, че те да изпълняват своите цели. То също така насърчава равнопоставеността: социалната мобилност разчита на по-широкото придобиване не само на знания и умения, но и на разбиране за това как те могат да бъдат използвани. В този контекст, мисията на професионалното ориентиране се задълбочава, така че да стане част от обучението през целия живот.

Едно ключово предизвикателство е да се премине от подпомагане на студентите дали да изберат дадена работа или курс към по-широкото развитие на умение за професионално ориентиране.

За училищата, това означава включване на кариерното образование в учебната програма и неговото свързване с цялостното развитие на учениците. Редица страни са го интегрирали в учебните предмети. Въпреки това, кариерното образование остава съсредоточено към на задължително образование. В горната част на средното и висшето образование, услугите се фокусират върху незабавни избори, а не личностно развитие и по-широко вземането на решения.

Второто предизвикателство е да се направи професионалното ориентиране по-широко достъпно през целия живот на човек. Това е слабо развито и се прилага предимно за безработни хора, които имат достъп до публичните служби по заетостта. Някои нови услуги се свързани с учебни заведения за възрастни, но те не винаги са в състояние да предложат всеобхватен и безпристрастен съвет. Усилията за създаване на частни пазари имат ограничен успех, като обществената политика страда от недостатъчно финансиране. По този начин създаването на кариерни услуги подпомагащи всички възрастни хора са трудна задача. Уеб-базираните услуги могат да помогнат, но те не могат да заместят традиционните подходи напълно.

A. ТЕОРЕТИЧНИ АСПЕКТИ

1. Факторни теории

Парсънс се счита за основател на движението за професионално ориентиране. Той разработва подход, който впоследствие се развива във факторна за избор, която намира приложение в диференциалната психология. Основната концепция на Парсънс

е тази на „сходството”. Той предполага, че трудовия избор се случва, когато когато хората са постигнали¹:

- първо, точно разбиране на техните индивидуални черти (например, лични способности, възможности, интереси и т.н.);
- второ, познаване на работните места и пазара на труда; и
- трето, те трябва да правят рационална и обективна преценка за отношението между тези две групи от факти.

Ключово предположение е, че е възможно да се оцени както индивидуалния талант и характеристиките необходими за определна работа, които след това могат да бъдат съчетани за постигане на подходящо съвпадение. Това се реализира, когато лицата на работните места са най-подходящи съобразно техните способности, те се представят най-добре и производителността е най-висока.

Двама теоретици, Роджърс и Холанд, оказват значително влияние на практиката във Великобритания. Подобно на Парсънс, те предполагат, че сходството/съвпадението е в центъра на процеса. Професионалният избор се разглежда по същество, както рационален и до голяма степен лишен от емоции. Тези избори също се считат за еднократни събития.

През 1952 г. Роджър публикува своя труд „План от седем точки”. Първоначално той е разработен за използване в интервюта за подбор, но постепенно планът е приет широко от преподаватели и практики като полезен модел, който може да предостави полезна информация на практиката. Той се състои от седем характеристики: физически характеристики, постижения, обща интелигентност, специализирани способности, интереси, предразположение и обстоятелства. На практика, приложението на този план включва първо, оценка на работни места спрямо тези седем качества; второ, оценка на индивидуалния човек спрямо тези седем характеристики за установяване на степента, в която той е подходящи. Само когато е налице приемливо сходство между тези два набора от характеристики може да бъде направена препоръка от практикуващия специалист за област, която си заслужава да бъде преследвана от конкретното лице.

Тази рамка е била използвана по редица начини. Например, за да се прецени доколко лицето се стреми реалистично към определена работа или кариера, като се провежда преглед на неговите реални постижения или потенциал; за генериране на

¹ Savickas, M.L. (1997) ‘Constructivist career counseling: models and methods’, *Advances in Personal Construct Psychology*, Vol.4, No.2. pp149-182

идеи за работа човек, който има малко или няма работа; и да се анализират работните места, възможностите за заетост и обучение.

Работа в рамките на същата философска традиция, Холанд разработва професионална система за класификация, която категоризира личностите и средите в шест вида модели: реалистични, изследващи, художествени, социални, предприемчиви и конвенционални. Неговите идеи са относими към подхода на Парсънс в общи линии, тъй като той предлага²:

- първо, че всеки един от шестте видове личности са свързани с нужда и те могат да бъдат категоризирани в една (или повече) от тези видове;
- второ, че работна среда също може да бъде класифицирана по този начин;
- трето, че професионалният избор включва лица, които търсят работна среда която отговаря на техния тип личност.

Последвалото развитие на теорията поставя по-голям акцент върху взаимодействието на индивида с околната среда и влиянието на наследствеността. Холанд отбелязва, как е била подновена вътрешната структура на неговата собствена теория, за да ѝ се даде по-голяма обяснителна сила³. Той обръща конкретно внимание на начина, по който той разработва своята типология така, че да се обхванат целите в живота, ценностите, вярванията и стиловете за самостоятелно решаване на проблеми и как природата на развитието на видовете се инкорпорира.

Осипоу и Фицджералд разглеждат проучването за професионалния избор и поведение на Холанд много изчерпателно в рамките на своята теоретична рамка. Те разглеждат обхвата на изследванията и модификациите на оригиналните идеи, но теорията остава фундаментално непроменена⁴. По-късно списание за професионално ориентиране документирана прогресията и развитието на идеите на Холанд. В увода към това юбилейно издание, Савикас описва приноса на Холанд като „надминавайки всяко постижение в професионалната психология”⁵. В този смисъл, Готфредсън описва как монументалните изследвания, теоретични и практически приноси на Холанд безвъзвратно са променили начина, по който предоставят кариерна консултация по целия свят. Безспорно идеите на Холанд са имали и продължават да имат голямо влияние.

² Savickas, M.L. & Lent, R.L. (Eds) *Convergence in Career Development Theories*, Palo Alto, California, CPP Books, pp45-53

³ Пак там

⁴ Osipow, S.H. & Fitzgerald, L.F. (1996) *Theories of Career Development* (4th Edn), Needham Heights, Massachusetts, Allyn & Bacon, c.90

⁵ Savickas, M.L. (1999) 'Introduction: John L. Holland', *Journal of Vocational Behavior*, Vol.55, No.1.pp.1-4.