

## 2. Робота кабінетів профорієнтації промислових підприємств

У системі роботи підприємств з підготовки учнівської молоді до вибору професії значна роль належить кабінетам професійної орієнтації. Їх створюють на підприємствах промисловості, транспорту, будовах, у великих цехах.

Завданням таких кабінетів є глибоке ознайомлення учнів з провідними професіями виробництва і орієнтація їх на вибір професій, важливих для даного підприємства, відповідно до індивідуальних особливостей учнів. Це завдання визначає такий зміст роботи кабінетів профорієнтації:

— ознайомлення учнів з історією виробництва, його місцем у народному господарстві країни, географією продукції, перспективами розвитку в десятій п'ятиріччі;

— інформування про професії виробництва; пропаганда масових професій, в яких виробництво має велику потребу;

— показ динаміки розвитку робітничих професій у зв'язку з науково-технічним прогресом, їх творчого характеру;

— проведення бесід, лекцій про професії, організація зустрічей учнів із висококваліфікованими робітниками даного виробництва, організація екскурсій до цехів для ознайомлення з робочим місцем, організацією праці та її умовами;

— надання консультацій учням з питань специфіки професій, вимог до їх опанування. Ознайомлення із шляхами набування спеціальності — безпосередньо в цехах, через навчально-курсний комбінат, через міське профтехучилище;

— вивчення індивідуальних особливостей учнів, відповідності їх здібностей, стану здоров'я, психофізіологічних даних вимогам певних професій, які вони вибирають. Науково-обґрунтовані рекомендації;

— допомога учням у працевлаштуванні та закріпленні на виробництві.

Крім роботи з учнями, кабінети профорієнтації підприємств проводять значну методичну роботу серед керівного складу працівників підприємств, начальників

цехів, служб, майстрів навчальних цехів, наставників. Тут вони можуть ознайомитися з методикою організації і вивчення професійних інтересів учнів, методикою здійснення трудового виховання, вивчають методи та форми пропаганди робітничих професій. Кабінети допомагають наставникам учнівської молоді пропагувати найбільш потрібні виробництву професії.

Кабінет профорієнтації на виробництві став центром роботи в питаннях орієнтації учнівської молоді на масові робітничі професії в своєму мікрорайоні. Він постійно допомагає педагогічним колективам в забезпеченні професійної інформації та консультації, в збиранні професіографічного матеріалу та обладнанні шкільних кабінетів і кутків профорієнтації.

Пункт профорієнтації заводу «Криворіжсталь» ім. В. І. Леніна, наприклад, проводить профорієнтаційну роботу серед учнів тридцяти загальноосвітніх шкіл міста, в тому числі і серед десяти підшефних. Це широка, доскональна форма профорієнтаційної роботи.

Пункт профорієнтації створено на заводі при відділі технічного навчання в 1972 р. Проте за цей короткий час він відіграв помітну роль у становленні значної частини молоді, і з кожним роком підвищується його значення для підготовки учнівської молоді до роботи на цьому заводі. Про це свідчать такі дані: якщо з 1972 р. до кінця п'ятирічки його відвідало близько 6 тис. учнів, то тільки в 1975 р. — понад 3 тис.

При заводському пункті функціонують такі кабінети: 1) професійної орієнтації; 2) металургійного виробництва; 3) електроустаткування; 4) тепловозного господарства; 5) технічного прогресу; 6) машинно-кранового господарства; 7) механічного устаткування.

Кабінет професійної орієнтації інформує учнів про основні виробництва підприємства та його професії, кращих людей заводу. Для цього він обладнаний фотостендами: «Наші Герої Соціалістичної Праці», «Ветерани заводу», «Ними пишається колектив», «Нагороджені в дев'ятій п'ятирічці»; стендом «Вибір професії — важливий крок в житті», картою географії продукції, зразками продукції і обладнанням, технічним інформатором (роботом) тощо. Тут же є стенди, на яких показано розвиток підприємства, його основні етапи, завдання колективу на десяту п'ятирічку.

Значна частина кабінету приділена ознайомленню учнів з основними професіями заводу. Стенди, що пропагують провідні робітничі професії (горнового, машиніста вагона-ваг, сталевара, машиніста електрокрана, машиніста дистрибутора, машиніста-оператора блюмінга, електрогазозварника, конверторника, міксерового, вальцювальника, токаря, слюсаря, електромонтера та ін.), відбивають зміст і загальні відомості про професії, перспективи їх розвитку, труднощі в їх опануванні, умови та оплату праці.

Інформувати відвідувачів про згадані вище професії допомагають кінофільми, виготовлені у заводській кінолабораторії, магнітофонні записи, навчальні автомати, технічний інформатор.

Кабінет металургійного виробництва обладнаний діючими моделями доменної печі і конвертора, зразками устаткування і матеріалами. Тут часто проводять екскурсії відомі всьому Криворіжжю горнові, сталевари, агломераторники, відбуваються зустрічі з ветеранами праці. Відвідання цього кабінету сприяє поглибленню знань учнів з хімії, фізики, зміцненню інтересу до металургійної справи.

У кабінеті механічного устаткування учні обізнаються з професіями слюсаря, токаря, фрезерувальника, стругальника, монтажника та іншими. Ознайомлюючись з деталями та вузлами окремих механізмів, принципами їх дії і проведенням робочих операцій, вони переконуються в творчому характері праці представників даних професій. Увесь зміст роботи цього кабінету доводить, що міцні знання з основ наук сприяють успішному опануванню спеціальності, активній участі молодих робітників у раціоналізації та винахідничтві.

У кабінеті тепловозного господарства є діючі моделі тепловоза, окремі його вузли і деталі, схеми, а також наочні посібники про будову та експлуатацію залізниці. Тут учні дізнаються про місце залізничного транспорту на виробництві, про його професії.

Багата за змістом і робота кабінетів технічного прогресу і машинно-кранового господарства. Керує роботою пункту рада професійної орієнтації заводу, до складу якої входять представники адміністрації заводу, цехів, партійної, профспілкової і комсомольської орга-

підприємств, ветерани праці, представники навчальних закладів.

Робота пункту профорієнтації разом з усім комплексом заходів щодо пропаганди професій з боку виробництва і школи дає відчутні результати. Щороку на завод приходять дедалі більше випускників середніх загальноосвітніх шкіл. Якщо в 1973 р. виявило бажання працювати на заводі і було працевлаштовано 437 випускників, то в 1974 р. — 485, у 1975 р. — 537, а в 1976 р. — понад 600 чол.

Значних успіхів у підготовці школярів до роботи на виробництві досяг колектив Центрального гірничозбагачувального комбінату ім. 50-річчя Радянської України.

У профорієнтаційному кабінеті повністю представлений технологічний процес комбінату: від видобування гірничої маси, її транспортування, перероблення до випуску концентрату і офлюсованих окотків. Крім цього комплексу, устатковано технічні кабінети по основних цехах і провідних професіях: гірничий, збагачування, огрудкування, автосправи, тепловозний, обробки металів різанням, контрольно-вимірювальних приладів і засобів автоматики, економіки і багато інших. Змістом роботи кожного з названих кабінетів є насамперед пропагування професій того виробництва, яке вони представляють, консультації з питань вибору професій, інформації про потреби підприємства в кадрах даної професії, перспективи їх розвитку.

На цій багатій навчально-матеріальній базі проводиться робота з професійної орієнтації з учнями підшефних середніх шкіл № 46, 93, 111. Разом з педагогічними колективами шкіл розроблено графіки відвідування цих кабінетів. Тут учні, ознайомлюючись з устаткуванням, технологією виробництва, слухають лекції, розповіді ветеранів і передовиків праці, переглядають документальні фільми з життя підприємства.

Другий етап профорієнтації — організація екскурсій безпосередньо до цехів, на робочі місця робітників певної професії.

Екскурсії підготовляють заздалегідь і здійснюють за розробленим графіком.

Говорячи про значну роль кабінетів профорієнтації підприємств, не можна не вказати й на те, що вони ще

не скрізь стали методичними центрами профорієнтаційної роботи: значна частина з них проводить роботу тільки серед учнів, не охоплюючи керівні кадри і наставників з виробництва, педагогів і батьків. Особливо потребують знань про сучасне виробництво та його основні професії вчителі — головні організатори роботи з профорієнтації в школі. Більшість із них ніколи не працювала на виробництві і має про нього загальне уявлення. Через те правильно роблять на пункті профорієнтації заводу «Криворіжсталь» ім. В. І. Леніна, коли ознайомлюють учителів, керівників шкіл з теоретичними основами сучасного виробництва і організують для них практичне вивчення технології виробництва, виробничих процесів, робітничих професій та умов праці представників масових професій.

Ця робота не повинна бути винятком, а має стати змістом діяльності всіх кабінетів профорієнтації підприємств.

### **3. Роль наставників із виробництва у формуванні професійних інтересів учнівської молоді**

У підготовці молоді до трудової діяльності велика роль належить наставникам. Виступаючи на XVII з'їзді ВЛКСМ, Л. І. Брежнев високо оцінив діяльність наставників, які «...з доброї волі, за покликом душі учать молодь працьовитості, майстерності, виховують її на героїчних традиціях нашого славного робітничого класу. ...Слід побажати, щоб рух наставників став масовим, охопив усі куточки країни...»<sup>1</sup>

Водночас наставництво знайшло широке застосування в загальноосвітній школі, професійно-технічних училищах, середніх спеціальних і вищих навчальних закладах.

Досвід роботи багатьох шкіл Криворіжжя показує, що наставництво зарекомендувало себе як важлива форма ідейно-політичного, морального і трудового ви-

---

<sup>1</sup> Брежнев Л. І. Ленінським курсом. Т. 5. К., Політвидав України, 1976, с. 46.

ховання школярів. Воно охоплює питання патріотичного і інтернаціонального виховання, формування наукового світогляду, виховання комуністичного ставлення до праці, професійної орієнтації і підготовки до трудової діяльності, формування моральних рис і життєвих планів.

Наставництво в школах Кривого Рога здійснюється в таких організаційних формах:

1. Індивідуальне наставництво над учнями учителів, студентів, передовиків і ветеранів виробництва, інженерно-технічних працівників, раціоналізаторів, винахідників, представників громадських організацій, ветеранів війни, батьків.

2. Колективне наставництво над учнівською молоддю робітничих династій, виробничих колективів підприємств та їх підрозділів (цехів, бригад, дільниць), комсомольських організацій.

В багатьох педагогічних колективах шкіл вважають, що наставників потребують усі учні. Одним школярам потрібна допомога в освоєнні раціональних навичок розумової праці, інші — не можуть організувати дозвілля, що нерідко призводить до недисциплінованості й правопорушень. Є й такі, що не відчують допомоги й уваги до себе з боку батьків, незадовільно працюють над розвитком своїх пізнавальних здібностей тощо. Через те вплив наставників охоплює всіх учнів. Ця робота проводиться диференційовано, в поєднанні індивідуального підходу до учнів з роботою над вихованням усього учнівського колективу.

Знаючи мотиви пізнавальної і громадської діяльності учня, його моральну поведінку, вплив сім'ї і товаришів, характер особистості, можна правильно проводити індивідуальну виховну роботу, раціонально розставляти сили наставників. Маючи це на увазі, учнів умовно поділяють на групи, відповідно до яких підбирають наставників, встановлюючи при цьому зміст їхньої роботи:

1. Педагогічно занедбані діти з асоціальними формами поведінки.

2. Школярі з низьким рівнем моральних потреб і мотивів, які проявляють утриманські міщанські настрої, скептично ставляться до фізичної праці взагалі і, зокрема, до робітничих професій.

3. Учні, які добре вчать, але пасивно ставляться до суспільно корисної праці, їх трудова діяльність не має цілеспрямованого характеру.

4. Учні, в яких не сформовані навички раціональної розумової праці, малорозвинена їх самостійність, активне мислення, що негативно позначається на якості знань, умінні їх застосовувати на практиці, рівень розвитку та вихованості недостатній.

5. Учні, що мають інтерес і здібності до трудової діяльності, цікавляться технічною творчістю.

Згаданий вище поділ груп цілком умовний, бо серед цих учнів є й такі, що мають багато названих недоліків.

Відповідно до завдань виховання конкретної особистості школяра виділяють йому й наставника, визначають зміст та методи роботи з ним.

У системі комуністичного виховання велика відповідальність покладається на радянського вчителя. Учитель є наставником, який у процесі навчання та виховання готує своїх вихованців до життя, прищеплює почуття любові до Комуністичної партії, Батьківщини, виховує комуністичне ставлення до праці.

Добре організовано роботу вчителів середніх шкіл № 37 і № 111 м. Кривого Рога. У цих колективах панує атмосфера постійного професійного вдосконалювання, невтомого шукання шляхів підвищення ефективності творчої діяльності. Підвищенню виховної ролі вчителя сприяли засідання педагогічних рад, виробничі наради, партійні і профспілкові збори, наради при директорі, на яких систематично обговорюються питання вдосконалення роботи в справі підготовки учнів до життя, до суспільно корисної виробничої діяльності.

Питанням поліпшення творчої діяльності вчителя приділено багато уваги в загальношкільних планах роботи, де передбачено всі види роботи із вчителями, підвищення їх ідейно-політичного, науково-методичного, культурного рівня та основних компонентів діяльності: конструктивної, організаційної і комунікативної.

У школах значно поліпшилась робота партійних і профспілкових організацій. Вони підвищили вимогливість до своїх членів щодо виконання службових обов'язків, соціалістичних зобов'язань, участі у громадському житті. Тут увійшли в практику регулярні

звіти та інформації вчителів перед колективом про стан трудового виховання і, зокрема, підготовки школярів до трудової діяльності безпосередньо на виробництві.

Внаслідок цієї роботи багато вчителів значно поліпило навчально-виховну роботу відповідно до рівня розвитку науки та техніки і завдань комуністичного виховання. Вивчаючи основи наук, учителі почали змістовніше розкривати наукові основи сучасного промислового і сільськогосподарського виробництва, поглиблювати знання учнів з техніки та технології, провідних галузей виробництва. Це так само сприяє набуванню учнями повноцінних політехнічних знань та навичок поведження із знаряддями праці.

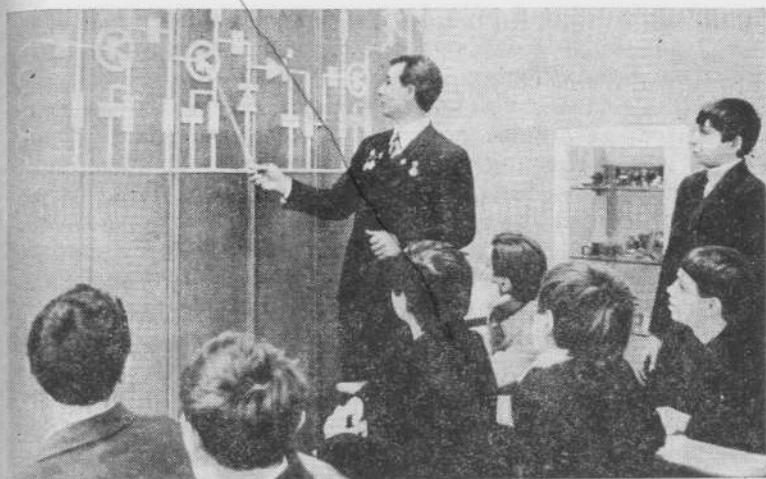
На допомогу педагогам у питаннях формування професійних інтересів, у підготовці школярів до трудової діяльності приходять широка громадськість — ветерани праці, передовики і новатори виробництва, керівники, інженерно-технічні працівники, представники громадських організацій. Якщо раніше кращі люди виробництва епізодично зустрічались із школярами, обмежуючись розповідями про своє життя та трудову діяльність, то тепер вони систематично працюють з окремими школярами, групами дітей, класними колективами.

У цих школах кожний клас має свого наставника з числа трудових колективів шахти «Гвардійська» та Центрального гірничозбагачувального комбінату.

Наставники постійно стежать за навчанням своїх молодших друзів, багато цікавого розповідають про свою професію, організують екскурсії на рудник, де знайомлять учнів з технологією видобування руди, допомагають їм вивчати екскаватор та інші агрегати.

Своїми вважаються в школі № 52 наставники з дільниці № 9 шахти «Жовтнева» рудника ім. Фрунзе. Особливо щира дружба поєднала учнів з кавалером орденів Леніна і Трудового Червоного Прапора О. Г. Москальовим, який понад 20 років працює на цій шахті. Тепер йому доручено почесну справу: впровадження нової техніки і передових методів праці у виробництво. Олександр Гнатович із захопленням розповідає учням про професію гірника, про товаришів по бригаді, про труднощі професії гірника, вимоги до людей, які збираються присвятити своє життя цій справі.





Заняття гуртка «Юний радіотехнік» веде досвідчений робітник заводу, який шефствує над школою № 111.

Разом з наставниками учні часто бувають в Будинку науково-технічної пропаганди, де демонструється нове шахтове устаткування, з уст своїх старших друзів дізнаються про нову техніку, її переваги над застарілою.

Таких прикладів прищеплення любові до робітничої праці можна навести досить багато. Всі вони свідчать, що наставники добре розуміють свої обов'язки.

Узагальнення досвіду роботи кращих наставників міста дозволяє визначити основний зміст наставницької діяльності:

1. Виховання комуністичного ставлення до праці, поваги до робітничих професій.

2. Ознайомлення учнів із сучасною технікою і технологією промислового виробництва, робочим місцем, умовами праці, перспективами розвитку виробництва.

3. Залучення школярів до продуктивної праці, спільної праці з трудовим колективом.

4. Проведення індивідуальних бесід з учнями для вивчення їх інтересів, планів на майбутнє.

5. Сприяння і допомога у створенні навчально-матеріальної бази школи, кабінетної системи навчання. Ор-

ганізація вивчення техніки, залучення до гурткової роботи, вироблення навичок користування найпоширенішими знаряддями праці.

6. Залучення шкільної молоді до підготовки та проведення традиційних робітничих свят-вечорів трудової слави, свята повноліття, посвячення в робітники та інші. Ознайомлення з історією і досягненнями підприємства та окремих його передовиків, трудовими традиціями.

7. Спостереження за успіхами підшефного в навчанні, його поведінкою в школі, громадських місцях, виявлення кола друзів та мотивів товаришування, зв'язок з батьками і вчителями, надання допомоги в організації відпочинку.

8. Подавання прикладу комуністичного ставлення до праці, а також у громадському й особистому житті.

Поряд з індивідуальним наставництвом в школах позитивно зарекомендували себе колективні наставники і насамперед робітничі династії. Член Політбюро ЦК КПРС, перший секретар ЦК Компартії України В. В. Щербицький, виступаючи на зустрічі вихователів молоді робітничої зміни, говорив: «...Головне полягає в тому, щоб якнайкраще залучати трудові династії, цих колективних наставників до виховання гідної зміни робітничого класу і колгоспного селянства. Немає сумніву, що виховані династією молоді трудівники ніколи не підведуть — ні в праці, ні в житті»<sup>1</sup>.

Практика показує, що в сім'ях кадрових робітників уважно стежать за становленням майбутнього громадянина, виховують у душі любові до праці і особливо наполегливо передають синам і дочкам любов до своїх професій.

Останнім часом значно посилилась наставницька роль комсомолу у вихованні шкільної молоді: комсомольські організації підприємств і установ беруть шефство над піонерськими та комсомольськими організаціями шкіл, окремими учнями. Проведення спільних комсомольських зборів, тематичних вечорів, диспутів та інших заходів є доброю школою трудового виховання, допомагає учням засвоювати мораль та принципи робітничого класу. Великі можливості в наставництві учнівської молоді мають комсомольсько-молодіжні колек-

<sup>1</sup> Наставники. К., «Молодь», 1975, с. 20.

тиви. Члени цих колективів часто бувають у школах, в своїх підопічних, цікавляться, як вони вчать, ведуть клуби і гуртки за інтересами, надають допомогу в організації відпочинку, організують екскурсії на виробництво, працюють виробничими вожатими в піонерських загонах. Вони залучають учнів до участі в комуністичних суботниках, упорядкуванні території виробництв тощо. Кожний наставник хоче досконало знати методику формування дитячого колективу, виховувати колектив і особистість школяра відповідно до закону руху колективу. Методи формування свідомості (бесіди, диспути, обговорення творів літератури та мистецтва) і організації діяльності (вправи, творчі ігри, соціалістичне змагання, суспільно корисна праця тощо) широко використовуються в роботі наставників з учнівською молоддю.

Практика роботи багатьох наставників показує, що в процесі роботи з певною частиною старшокласників поряд з вихованням доводиться вдаватися до перевиховання. Перевиховання — набагато складніший процес, бо він передбачає зруйнування негативних звичок, неправильних переконань та уявлень, яких учні набувають внаслідок неправильного виховання в сім'ї та недостатньої виховної роботи у школі. У роботі з такими вихованцями іноді використовується метод «зриву», який вперше описав А. С. Макаренко. Цей метод вживається для зруйнування неправильних позицій учня і побудови його поведінки в запланованому напрямі. Наставники з металургійного заводу ім. В. І. Леніна, наприклад, для підлітків, що скептично ставляться до трудової діяльності, організують відвідування заводських цехів, де працюють їхні батьки, старші товариші. Побачене в доменних і сталеплавильних цехах викликає емоційне враження, переживання, породжує гордість за працю робітників і радянську науку, змінює ставлення учнів до навчання, робітничих професій.

Проте, незважаючи на очевидну ефективність наставницької роботи, в ній є ще серйозні хиби. Наставництво в загальноосвітніх школах ще не стало масовим рухом за формування нової трудової зміни. Часто дії наставників-педагогів і наставників з виробництв, громадських організацій, ветеранів праці не узгоджуються. Вивчення досвіду окремих наставників учнів-

ської молоді показало, що серед них є люди, які неправильно розуміють завдання наставництва. Деякі з них надто опікають своїх вихованців, обмежуючи їх діяльність всілякими настановами та надмірним моралізуванням, мало дбаючи про залучення своїх вихованців до суспільно корисної діяльності, безпосередньо через учнівські колективи, про участь у соціалістичному змаганні, у спортивній, художній та інших видах діяльності. Окремі наставники вузько розуміють свої функції, зводячи їх тільки до професійної підготовки школярів, мало звертають уваги на моральне та ідейно-політичне виховання учнів. Наставники з виробництва ще недостатньо володіють методами виховання. Одні з них недооцінюють методи словесних впливів, другі — не усвідомлюють значення прикладу особистої поведінки наставника на свідомість та поведінку учнів. Окремі методи вони розглядають як універсальні, як єдиний засіб впливу в усіх педагогічних ситуаціях. Деякі, навпаки, прагнуть впливати на підопічних різними засобами, широко інформують їх про все, забуваючи поцікавитись, як сприймається ця інформація.

Щоб усунути ці та інші хиби, треба координувати дії наставників, організувати їх навчання, перетворити наставництво в широкий патріотичний рух за комуністичне виховання шкільної молоді.

У цій справі велику роботу можуть виконати *ради наставників* учнівської молоді, які в окремих школах зарекомендували себе органом, що координує діяльність усіх наставників, подає їм методичну і практичну допомогу. До складу таких рад входять кращі наставники-педагоги, передові робітники і інженерно-технічні працівники, ветерани праці, представники громадських організацій. Такі ради при правильній їх роботі стають дійовим органом щодо організації наставницької діяльності.

#### **4. Наставництво — важлива форма виховання молодих робітників, підвищення їх професійної майстерності та ідейно-політичного рівня**

Щороку трудові колективи нашої країни поповнюються випускниками загальноосвітніх шкіл та професійно-технічних училищ. Тільки на підприємства Дзер-

жинського району м. Кривого Рога приходить понад дві тисячі молодих робітників. Більшість із них активно включається в трудове життя, наполегливо працює над освоєнням спеціальності, старанно виконує свої обов'язки.

Проте на деяких підприємствах не приділяють належної уваги організації професійного навчання та праці новачків, залученню їх до соціалістичного змагання, не ведеться цілеспрямована робота над підвищенням їх ідейно-політичного, професійного, загально-освітнього та культурного рівня. А це призводить до того, що процес становлення певної частини молодих робітників відбувається повільно, дехто з них мало усвідомлює значення своєї трудової діяльності, стає на шлях порушення трудової та виробничої дисципліни.

Через те перед партійними, комсомольськими та профспілковими організаціями постала потреба переглянути арсенал виховних засобів для поліпшення підготовки гідної зміни робітничого класу. Розв'язання цього завдання великою мірою залежить від дальшого розвитку наставництва.

Програма розвитку наставництва, накреслена Генеральним секретарем ЦК КПРС Леонідом Іллічем Брежневим у промові на XVII з'їзді ВЛКСМ, викликала до життя масовий патріотичний рух вихователів робітничої зміни.

Настанови Леоніда Ілліча дедалі ширше втілюються в життя, робота з молодими виробничниками стає систематичною і цілеспрямованою.

Характеру масового патріотичного руху набрала виховна діяльність передовиків, ветеранів праці і на Криворіжжі. Сьогодні тільки на підприємствах і установах Дзержинського району — індустріального серця Кривбасу — майже 1500 кадрових робітників, передовиків і новаторів виробництва стали вихователями юнаків та дівчат, які щойно влилися в трудову сім'ю.

Серед тих, хто передає молоді свій виробничий і життєвий досвід, виховує її на славних традиціях КПРС і радянського народу, чимало ветеранів праці і Великої Вітчизняної війни, шанованих людей району.

Добра слава йде про невтомних наставників молоді Героя Соціалістичної Праці С. А. Лещенка — бригадира комсомольсько-молодіжного колективу тресту «Кри-

воріжбуд», делегата XXV з'їзду Компартії України; Г. І. Павленка — бригадира електромонтажників спецуправління № 447 тресту «Дніпроелектромонтаж», делегата XXV з'їзду КПРС; В. Ф. Кисарева — сталевара мартенівського цеху заводу «Криворіжсталь» ім. В. І. Леніна; І. О. Давидова — лауреата Державної премії УРСР, бригадира комсомольсько-молодіжного колективу тресту «Криворіжбуд».

Значно поширився досвід наставників молоді заводу «Криворіжсталь» ім. В. І. Леніна — начальника ремонтно-механічного цеху № 2 В. О. Новикова, бригадира слюсарів цеху блюмінг № 2 Л. І. Силіна, горнового доменної печі № 1 В. К. Максимюка, слюсаря-інструментальника першого сортопрокатного цеху А. Е. Папсуя та інших, які зарекомендували себе чуйними товаришами, доброзичливими порадиниками молоді.

Кілька років тому почалась творча співдружність Л. І. Силіна із молодим хлопчиною Григорієм К. Григорій, прийшовши із школи, певний час не «знаходив себе» на виробництві, але допомога і увага старшого була своєчасною. Наставник відкрив йому всі секрети робітничої професії, допоміг прилучитися до раціоналізаторської справи.

Григорій полюбив професію металурга і почав наполегливо працювати над підвищенням своєї майстерності. Закінчивши інститут, він працює начальником дільниці машинно-вогневої зачистки цеху блюмінг № 3, але зв'язків із своїм наставником не втрачає, у скрутну хвилину завжди йде до нього, щоб порадитись.

Продумана система роботи з молоддю склалася на підприємствах Криворізького виробничого автотресту. Тут активно працюють ради наставників, відділи кадрів на громадських засадах. На підприємствах значно поширились угоди між вихователями і вихованцями, кожен з яких бере на себе конкретні зобов'язання, обіцяє виконувати умови своєрідного співробітництва. За виконанням пунктів угоди налагоджено контроль з боку адміністрації, партійної і профспілкової організації.

На Криворіжжі добре себе проявили виробничі бригади, укомплектовані кваліфікованими робітниками, що беруть на виховання кількох новачків; комсомоль-

сько-молодіжні бригади на чолі з досвідченим бригадиром-наставником; робітничі династії; комсомольські організації підприємств.

Бригадир мулярів третього будуправління тресту «Криворіжіндустрбуд», порадившись із передовиками, включив до складу бригади випускників професійно-технічних училищ, які проявили недисциплінованість і недбалість в роботі. Знайшлися такі, що іронічно ставилися до оновлення бригади, радили не брати на себе тягар, не перетворювати бригаду в дитячий садок, нагадували, що це позначиться на зарплаті, та ін. Але бригадир не звертав уваги на такі заперечення. Молодих робітників було закріплено за досвідченими робітниками, і почалася копітка робота в напрямі формування рис молодого робітника, його професійного зростання.

І досить скоро після деякого спаду виробничих показників справи в бригаді поліпшились. Молоді будівельники, хоч і мали тільки другий розряд, почали підтягатися до рівня ветеранів бригади. Колектив виборів першість серед молодіжних колективів, які будували об'єкти дев'ятої домни, зайняв призове місце в республіканському огляді, виконав п'ятирічку за 4 роки і 9 місяців.

У цьому самому тресті добре зарекомендувала себе бригада К. О. Косова, наполовину укомплектована молоддю, серед якої і син Кузьми Олександровича — Леонід. Молоді щедро передаються кращі робітничі традиції, вона залучена до соціалістичного змагання на кращого за професією. Тільки минулого року п'ятеро освоїло професію теслі, дев'ятеро опанувало суміжні спеціальності. К. О. Косова за вмілу організаторську роботу у виконуваних планів дев'ятої п'ятирічки, за якісне наставництво нагороджено орденом Трудового Червоного Прапора.

Значна увага приділяється і самим наставникам. Так, у Дзержинському районі м. Кривого Рога періодично організують семінари, зльоти вихователів молоді, вивчають і поширюють їх передовий досвід. На всіх підприємствах успішно функціонують ради наставників, які допомагають ветеранам праці у вихованні молоді, розробляють рекомендації, як удосконалювати ідейно-політичне, моральне і трудове виховання юнаків

і дівчат. Завдяки цьому в багатьох трудових колективах робота з молодими робітниками проводиться диференційовано, з урахуванням рівня їх кваліфікації, ставлення до виконання службових обов'язків, мотивів поведінки, вікових та індивідуальних особливостей.

Наставники проводять виховну роботу з такими представниками молоді: з неповнолітніми робітниками невисокої кваліфікації, випускниками середніх загальноосвітніх шкіл та профтехучилищ, з тими, хто не проявляє зацікавленості в освоєнні спеціальності, хто пасивний у громадському житті, систематично не виконує виробничих завдань та ін.

Відповідно до завдань виховання молодого трудівника визначаються зміст та методи роботи, яку проводитиме з ним наставник.

У розвитку трудової і соціальної активності молодих робітників склалася дійова система методів та форм виховної роботи наставників, яка застосовується з урахуванням рівня вихованості молодого робітника, його досвіду моральної поведінки, ставлення до професії, колективу, конкретної ситуації тощо. Більшість наставників успішно використовує в своїй роботі з підшефними бесіди як один з важливих методів морального виховання. Тематика проведених бесід надзвичайно різноманітна (охоплює виробничі, суспільно-політичні, правові проблеми). Наставник з'ясовує захоплення юнака чи дівчини до приходу на підприємство, мотиви вибору спеціальності, коло друзів, наміри на майбутнє та багато інших питань. Бесіди, що мають характер діалога, товариського обміну думками, створюють атмосферу відвертості, щирості і довір'я, допомагають духовному єднанню наставника і підопічного. Правильно роблять ті наставники, які перед проведенням бесід ведуть спостереження за поведінкою підопічних як у виробничих умовах, так і в позаробочий час, щоб виявити, як вихованець засвоює принципи робітничої моралі, як реагує на поради наставника.

У комсомольсько-молодіжних бригадах наставники-бригадири часто проводять обговорення прочитаних літературних творів, кінофільмів, теле- і радіопередач, спектаклів, організують колективні огляди та відвідування культурно-освітніх закладів. Відверта розмова дає можливість виявити позиції молодих робітників



щодо певних моральних проблем, проектувати надалі виховну роботу як з колективом, так і з окремими особами. Цей метод особливо широко застосовують комсомольські організації під час проведення масових форм виховної роботи.

У роботі з робітничою молоддю широко застосовується метод організації суспільно корисної діяльності. Використовуючи його, наставники залучають підопічних до участі в житті комсомольської, профспівкової організацій, до раціоналізації і винахідництва, до спортивно-оборонних секцій, гуртків художньої самодіяльності і т. д.

Активно використовується у повсякденній роботі з молоддю соціалістичне змагання. Наставники допомагають своїм підопічним опанувати спеціальність, освоювати передові прийоми праці, ознайомлюють з трудовими традиціями колективу. Важливим етапом у залученні новачка до робітничого змагання є вироблення реальних соціалістичних зобов'язань, що вимагає об'єктивної оцінки виробничої підготовки, можливостей робітника, вибору друзів у змаганні тощо. Виховне значення змагання для новачка залежить від позиції наставника, його зацікавленості в успіхах молодшого товариша. Викликають інтерес такі форми роботи, як організація конкурсів майстерності молодих робітників за професіями, огляду-конкурсу кращих робіт з раціоналізації і винахідництва, урочистих вечорів з нагоди присвоєння розрядів, їх підвищення, вручення іменного інструмента, вечори трудових династій, тематичні вечори. Роль цього методу посилюється, якщо при цьому правильно використовуються методи стимулювання поведінки та діяльності підопічного.

Угодами про співдружність між наставниками, молодими робітниками і адміністрацією передбачені зобов'язання:

### Молодого робітника

1. Сумлінно освоювати свою спеціальність, передові прийоми праці, підвищувати технічні знання.

2. Виконувати і перевиконувати норми виробітку, скласти іспит на присвоєння розряду, працювати без браку і порушень правил техніки безпеки.

3. Не порушувати трудової дисципліни і громадського порядку. Бережливо ставитись до соціалістичної власності.

4. Включитись у соціалістичне змагання за дострокове виконання завдань десятої п'ятирічки, боротись за звання «Ударник комуністичної праці».

5. Вивчати славні трудові традиції колективу і своїм ставленням до праці примножувати їх.

6. Підвищувати свій загальноосвітній рівень, навчаючись \_\_\_\_\_ (назва навчального закладу, клас).

7. Брати активну участь у громадському житті колективу \_\_\_\_\_ (види діяльності) та інші.

### Н а с т а в н и к а

1. Допомогати підопічному опанувати свою спеціальність. Добитися виконання, перевиконання норм виробітку і складання іспиту на розряд до \_\_\_\_\_ (місяць, рік).

2. Розвивати творчу ініціативу підопічного, залучаючи до раціоналізаторської роботи, освоєння передових методів праці.

3. Особистим прикладом і порадою прищеплювати молодому робітникові любов до своєї професії, повагу до колективу, бути дисциплінованим і додержувати громадського порядку.

4. Постійно цікавитись успіхами підопічного в навчанні, тримати зв'язок з педагогічним колективом \_\_\_\_\_ (назва навчального закладу).

5. Виявляти інтереси і захоплення підопічного, знати його сімейні умови, як проводить дозвілля, сприяти правильній організації дозвілля, підвищенню ідейно-політичного, морального і культурного рівня та ін.

### А д м і н і с т р а ц і ї

1. Організовувати виховну роботу з молодим робітником у виробничому колективі.

2. Створювати умови для забезпечення молодого робітника обладнанням, інструментом, технічною документацією і заготовками.

3. Сприяти підвищенню ідейно-політичного, загальноосвітнього і культурного рівня молодого робітника.

4. Не використовувати молодого робітника на роботах, не зв'язаних з його спеціальністю.

5. Надавати молодому робітнику передбачені трудовим законодавством пільги.

6. Допомогати наставникові в роботі по вихованню робітничої зміни.

Там, де до складання цих угод підходять з усією серйозністю і виконують узяті зобов'язання, наставницька діяльність дає добрі результати.

Одним з найефективніших методів виховання є особистий приклад наставника. Ефективність його в тому, що вчинки і дії наставника, як правило, повторюють вихованці. Яке місце займає наставник на виробництві, яке його громадське обличчя, моральна поведінка — все це значною мірою визначає майбутнє підопічного.

Метод критики і самокритики в діяльності наставника допомагає вихованню принциповості, чесності, відповідальності і вимогливості молодого робітника до себе та товаришів. Наставник навчає вихованця сприймати критику, критикуючи інших, бути об'єктивним, додержувати такту й бути конкретним. Критичні зауваження на адресу молодого робітника треба робити з товариських почуттів, щоб поради сприяли усуненню тих чи інших хиб у поведінці або характері підопічного. За критикою йде допомога молодшому товаришеві. Вивчення досвіду кращих наставників Дзержинського району міста допомогло нам зробити висновок, що критика буває ефективною в тому разі, коли наставник керується принципом: «Маєш право на критику, якщо самокритично ставишся до своєї діяльності, маєш силу волі визнати свої помилки перед вихованцем».

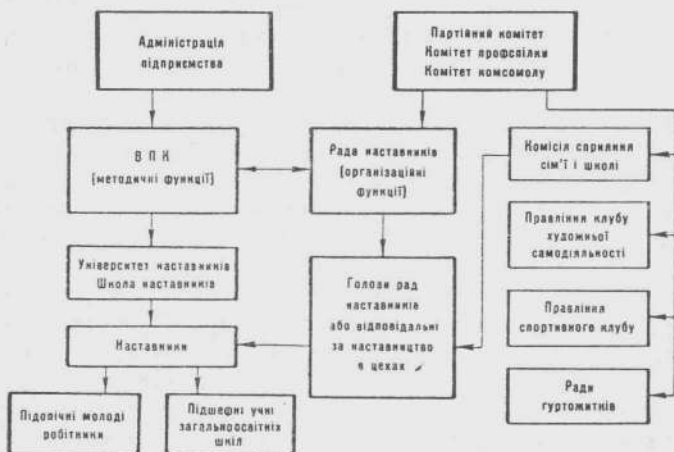
Розглянуті окремі методи роботи наставника на практиці не застосовуються ізольовано. Тільки вміле комплексне поєднання цих методів з боку наставника, громадських організацій, трудового колективу може забезпечити ефективне виховання молоді зміни робітничого класу.

Партійні організації промислових підприємств, будов, транспорту, установ уважно ставляться до доброду наставників. Кандидатури вихователів обговорю-

ються на засіданнях парткомів, на зборах профспілкових і комсомольських організацій. Наставниками стають кваліфіковані працівники з високими моральними якостями та комуністичним світоглядом, які мають достатній загальноосвітній і культурний рівень, багатий життєвий досвід.

На багатьох підприємствах району склалася система наставництва, чітко визначилась його структура.

Далі наведено схему організаційної структури наставництва на підприємствах Дзержинського району та функціональний її опис.



## ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ОПИС СХЕМИ

### Адміністрація підприємства

1. Здійснює впровадження наставництва.
2. Створює умови для роботи наставників.
3. Заохочує їх морально і матеріально згідно з положенням.
4. Вивчає ефективність руху наставників і узагальнює досвід.

### Партком

1. Здійснює загальне ідеологічне і організаційне керівництво рухом наставників.
2. Контролює якість роботи наставників.
3. Проводить науково-практичні конференції, зльоти.

### Комітет профспілки

1. Разом з адміністрацією добирає й затверджує склад наставників.
2. Керує радою наставників.
3. Організовує і проводить змагання наставників.
4. Здійснює зв'язок із підшефними школами.

## Комітет комсомолу

1. Бере активну участь у створенні комсомольсько-молодіжних бригад. 2. Допомагає наставникам в організації навчання молоді та проведенні дозвілля. 3. Організовує тематичні вечори. 4. Здійснює заходи, спрямовані на поліпшення ідейно-політичного і трудового виховання.

## ВПК (відділ підготовки кадрів)

1. Розробляє методику організації та впровадження наставництва. 2. Допомагає наставникам у професійному становленні молодих робітників. 3. Проводить навчання наставників.

## Рада наставників

1. Планує загальнозаводську роботу з наставництва. Розробляє й затверджує методичні посібники для наставників. 2. Координує роботу цехових рад наставників. 3. Подає індивідуальну допомогу наставникам. 4. Вивчає й поширює передовий досвід наставників у справі виховання та навчання молодих робітників.

## Масові організації

(комісія сприяння сім'ї і школі, правління клубу художньої самодіяльності, правління спортивного клубу, ради гуртожитків)

1. Допомагають наставникам в організації навчання, побуту, дозвілля молодих робітників. 2. Організують молодіжні вечори, спортивні заходи. 3. Проводять профорієнтаційну роботу в загальноосвітніх школах.

Стан виховної роботи з молодими робітниками значною мірою залежить від діяльності рад наставників, які координують організаційну та методичну роботу наставників, дії вихователів молоді, розробляють рекомендації щодо вдосконалення ідейно-політичного, трудового і морального виховання юнаків і дівчат, поширюють передовий досвід наставників.

Узагальнення роботи багатьох рад наставників Кривого Рога дає нам підставу рекомендувати такий орієнтовний план роботи ради наставників підприємства.

## РІЧНИЙ ПЛАН РОБОТИ РАДИ НАСТАВНИКІВ

1. Удосконалювати організаторську роботу щодо дальшого розвитку наставництва з метою: створити ради наставників у трудових колективах виробництв, допомогти в плануванні роботи наставників, визначенні об'єктів та завдань діяльності. Разом з профспілковими організаціями переглянути якісний склад наставників, залучити до наставницької роботи висококваліфікованих

робітників і новаторів виробництва, ветеранів праці, інженерно-технічних працівників, які мають високі моральні якості, комуністичний світогляд, достатній загальноосвітній і культурний рівень.

2. Раз на два місяці проводити засідання ради наставників, на яких обговорити такі питання:

- Січень*
- 1) результати роботи ради наставників за 1976 р. і затвердження плану на 1977 р.;
  - 2) про організацію змагання наставників за звання «Кращий наставник молоді»;
  - 3) про стан профорієнтаційної роботи, яку здійснюють наставники учнівської молоді в підшефних загальноосвітніх школах;

- Березень*
- 1) про стан роботи в цехах та укладання угод між наставником, молодим робітником і адміністрацією;
  - 2) про досвід роботи ради наставників (цех або виробництво);

- Травень*
- 1) про допомогу наставників (цеху або окремих наставників) молодим робітникам в опануванні спеціальності, освоєнні передових методів праці, в залученні їх до раціоналізаторства і винахідництва;
  - 2) про удосконалення організаційних форм наставництва на підприємстві;

- Липень*
- 1) звіт наставників щодо надання допомоги молодим робітникам в організації їхнього дозвілля;
  - 2) про завдання наставників у підвищенні загальноосвітнього рівня молодих виробничників і залученні їх до навчання в СШРМ;

- Вересень*
- 1) про участь наставників у традиційних святах трудової слави;
  - 2) про організацію навчання наставників у школі і університеті наставництва;

- Листопад*
- 1) про підготовку до загальнозаводського зльоту (або зборів) наставників «Підсумки роботи наставників за 1977 р. і завдання на 1978 р.»;
  - 2) про роль трудових династій у вихованні робітничої зміни і пропаганді їх досвіду.

3. Щокварталу проводити семінари-практикуми з наставниками, де розглядати актуальні питання руху наставників, а саме:

- 1) методика проведення профінформаційних екскурсій, зустрічей з учнями загальноосвітніх шкіл;
- 2) завдання, зміст, форми та методи роботи наставників;
- 3) методика укладання угод між наставником, вихованцем і адміністрацією;
- 4) організація змагання наставників за звання «Кращий наставник молоді»;
- 5) методика і практика залучення молоді до соціалістичного змагання, виробничого і громадського життя;
- 6) вивчення якостей особистості молодого робітника;

- 7) досвід роботи кращих наставників в закріпленні молоді за виробництвом, підвищенні професійної майстерності юнаків і дівчат;
- 8) підсумки роботи трудових колективів у виконанні соціалістичних зобов'язань.

4. Забезпечити навчання наставників у районному університеті та школах наставництва.

5. Залучити молодих робітників до соціалістичного змагання, до участі в житті комсомольської, профспілкової організацій, спортивній, оборонній, художній та інших видах діяльності. Укласти угоди на соціалістичне змагання між наставниками учнівської молоді й учнівськими колективами.

6. Організувати змагання наставників підприємства за звання «Кращий наставник молоді». Двічі на рік підбивати підсумки змагання.

7. Провести зліт (збори) наставників підприємства, де підбити підсумки роботи наставників за рік і визначити завдання на наступний рік.

8. Налagodити постійний зв'язок з педагогічними колективами загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних училищ, звідки приходить молодь на виробництво.

9. Створити фотовітрини, стенди, бюлетені, стінні газети, через які широко пропагувати передовий досвід роботи наставників.

10. Вивчати й узагальнювати досвід роботи кращих наставників, зробити його надбанням усіх робітників-педагогів.

11. Регулярно інформувати громадські організації про стан наставницької роботи на підприємстві.

12. Разом з комісією сприяння сім'ї і школі активізувати пропаганду педагогічних знань серед робітників і службовців. Організувати на підприємстві тематичні конференції, педагогічні читання, лекторії з питань змісту та методики трудового виховання і професійної орієнтації молоді.

Як показує досвід, правильна організація роботи рад наставників на підприємствах помітно впливає на весь стан наставницької роботи.

Наставництво з кожним днем поширюється, до нього залучаються активісти, представники громадськості. Ефективність наставницької діяльності очевидна, проте в цьому русі виникають і значні труднощі. Серед певної частини вихователів-виробничників існує думка, ніби власного життєвого та трудового досвіду цілком досить, щоб справитися з підготовкою робітничої зміни, щоб правильно, всебічно впливати на молоде покоління. Інколи це явне перебільшення своїх можливостей, частіше — нерозуміння суті справи. Ще видатний російський педагог К. Д. Ушинський говорив, що «мистецтво виховання має ту особливість, що майже

всім воно здається справою знайомою і зрозумілою, а декому навіть справою легкою, — і тим зрозумілішим і легшим здається воно, чим менше людина з ним обізнана, теоретично чи практично»<sup>1</sup>.

Необізнаність значної частини наставників з основами педагогіки і психології, методикою ідейно-виховної роботи призводить до порушення закономірностей виховного процесу.

Для істотного поліпшення навчання вихователів робітничої зміни та озброєння їх потрібними знаннями основ педагогіки та психології, усвідомлення завдань ідеологічної роботи з ініціативи Держинського райкому партії при Криворізькому державному педагогічному інституті створено районний університет наставників, який діє вже третій рік. Університет має два факультети, де вчаться наставники робітничої і учнівської молоді.

Навчальною програмою університету, яка розрахована на 2 роки, передбачено вивчення і обговорення на лекціях та семінарських заняттях основних завдань комуністичного виховання, закономірностей виховного процесу, ролі наставника в ньому тощо.

Робота університету здійснюється за навчальним планом, який наведено в табл. 4.

Таблиця 4

№ п/п	Тема	Загальне число годин	З них		
			лекції	практичні заняття	науково-практичні конференції
1	XXV з'їзду КПРС про основні напрями, шляхи соціального розвитку радянського суспільства на сучасному етапі	2	2		
2	Соціально-економічні основи радянського способу життя	2	2		

<sup>1</sup> Ушинський К. Д. Твори в шести томах, т. 4. К., «Радянська школа», 1952, с. 21.



№ п/п	Тема	Загальне число годин	З них		
			лекції	практичні заняття	науково-практичні конференції
3	Науково-технічна революція і сучасні вимоги до підготовки молодих робітників. Консультація на тему: «Методика організації самостійної роботи слухачів з навчальними посібниками і складання рефератів»	3	2	1	
4	Суть процесу комуністичного виховання. Мета, завдання та принципи комуністичного виховання  Обмін досвідом на тему: «Турбота про організацію робочого місця і праці новачка, про допомогу йому в розробці реальних соціалістичних зобов'язань»	4	2	2	
5	Поняття про методи виховання, їх характеристика, залежність методів виховання від вікових та індивідуальних особливостей, рівня вихованості колективу. Огляд і обговорення фільму про нашого сучасника	4	2	2	
6	Основні риси комуністичного світогляду. Формування комуністичних поглядів та переконань молодих робітників в єдності з їх поведінкою. Обмін	4	2		

№ п/п	Тема	Загальне число годин	З них		
			лекції	практичні заняття	науково-практичні конференції
7	досвідом на тему: «Про виховання молодих робітників на революційних, бойових і трудових традиціях КПРС, радянського народу, свого трудового колективу»			2	
7	Вплив радянського способу життя на формування ідейних переконань і професійних інтересів робітничої і учнівської молоді. Зустріч з кращими наставниками. Тема зустрічі: «Особливості індивідуального підходу у виховній роботі з молодими робітниками»	4	2		2
8	Марксистсько-ленінська етика і Моральний Кодекс будівника комунізму — основа теорії і практики морального виховання робітничої молоді. Обмін досвідом на тему: «Організація роботи ради наставників і форми роботи з вихованцями»	4	2		2
9	Організація діяльності — основний шлях виховання. Місце і роль соціалістичного змагання у вихованні молодого виробничника	4	2		2

Продовження таблиці 4

Тема	Загальне число го- дин	З них		
		лекції	практичні заняття	науково- практичні конферен- ції
Завдання, зміст та методи роботи комсомольської і профспілкової організацій у професійній підготовці й вихованні робітничої молоді. Ознайомлення з роботою кабінету профорієнтації Металургійного заводу ім. В. І. Леніна	4	2	2	
Спільна робота наставників, сім'ї і громадськості у вихованні молодого робітника. Огляд та обговорення документальних фільмів	4	2	2	
Психологія наставника. Взаємодія наставника і вихованця. Вплив особистості наставника на формування особистості робітника. Семінарське заняття: «Методи і зміст самоосвіти наставника»	4	2	2	
Психологія навчання і виховання. Індивідуальні особливості особистості, їх вплив на результати трудового навчання та виховання. Обмін досвідом на тему: «Допомога молодому виробничникові в освоєнні своєї спеціальності, передових методів і прийомів праці»	4	2	2	

№ п/п	Тема	Загальне число годин	З них		
			лекції	практичні заняття	науково-практичні конференції
14	Психологічні особливості юнацького віку і формування в юнаків характеру, світогляду, ідейних поглядів і переконань. Обмін досвідом на тему: «Робота наставника щодо формування у молодих робітників марксистсько-ленінського світогляду, комуністичного ставлення до праці»	4	2	2	
15	Психологія виховання і перевиховання юнаків з асоціальними формами поведінки. Зустріч з працівниками адміністративних органів району. Тема зустрічі: «Профілактика правопорушень»	4	2	2	
16	Взаємовідносини в трудовому колективі та їх роль у вихованні особистості радянського робітника. Семінарське заняття на тему: «Моральний клімат колективу та його виховна роль»	4	2	2	
17	Вольові якості та їх формування. Обмін досвідом з питань організації дозвілля і відпочинку молоді.	4	2	2	
18	Темперамент і характер; їх урахування у виховній роботі. Відвідування робітничих	4	2		

Продовження таблиці 4

№ п/п	Тема	Загальне число годин	З них		
			лекції	практичні заняття	науково-практичні конференції
19	зборів, молодіжних вечорів для вивчення нових радянських обрядів і ритуалів			2	
	Формування особистості в колективі в процесі трудової діяльності. Правове виховання молодих робітників	3	2	1	
20	XXV з'їзд КПРС про поліпшення комуністичного виховання і професійної підготовки молоді	4			4
Разом		74	38	32	4

Багато уваги в роботі університету і шкіл наставників приділяється організації самостійної роботи наставника. Навчальним планом занять в університеті передбачено проведення семінарських занять, обмін досвідом, написання рефератів з актуальних питань теорії і практики комуністичного виховання. У процесі підготовки до семінарів і написання рефератів наставники вивчають твори класиків марксизму-ленінізму, документи КПРС і Радянського уряду про комуністичне виховання молоді, праці видатних педагогів і досвід роботи громадськості у виробленні в підростаючого покоління активної життєвої позиції, підготовці до продуктивної праці.

Важливе місце в роботі університету і шкіл відводиться обмінові досвідом наставницької роботи. Голови рад наставників підприємств, установ, цехів і виробництв, керівники профспілкових і комсомольських організацій, господарські керівники, наставники з числа

робітників, інженерно-технічних працівників розповідають кожен про виховання в молоді комуністичного ставлення до праці на славних традиціях КПРС, радянського народу і свого трудового колективу, про підвищення кваліфікації молодих виробничників, допомогу їм у розробленні соціалістичних зобов'язань тощо.

Наставників залучають писати реферати з питань теорії та практики комуністичного виховання, аналізувати свою роботу, проводити соціологічні дослідження.

Ось деякі теми рефератів, написаних слухачами університету в 1975/76 н/р.:

XXV з'їзд КПРС про комплексний підхід до комуністичного виховання молоді.

XXV з'їзд КПРС про вдосконалення системи комуністичного виховання і професійної підготовки молоді.

Зміст, форми та методи роботи наставників у вихованні молоді на революційних, бойових та трудових традиціях КПРС, радянського народу, свого трудового колективу.

Шляхи професійної підготовки молодих робітників на виробництві.

Методи та способи залучення молоді до технічної творчості, раціоналізації і винахідництва.

Соціалістичне змагання та його роль у вихованні робітничої молоді.

Проблеми профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю і адаптація молодих робітників на виробництві.

Педагогічний такт і його значення в діяльності наставника робітничої молоді.

Роль авторитету наставника в його творчій діяльності, спрямованій на виховання робітничої молоді.

Творче використання педагогічних ідей А. С. Макаренка в навчальній роботі з учнівською молоддю.

Спільна робота наставників і сім'ї у вихованні молодих робітників, учнів.

Особливості індивідуального підходу у виховній роботі з молодими виробничниками.

Роль наставників у підвищенні загальноосвітнього рівня працюючої молоді.

Проблема добору наставників робітничої молоді.

Стимулювання виховної активності наставників.

Методи вивчення особистості.

Використання наставниками методів формування громадської поведінки і досвіду громадських відносин.

Вплив наставників на характер організації дозвілля робітничої і учнівської молоді.

Роль робітничих династій у виборі учнями професій і закріплення їх за виробництвом.

Вплив батьків на формування професійних інтересів учнів.

Робота виробничих колективів і передових робітників з орієнтації школярів на професії свого підприємства.

Взаємозв'язок наставників з діяльністю громадських організацій.

Методика і практика організації змагання наставників за звання «Кращий наставник молоді».

Зміст роботи виробничих колективів і передових робітників щодо орієнтації школярів на професії свого підприємства.

Турбота виробничих колективів про залучення учнівської молоді до продуктивної праці.

Кабінети профорієнтації та їх роль у пропаганді масових робітничих професій.

Ефективність наставницької роботи з «важкими» підлітками і юнаками.

Рада наставників та її основні функції.

Процес виховання має ту особливість, що його результати не завжди проявляються зразу ж після проведених виховних зусиль. Між впливами наставника і їх проявами в поведінці вихованця часто лежить довгий період, отже, наставник не знає, як його настанови і впливи трансформуються у внутрішні процеси особистості підопічного.

Слухачі університету вчать користуватися різними методами досліджень (спостереження, опитування, інтерв'ю, бесіда, анкетування, експеримент та ін.). Застосовуючи їх, наставники дістають цінний матеріал, що дає можливість проектувати роботу по формуванню особистості вихованця. На Криворіжжі до обов'язку кожного наставника входить вивчення соціально-психологічних якостей молодого виробничника, зокрема таких, як його світогляд, переконання, ставлення до праці, громадської роботи, до колективу, членів сім'ї. Більшість наставників фіксує результати досліджень. Щоденники спостережень дають можливість виявити залежність поведінки вихованця, змін в його характері та вчинках від змісту і методів наставницької роботи, а також показують доцільність окремих прийомів і методів, допомагають відібрати раціональний зміст роботи наставника. Це забезпечує науково-обґрунтоване планування та проведення виховних заходів. Далі наведено зразок схеми соціально-психологічної характеристики вихованця, за якою наставники вивчають особистість молодого робітника.

## СХЕМА

### соціально-психологічної характеристики вихованця

1. Загальні відомості про особистість.

Прізвище, ім'я, по батькові.

Стать, вік.

Місце роботи, посада, місце навчання, час вступу на роботу.

2. Історія життя і формування особистості.

Сім'я, в якій жив або живе молодий робітник, її матеріальні і культурні умови.

Взаємовідносини між членами сім'ї та їх вплив на особистість.

Морально-психологічний клімат сім'ї.

Місце особистості в учнівському колективі школи, училища.

Коло друзів, характеристика мікрорайону.

3. Спрямованість особистості.

Риси особистості	Якість розвинена добре (примітки)	Якість розвинена (примітки)	Якість розвинена мало (примітки)
------------------	-----------------------------------	-----------------------------	----------------------------------

#### *Загальна характеристика особистості*

Науковий світогляд Ідейна переконаність Цілеспрямованість Прициповість Безкорисливість Правдивість Скромність Справедливість Чесність Пізнавальні інтереси (до технічної творчості, мистецтва, спорту, літератури тощо) Переконавання Ідеал			
--	--	--	--



Риси особистості	Якість розвинена добре (примітки)	Якість розвинена (примітки)	Якість розвинена мало (примітки)
------------------	-----------------------------------	-----------------------------	----------------------------------

*Ставлення до праці, службових обов'язків*

Працездатність			
Витривалість			
Дисциплінованість			
Акуратність			
Точність			
Наполегливість у подоланні труднощів			
Взаємодопомога			
Ініціатива, майстерність			
Здібності			
Наявність практичних умінь та навичок			

*Ставлення до колективу, товаришів, громадської роботи*

Почуття колективізму			
Інтернаціональні почуття			
Відповідальність			
Почуття обов'язку			
Доброчливість			
Тактовність			
Уважність			
Поєднання особистих і громадських інтересів			

Риси особистості	Якість розвинена добре (примітки)	Якість розвинена (примітки)	Якість розвинена мало (примітки)
Подавання допомоги Активність			

*Ставлення до своєї особи*

Вимогливість Скромність Самокритичність Впевненість Охайність			
---	--	--	--

*Особливості емоційно-вольової сфери, характеру і темпераменту особистості*

Активність Врівноваженість Рухливість Організованість Наполегливість Витримка Самостійність Послідовність Мужність, сміливість Рішучість Гуманність Розуміння своїх обов'язків Реагування на педагогічні впливи			
---	--	--	--

Наведена вище соціально-психологічна характеристика складається на основі пильного вивчення особистості і допомагає правильно організувати виховну роботу.

Така організація діяльності слухачів університету дає позитивні результати.

Проте університет повністю не вирішує питань підготовки наставників до виховної роботи. Значна частина з них є слухачами шкіл наставників, що функціонують на великих підприємствах, ще більша набуває знання самоосвітою. Для всіх важливою формою набуття знань є самостійна робота, тобто опрацювання відповідної літератури. Саме в цьому плані в наставників виникають великі труднощі, бо немає спеціальної літератури. Рух наставників дав багату практику виховання робітничої молоді, але вона ще не підкріплена теоретичною основою, в якій сьогодні велика потреба.

На сторінках періодичної преси недостатньо висвітлюються психолого-педагогічні основи наставництва, питання методики та узагальнення практики кращих робітників-педагогів.

Наставництво, як важлива форма ідейно-політичного, морального і трудового виховання, здобуло загальне визнання в системі комуністичного виховання молоді. Вдосконалення форм та методів наставницької діяльності сприятиме поліпшенню виховання молоді зміни робітничого класу, вірної високим ідеалам КПРС і радянського народу.

## УЧАСТЬ ГРОМАДСЬКОСТІ У ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ ВИПУСКНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОЇ ШКОЛИ

### 1. Діяльність партійних, радянських органів і комсомолу по підготовці учнівської молоді до праці в народному господарстві

Успіх в організації підготовки учнівської молоді до самостійного життя, праці, свідомого вибору майбутньої професії залежить насамперед від уваги до цієї справи партійних і радянських органів, широкої громадськості. Генеральний секретар ЦК КПРС товариш Л. І. Брежнев на XVII з'їзді ВЛКСМ говорив, що «виховання юнаків і дівчат в дусі поваги і любові до праці завжди було і лишається надзвичайно важливою турботою Комуністичної партії і одним з головних завдань Ленінського комсомолу. Це велике державне питання»<sup>1</sup>.

Досвід роботи міської партійної організації в підготовці учнівської молоді до праці в народному господарстві є яскравим підтвердженням цього положення.

Питання трудового виховання учнів регулярно розглядаються партійними і радянськими органами на пленумах, засіданнях партійних організацій, бюро, сесіях Рад депутатів трудящих, засіданнях виконавчих комітетів, зборах партійно-господарських активів тощо.

Іх рішення зобов'язують комуністів, депутатів, комсомольський і профспілковий актив, господарських керівників активно включатися в створення належної матеріально-технічної бази трудового навчання, сприяти вдосконаленню змісту і форм участі громадськості в трудовому вихованні учнівської молоді.

У липні 1975 р. бюро міськкому Компартії України розглянуло питання про завершення переходу до загальної середньої освіти, в якому окремо визначило конкретні завдання партійним, радянським органам, господарським керівникам, педагогічним колективам

<sup>1</sup> Брежнев Л. І. Ленінським курсом. Т. 5. К., Політвидав України, 1976, с. 45.

шкіл у дальшому розвитку трудового навчання, професійної орієнтації учнів. Цим рішенням було передбачено створення протягом 1975—1977 рр. у кожному районі міста навчально-виробничих комбінатів.

Як зазначалося вище, такі комбінати вже працюють у Жовтневому і Тернівському районах. Цехи, кабінети і лабораторії комбінатів оснащені сучасним обладнанням, учнів виробничих професій навчають висококваліфіковані робітники і спеціалісти з виробництва. Тільки в цих двох навчально-виробничих комбінатах охоплено навчанням понад п'ять тисяч учнів навколишніх шкіл.

Завершується створення та устаткування міжшкільних навчально-виробничих комбінатів і в інших чотирьох районах міста.

Значна увага приділяється поліпшенню трудового виховання і підготовки учнів до праці в народному господарстві в плані соціально-економічного розвитку м. Кривого Рога на 1976—1980 рр., затвердженому пленумом міськкому Компартії України і міської Ради депутатів трудящих.

Цей документ зобов'язав партійні, профспілкові і комсомольські організації посилити організаторську і виховну роботу серед трудящих щодо виконання рішень XXV з'їзду КПРС і XXV з'їзду Компартії України, дострокового завершення десятої п'ятирічки. Тут же підкреслюється важливість посилення виховної роботи серед молоді, зокрема її ідейно-політичного і трудового виховання, підвищення соціально-політичної активності, удосконалення профорієнтаційної роботи, професійного навчання та залучення до продуктивної праці.

Планом передбачено щорічне збільшення числа випускників загальноосвітніх середніх шкіл, які будуть працевлаштовані на виробництві і продовжать навчання в професійно-технічних училищах. Так, уже в 1978 р. порівняно з 1975 р. число їх зросте на 10,5%. Прийом молоді до середніх міських профтехучилищ буде доведено до 100% замість 80% в 1975 р. Зміниться картина розподілу випускників восьмирічних шкіл за видами дальшого навчання. Число учнів, які продовжать навчання в дев'ятих класах, зменшиться з 8322 в 1975 р. (65,4% від загального числа учнів, що закінчили VIII класів) до 5800 чоловік у 1980 р. (57,2%), або на 8,2%. Натомість зросте на 10,6% число випускників, які про-

довжать навчання в середніх професійно-технічних училищах.

З розвитком професійної підготовки в профтехучилищах далі вдосконалюватиметься підготовка кваліфікованих робітників з випускників шкіл безпосередньо на виробництві внаслідок розширення мережі технічного навчання, числа відомчих навчальних центрів і комбінатів, впровадження колективного і індивідуального наставництва.

Партійні і комсомольські організації докладають багато зусиль для підвищення загальноосвітнього та технічного рівня працюючої молоді. Для цього молоді робітники охоплюються навчанням в СШРМ, ПТУ, широко використовується заочна форма навчання.

Для забезпечення розвитку освіти і підготовки учнів до праці на виробництві в десятій п'ятирічці заплановано побудувати 12 середніх шкіл на 16000 місць, відкрити нові професійно-технічні училища, в 1976/77 н. р. повністю перевести VIII—X класи на кабінетну систему навчання.

Для вдосконалення змісту та методів профорієнтаційної роботи міськком партії доручив міськвно створити при СШ № 22 і № 42 опорні пункти для розробки педагогічних проблем профорієнтації і трудового виховання. Педагогічні колективи цих шкіл набули значного досвіду у вихованні готовності учнів працювати в народному господарстві. З нового навчального року багато педагогів залучено до проведення соціологічних досліджень по темі: «Про співвідношення між інтересами і технічною творчістю, трудовою діяльністю і успішністю учнів 13—18-річного віку».

Для поліпшення підготовки молоді до праці та активної участі в комуністичному будівництві, міський і районні комітети партії надають виключно важливого значення впровадженню наставництва над учнями шкіл і профтехучилищ.

Наставництво здійснюють передовики і ветерани виробництва, інженерно-технічні працівники, виробничі колективи, які прищеплюють учням повагу до праці робітника, залучають до продуктивної праці, виховують готовність наслідувати і примножувати трудові традиції робітничого класу. Сьогодні на Криворіжжі рівень розвитку наставництва став основним показником участі

трудового колективу у вихованні молоді робітничої зміни, вихованості самого колективу.

У місті добре себе зарекомендували систематичні зустрічі керівних працівників апаратів міських і районних комітетів партії і комсомолу, виконавчих комітетів Рад депутатів трудящих, представників відділів народної освіти і професійно-технічних училищ, охорони здоров'я, адміністративних органів, господарських керівників з учнями загальноосвітніх шкіл. У невимушеній обстановці проходять ділові бесіди, з яких учні дізнаються про правові і моральні аспекти праці в соціалістичному суспільстві, про державне значення правильного розв'язання проблеми вибору професії, можливості професійного навчання і працевлаштування, про основні напрями розвитку промисловості басейну в десятій п'ятирічці та багато інших.

Значно активізувалася робота комсомольських організацій міста по вихованню в учнів готовності після закінчення школи включатись у виробничий процес підприємств, установ, організацій.

Зміст і форми цієї роботи стають різноманітнішими і цікавими. Це — тематичні вечори, диспути, зустрічі трьох поколінь, прес-конференції, вечори запитань і відповідей, трудової слави, екскурсії, обговорення літературних творів, творів мистецтва та багато інших, що їх проводять комітети комсомолу з участю робітничої і учнівської молоді. Керівництво технічною творчістю, конкурси, огляди і змагання на кращого в освоєнні професії допомагають учням перевірити свої знання та вміння, виявити готовність до активної участі в праці разом з дорослими.

Активна участь партійних, радянських органів, широкої громадськості в розв'язуванні актуальних проблем підготовки молоді до трудової діяльності ще раз підтверджує важливість цієї роботи. Сьогодні її не можна здійснювати силами однієї школи, а злагодженими діями всієї системи комуністичного виховання — державних органів, партійних, комсомольських і профспілкових організацій, школи, позашкільних навчально-виховних закладів, сім'ї тощо.

Участь широкої громадськості в підготовці молоді до праці та ускладнення завдань трудового виховання примушує переглядати зміст і вдосконалювати органі-

зацію її діяльності. Насамперед треба скоординувати зусилля всіх громадських організацій і державних підприємств та установ, закладів, сім'ї, наставників. Корисну роботу в цій справі здійснюють міжвідомчі ради з професійної орієнтації учнівської молоді, що функціонують при відділах народної освіти. Останні дедалі більше поширюють свій вплив на виробництва, громадські організації, усувають дублювання в їх діяльності.

Єдність дій всієї системи комуністичного виховання у питаннях профорієнтаційної роботи забезпечує правильне розв'язання завдань підготовки молоді до трудової діяльності.

## 2. Робота комісій у справах працевлаштування молоді

Останнім часом на Криворіжжі значно поліпшили свою роботу комісії в справі працевлаштування молоді, які створено в місті за постановою ЦК Компартії України і Ради Міністрів УРСР від 4 березня 1966 р. за № 206 «Про заходи по розширенню навчання і влаштування на роботу в народне господарство молоді, яка закінчує загальноосвітні школи Української РСР в 1966 р.».

До складу комісії входять представники партійних, профспілкових і комсомольських організацій, відділів народної освіти і підприємств, організацій і установ, професійно-технічних училищ, уповноважений у використанні трудових ресурсів. Очолюють комісії заступники голів відповідних виконавчих комітетів. Робота комісії щодо працевлаштування молоді узгоджується з діяльністю комісій в справах неповнолітніх і використанні трудових ресурсів, які також функціонують при Радах депутатів трудящих.

Певний досвід роботи в залученні молоді до праці на підприємствах Кривбасу нагромадила комісія в справах працевлаштування молоді при Криворізькому міському виконавчому комітеті.

Основними завданнями комісії є сприяння виконкому у працевлаштуванні учнів з попередньою професійною підготовкою, які не можуть продовжувати навчання з відривом від виробництва; направлення молоді на роботу в рамках доведених їм планів працевлаштування;



здійснення контролю за правильністю використання на підприємствах, в установах та організаціях встановленої броні робочих місць для приймання випускників шкіл тощо.

Виконуючи зазначені завдання, комісія регулярно перевіряє роботу підприємств, громадських організацій, заслуховує на своїх засіданнях звіти господарських керівників, як вони виконують плани працевлаштування молоді і використовують випускників шкіл. В 1976 р., наприклад, на засіданнях комісії було розглянуто такі питання:

1. Про стан виховної роботи і додержання Трудового законодавства щодо випускників загальноосвітніх шкіл на підприємствах Центрально-міського району.

2. Про підготовку до працевлаштування випускників загальноосвітніх шкіл 1976 р.

3. Про стан працевлаштування випускників в Інгулецькому, Дзержинському і Саксаганському районах.

4. Про стан виховної роботи і професійного навчання молоді на заводі «Комуніст», Південному гірничо-збагачувальному комбінаті, автотранспортних підприємствах 03123 і 2248 та ін.

Комісії в справі працевлаштування молоді стали у місті зв'язуючою ланкою між школою і виробництвом у питаннях професійної орієнтації і визначення сфери діяльності випускників. Про це переконливо свідчить робота комісій Центрально-міського і Жовтневого районів. У 1976 р., наприклад, вони заслухали звіти дирекції шкіл № 8, № 29, № 10, № 85 та інших про стан профорієнтаційної роботи і зв'язок з промисловими підприємствами у вирішенні завдань трудового виховання. Регулярно звітують на засіданнях комісій і господарські керівники. Так, дирекції заводу будівельних матеріалів, електрозаводу та інших підприємств звітували про те, як вони виконують законодавство про працю, створюють умови для закріплення випускників шкіл на підприємствах, допомагають школам у проведенні професійної орієнтації і трудового навчання та ін.

На засіданнях ухвалюють рішення, виконання яких забезпечує поліпшення всієї роботи з молоддю. Так, на заводі будівельних матеріалів випускників використовували на розвантажувальних роботах, в нічних змінах, не за призначенням тощо. Комісія докладно вивчила

стан роботи з молодими робітниками. Її висновки щодо керівників заводу поклали край зловживанням на підприємстві.

Члени комісії контролюють діяльність відділів кадрів підприємств, установ та організацій, зокрема, як вони заповнюють виділені для випускників шкіл робочі місця, організують їх прийом і консультують в процесі працевлаштування.

Чимало уваги приділяється питанням закріплення молоді на виробництві. Розв'язання цих питань залежить від багатьох факторів, а саме: наскільки ефективно і правильно велася профорієнтаційна робота в школі, як задовольнилося бажання учнів щодо вибору професії під час працевлаштування, яку увагу було виявлено до них на підприємстві на початку трудової діяльності, як орієнтовано професійне навчання, хто його здійснює.

Ці та інші питання, передбачені планами роботи комісій, визначають основний зміст їх діяльності. Комісії постійно інформують педагогічні колективи про наявність вакантних місць на виробництві, разом з школою розв'язують питання працевлаштування за професійними інтересами учнів, їх психофізіологічних можливостей, рівня підготовленості.

Перед тим як видавати путівки на роботу, вивчають можливості забезпечення повної зайнятості молоді. Це дає можливість комісіям вносити свої пропозиції при складанні виконкомами планів працевлаштування випускників і виявляти можливості підприємств для їх реалізації.

Практика показує доцільність такої роботи. Адже працевлаштування фактично підбиває підсумки діяльності педагогів, сім'ї і громадськості в справі підготовки учнів до праці. Та коли на цій стадії буде допущено компанійщину або ігнорування професійних інтересів хоча б невеликої частини випускників, то це може закреслити всю виховну роботу школи і викликати незадоволення молодих робітників своєю трудовою діяльністю.

Успішне розв'язання завдань, що стоять перед комісіями в справі працевлаштування молоді, — результат постійного піклування партійних і радянських органів міста про виховання робітничої зміни. Скрізь на під-

приємствах партійні організації добиваються того, щоб вчорашній учень з перших днів перебування на виробництві відчував батьківську увагу до себе, мав можливість набути високої кваліфікації, постійно підвищувати і вдосконалювати свої технічні знання, уміння та навички, загальноосвітній, ідейно-політичний і культурний рівень.

Розв'язання проблеми закріплення молоді на виробництві значною мірою залежить від рівня вихованості робітничого колективу, стану дисциплінованості, активної виробничої діяльності його членів тощо. На розв'язання цієї проблеми спрямовані зусилля партійних і радянських органів, широкої громадськості міста.

\* \* \*

Підготовка молоді до вибору професії залежить від злагоджених дій школи, позашкільних навчально-виховних закладів, сім'ї, виробництва і громадськості, засобів масової інформації і комунікацій. Ослаблення впливу якого-небудь з названих факторів позначається на формуванні готовності учнів до праці, до свідомого професійного самовизначення.

Система профорієнтаційної роботи, яка склалася в діяльності школи і позашкільних закладів, батьків, виробництва і громадськості забезпечує комплексне розв'язання проблем підготовки учнівської молоді до трудового життя.

Особливо зростає роль наставників з виробництва, які відчутно допомагають у реалізації основних завдань трудового виховання. Вони, зокрема, продовжують профорієнтаційну роботу з випускниками школи на виробництві, допомагають опановувати професію, передові методи праці, входять в інтереси і ритм життя трудових колективів. Це забезпечує закріплення молоді на виробництві, тобто виконання основного завдання професійної орієнтації.

Удосконалення всієї системи профорієнтаційної роботи — першочергове завдання виховання майбутньої трудової зміни.

## ЛІТЕРАТУРА

Маркс К. Размышления юноши при выборе профессии. — В сб. К. Маркс и Ф. Энгельс. О воспитании и образовании. М., Изд-во АПН РСФСР, 1957.

Ленин В. И. Задачи союзов молодежи. Полн. собр. соч., т. 41.

Ленин В. И. О политехническом образовании. Полн. собр. соч., т. 42.

Матеріали XXV з'їзду КПРС. К., Політвидав України, 1976.

Матеріали XXV з'їзду Компартії України. К., Політвидав України, 1976.

Крупская Н. К. О профессиональной ориентации школьников. М., «Просвещение», 1965.

Аверичев Ю. П. Об ориентации школьников на рабочие профессии. — «Советская педагогика», 1972, № 7.

Климов Е. А. Путь в профессию. Лениздат, 1974.

Климов Е. А. О методике профессиональной консультации старших школьников. Рекомендации классному руководителю. — «Воспитание школьников», 1970, № 4.

Макаренко А. С. Выбор профессии. Соч., т. 5. М., Изд-во АПН РСФСР, 1958.

Назимов И. Н. Экономические и педагогические проблемы профориентации. К., «Радянська школа», 1976.

Научные основы обучения школьников труду. М., «Педагогика», 1970.

Павлютенков Є. М. Наступність у профорієнтаційній роботі. К., «Радянська школа», 1976.

Примерное положение о межведомственных советах по профессиональной ориентации учащейся молодежи. — «Школа и производство», 1971, № 2.

Прокофьев М. А. Воспитание коммунистического отношения к труду и профессиональная ориентация школьников. — «Советская педагогика», 1972, № 7.

Профессиональная ориентация старших школьников в процессе трудового обучения. Под ред. канд. пед. наук В. А. Полякова. М., «Просвещение», 1972.

Сметанін Д. О. Наукові засади профорієнтаційної роботи в школі. К., «Знання», 1974.

Ткаченко І. Г. Соціально-економічний розвиток сучасного соціалістичного села і школи. — «Радянська школа», 1976, № 6.

Федоришин Б. О. Психологічні аспекти профорієнтації учнів. К., «Знання», 1976.

Федоришин Б. О., Карпіловська С. Я. Профінформаційні уроки в старших класах. — «Радянська школа», 1975, № 12.

Ящишин О. О., Міттельман Р. Й. Школа, сім'я і професійна орієнтація учнів. К., «Радянська школа», 1976.

## З М І С Т

Вступ . . . . .	3
Навчальний процес і профорієнтація учнів . . . . .	7
1. Комплексний підхід при плануванні і координуванні профорієнтаційної роботи . . . . .	7
2. Урок — важлива форма виховання в учнів інтересу до масових робітничих професій . . . . .	19
3. Міжшкільні навчально-виробничі комбінати — центри роботи з профорієнтації учнів . . . . .	28
Виховання свідомого ставлення до вибору професії у поза-класній роботі . . . . .	35
1. Класний керівник і профорієнтація учнів . . . . .	35
2. Шкільні гуртки, клуби і об'єднання за інтересами — важливі форми профорієнтаційної роботи . . . . .	50
3. Кабінет профорієнтації в школі . . . . .	55
Профорієнтаційна робота позашкільних закладів і за місцем проживання учнів . . . . .	62
1. Роль палаців і будинків піонерів, станцій юних техніків, дитячих бібліотек у формуванні професійних інтересів і нахилів учнівської молоді . . . . .	62
2. Профорієнтаційна робота в дитячих кімнатах і клубах при будинкоуправліннях . . . . .	76
3. Досвід діяльності рад громадськості в мікрорайоні . . . . .	79
Робота з батьками і питання вибору професії . . . . .	83
1. Загальні заходи профорієнтації в роботі з батьками . . . . .	83
2. Роль прикладу батьків у виборі професії. Робітничі династії . . . . .	88
3. Форми роботи з батьками та їхній вплив на формування професійних інтересів дітей . . . . .	92
Виробництво і профорієнтація . . . . .	97
1. Зміст і форми роботи щодо пропаганди виробництва і працевлаштування учнів . . . . .	97

2. Робота кабінетів профорієнтації промислових підприємств . . . . .	107
3. Роль наставників із виробництва у формуванні професійних інтересів учнівської молоді . . . . .	111
4. Наставництво — важлива форма виховання молодих робітників, підвищення їх професійної майстерності та ідейно-політичного рівня . . . . .	118
<b>Участь громадськості у працевлаштуванні випускників загальноосвітньої школи . . . . .</b>	<b>142</b>
1. Діяльність партійних, радянських органів і комсомолу по підготовці учнівської молоді до праці в народному господарстві . . . . .	142
2. Робота комісій у справах працевлаштування молоді . . . . .	146
Література . . . . .	150

**БИБЛИОТЕКА ПЕРЕДОВОГО ОПЫТА  
НАРОДНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

*Александр Афанасьевич Любар,  
Лилия Константиновна Быкова*

Школа и выбор профессии  
(на украинском языке)

Издательство «Радянська школа» Государственного комитета Совета  
Министров Украинской ССР по делам издательств, полиграфии  
и книжной торговли

Редактор *Ю. М. Манько*. Літредактор *А. С. Дорошенко*. Художній редактор  
*В. С. Пулер*. Технічний редактор *В. М. Зайцева*. Коректори: *А. Б. Кірнос* і  
*С. Л. Фурман*.

Информ. бланк № 1341

Здано до набору 11/II 1977 р. Підписано до друку 15/IV 1977 р. Формат  
84×108<sup>1</sup>/<sub>32</sub>. Папір друк. № 1. Умовн. арк. 7,98. Обл.-видавн. арк. 8,46. Тираж  
28 000. БФ 09734.

Видавництво «Радянська школа» Державного комітету Ради Міністрів Ук-  
раїнської РСР у справах видавництв, поліграфії і книжкової торгівлі, Київ,  
вул. Юрія Коцюбинського, 5. Темплан 1977. Видавн. № 25329. Ціна 42 коп.

Зам. № 59. Обласна книжкова друкарня Дніпропетровського обласного  
управління в справах видавництв, поліграфії і книжкової торгівлі.  
320000, м. Дніпропетровськ, вул. Горького, 20.

