

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

СУХОМОВСЬКИЙ ОЛЕКСАНДР ГЕОРГІЙОВИЧ

Допускається до захисту:
завідувач кафедри менеджменту
та поведінкової економіки, д.е.н.,
професор

_____ Дороніна О.А.
« _____ » _____ 2020 р.

РОЗВИТОК СИСТЕМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

Спеціальність 051 Економіка

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:
Якимова Н.С., доцент кафедри
менеджменту та поведінкової
економіки, к.е.н.

(підпис)

Оцінка: _____ / _____ / _____
(бали/за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2020

АНОТАЦІЯ

Сухоновський О.Г. Розвиток системи профорієнтації в Україні. Спеціальність 051 «Економіка», Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2020.

У кваліфікаційній (магістерській) роботі досліджено необхідність та сутність профорієнтації, розглянуто основні її види, принципи, методи, завдання, цілі. Визначено організаційне забезпечення системи профорієнтації. Вивчено зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи. Проаналізовано систему профорієнтації України та Вінницької області та визначено основні проблеми у цій сфері. Надано пропозиції по підвищенню ефективності системи профорієнтації в Україні. Розроблено й обґрунтовано механізм формування системи професійної орієнтації. Запропоновано заходи щодо вдосконалення діяльності Державного центру зайнятості в сфері профорієнтації.

Ключові слова: професійна орієнтація, система профорієнтації, професійна інформація, професійна консультація, молодь, профорієнтаційна робота, Державний центр зайнятості, Вінницький обласний центр зайнятості, механізм формування.

Табл. 4. Рис. 14. Бібліограф.: 57 найм.

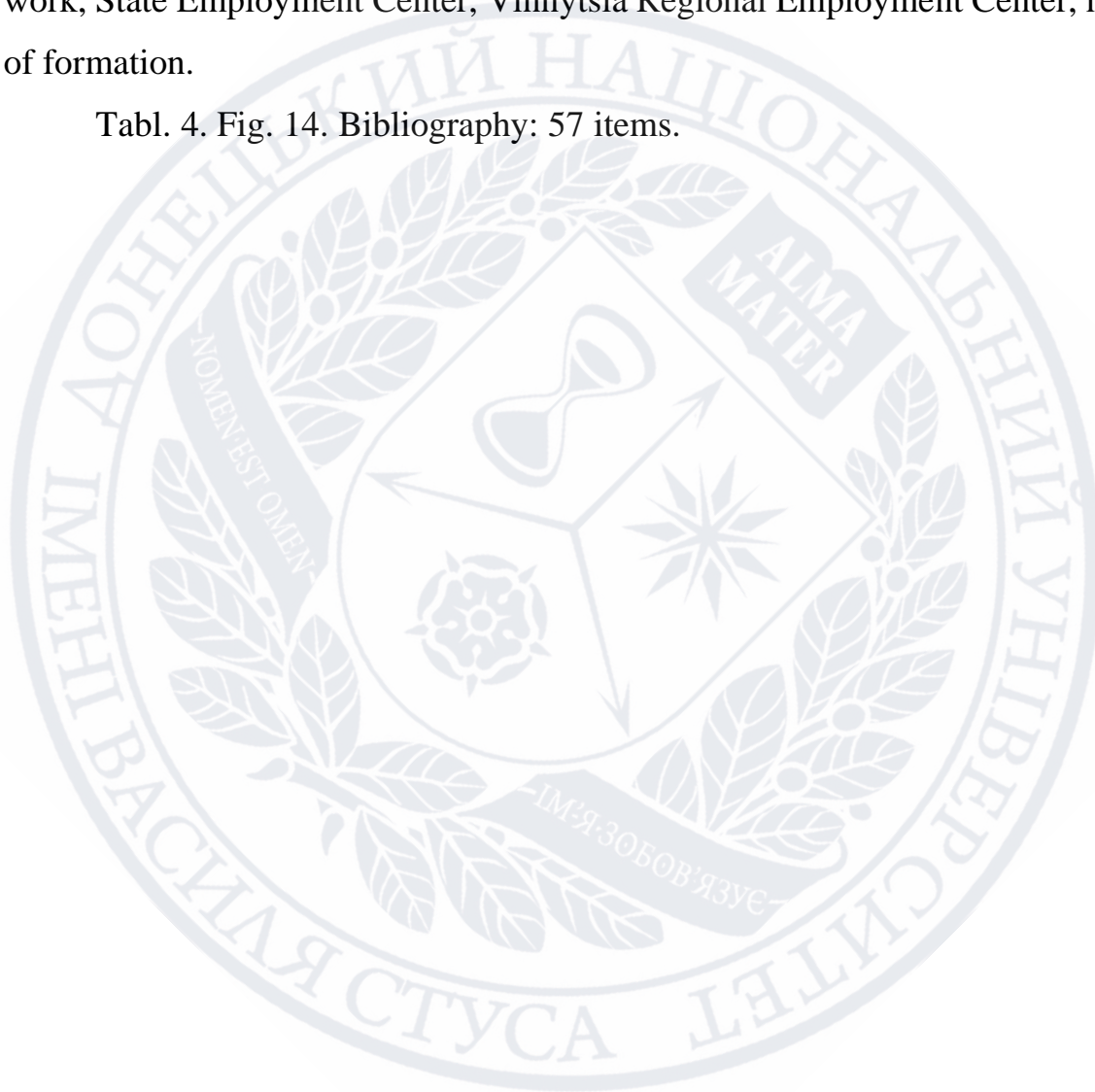
Sukhomovskyi O.H. Development of professional orientation system in Ukraine. Specialty 051 «Economics». Educational Program «Personnel management and labour economics». Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2020.

In the qualification (master's) work the necessity and essence of professional orientation is investigated, its basic types, principles, methods, tasks, purposes are considered. The organizational support of professional orientation system is determined. Foreign experience of professional orientation work has been studied. The system of career guidance of Ukraine and Vinnytsia region is analyzed and the main problems in this area are identified. Suggestions for improving the efficiency of

professional orientation system in Ukraine are given. The mechanism of formation of the system of professional orientation is developed and substantiated. Measures to improve the activities of the State Employment Center in the field of professional orientation are proposed.

Key words: professional orientation, professional orientation system, professional information, professional consultation, youth, professional orientation work, State Employment Center, Vinnytsia Regional Employment Center, mechanism of formation.

Tabl. 4. Fig. 14. Bibliography: 57 items.



ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ	9
1.1 Сутність, принципи, види, методи профорієнтації.....	9
1.2 Організаційне забезпечення системи профорієнтації	19
1.3 Зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи з молоддю та його адаптація в Україні.....	25
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ.....	32
2.1 Дослідження системи профорієнтації в Україні	32
2.2 Оцінка діяльності Вінницького обласного центру зайнятості як суб'єкта реалізації професійної орієнтації.....	40
2.3 Вивчення мотиваційних переваг професійного вибору молоді.....	45
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В УКРАЇНІ	50
3.1 Пропозиції по підвищенню ефективності системи профорієнтації в Україні	50
3.2 Заходи щодо вдосконалення діяльності Державного центру зайнятості в сфері профорієнтації	62
3.3 Рекомендації з використання форм профорієнтаційної роботи для компенсації дефіциту робочих кадрів	70
ВИСНОВКИ	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ	82

ВСТУП

Актуальність теми. Розв'язання завдань щодо сприяння громадянам, особливо молоді, у виборі підходящої професії, спеціальності, досягненні конкурентоздатності, високої продуктивної праці, професійно-кваліфікаційного зростання має забезпечувати система професійної орієнтації. Однак в Україні до теперішнього часу її не створено. Епізодичні заходи з профорієнтації переважно інформаційного характеру не забезпечують молодим людям адекватного професійного самовизначення та розв'язання названих завдань. Відсутність системи профорієнтації нерідко призводить до помилкового професійного вибору значною частиною громадян, що стає однією з причин низької продуктивності праці, професійних захворювань, плинності кадрів, високого рівня безробіття, значної кількості нереалізованих обдарувань, здібностей, а відтак – матеріальних і моральних втрат як в особистісному, так і в загальнонаціональному вимірі. Через недооцінку значення, ролі системи профорієнтації у процесі відтворення трудового потенціалу Україна дедалі більше втрачає свої позиції в цій сфері і значно відстає від сучасних стандартів економічно розвинутих країн.

Ступінь наукової розробки проблеми. Дослідження проблем професійного самовизначення молоді мають досить глибоке коріння в соціологічній та економічній науках. На порозі XX століття індустріальний прогрес спрямував інтереси людства на виробничу діяльність і тим самим обумовив зародження профорієнтації. Тут першопрохідником став Ф. Парсон, автор книжки «Вибір професії», що організував у Бостоні (США) спеціальне бюро, завданнями якого було: допомогти індивіду за допомогою психологічних тестів отримати інформацію про свої психічні властивості та здібності; ознайомитися з вимогами, що висуваються до людини з боку різних професій; на підставі зіставлення цих відомостей дати раціональну рекомендацію.

Над загальною теорією профорієнтації як складовою процесу професійного становлення особистості працювали Б.Г.Ананьєв, В.О.Бодров,

О.Є.Голомшток, М.М.Захаров, Є.О.Климов, Б.Ф.Ломов, К.К.Платонов, С.М.Чистякова, В.Ф.Вітіныш, Л.А.Йовайша та інші науковці. Концептуальну основу щодо наукових уявлень про особистість як суб'єкта професійної діяльності у 60-90-ті роки ХХ ст. було розроблено в працях вітчизняних вчених Г.О.Балла, Л.Ф.Бурлачука, Г.С.Костюка, С.Д.Максименка, Н.А.Побірченко, В.В.Рибалки, М.В.Савчина, Б.О.Федоришина та ін.

Критичний огляд наукових робіт з питань профорієнтації молоді показав, що деякі методологічні та теоретичні питання залишаються недостатньо опрацьованими. Так, недостатньо висвітленим є питання формування сучасної системи професійної орієнтації. Актуальність проблеми щодо формування сучасної системи профорієнтації молоді, висока ступінь дискусійності, необхідність осмислення та використання вітчизняного й зарубіжного досвіду та недостатній рівень її розробки зумовив вибір теми, постановку цілей та задач дослідження.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в тому, щоб на основі вивчення методологічних положень теорії профорієнтації та проведеного аналізу системи профорієнтації України розробити механізм формування системи профорієнтації та сформулювати практичні рекомендації по її вдосконаленню. Для досягнення цієї мети в роботі поставлені наступні завдання:

розкрити необхідність та сутність профорієнтації, розглянути основні її види, принципи, методи, завдання, цілі;

дослідити організаційне забезпечення системи профорієнтації;

вивчити зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи;

проаналізувати систему профорієнтації України та Вінницької області та визначити основні проблеми у цій сфері;

надати пропозиції по підвищенню ефективності системи профорієнтації в Україні

розробити й обґрунтувати механізм формування системи професійної орієнтації;

запропонувати заходи щодо вдосконалення діяльності Державного центру зайнятості в сфері профорієнтації.

Об'єктом дослідження виступає система профорієнтації в Україні.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні, нормативно-правові, організаційно-економічні, економіко-інформаційні та правові аспекти механізму формування системи професійної орієнтації.

Методи дослідження. Методологічним підґрунтям роботи є діалектичні методи наукового пізнання, системний вплив державного регулювання процесів щодо відтворення трудового потенціалу. Для рішення поставлених задач використовувалися загальнонаукові та конкретно-наукові методи. Зокрема, застосовано системний метод, історико-логічний підхід, факторний аналіз. Для аналізу й оцінки стану, динаміки профорієнтаційного обслуговування використано аналітико-статистичні методи.

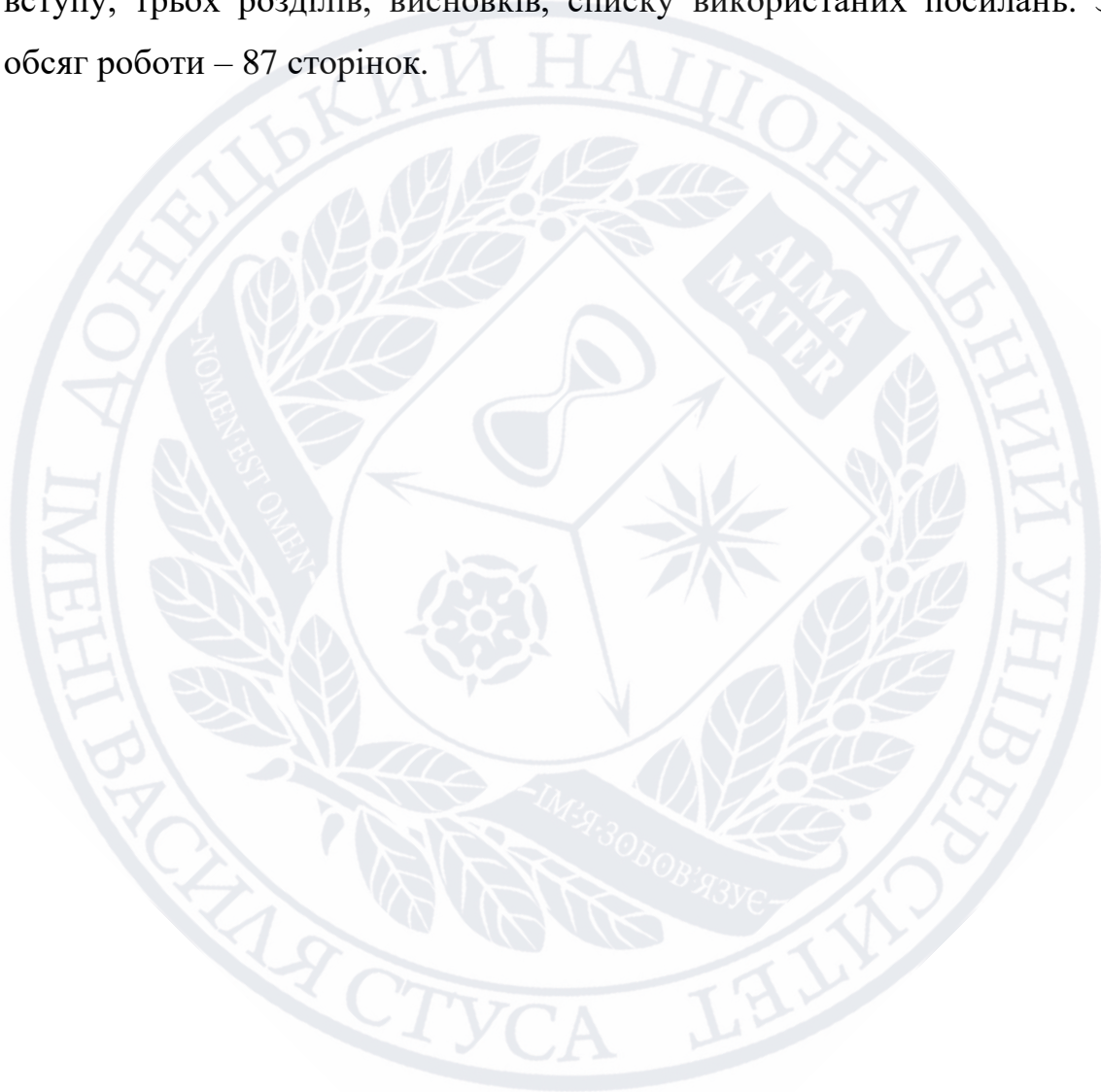
Інформаційна база дослідження. Теоретичною і методологічною основою дослідження стали роботи вітчизняних і зарубіжних вчених, присвячені проблемам профорієнтації, публікації в вітчизняних та зарубіжних журналах і монографіях. У процесі проведення дослідження й обґрунтування висновків використано законодавчі акти, статистичні матеріали, результати дослідження «Перехід від навчання до ринку праці (SWTS)».

Наукова новизна одержаних результатів. До найбільш вагомих результатів роботи, що визначають її наукову новизну, віднесено такі: запропоновано напрями та заходи з вдосконалення профорієнтаційної роботи; обґрунтовано рекомендації щодо впровадження додаткових уроків з профорієнтації, що побудовані на новітніх принципах. Особливістю авторських рекомендацій є диференціація форм профорієнтаційної роботи за віковою специфікою та врахування психологічних основ прийняття обґрунтованих рішень, в сфері прикладання праці зокрема.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені автором теоретико-методологічні положення, методичні підходи, моделі, висновки та пропозиції підпорядковано розв'язанню конкретних завдань

щодо створення та реалізації механізму формування системи профорієнтації. Результати дослідження можуть бути використані для формування нормативно-правового, економіко-організаційного підґрунтя, фінансового, матеріально-технічного, кадрового, науково-методичного забезпечення системи профорієнтації в Україні.

Структура роботи. Кваліфікаційна (магістерська) робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних посилань. Загальний обсяг роботи – 87 сторінок.



РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ

1.1 Сутність, принципи, види, методи профорієнтації

В умовах ринкових відносин, з появою ринку праці, нових форм власності, безробіття і конкуренції, своєчасний та обґрунтований вибір особистістю професії набуває все зростаючого економічного і соціального значення, бо в значній мірі впливає на результати праці, становище і авторитет в суспільстві, на рівень добробуту, сприяє найбільш ефективній реалізації особистісного потенціалу, а держава отримує максимальну віддачу [37].

У цій ситуації гостро постає проблема конкретної допомоги особистості у професійному самовизначенні. Сьогодні формування психологічної готовності особистості до усвідомленого вибору професії стало не тільки гострою необхідністю, але й багатограним і складним процесом. Забезпечити ефективність цього процесу може тільки чітко організована профорієнтаційна робота, що враховує всю різноманітність впливів на вибір людиною професії.

В умовах багатогалузевого випускнику школи народного господарства важливо знати потреби виробництва в кадрах, у тих чи інших професіях, реальні можливості працевлаштування, продовження навчання, знати специфіку різних професій, правильно оцінити свої здібності та бажання. Тому організація профорієнтації молоді набуває важливого значення і виступає важливою умовою підвищення ефективності діяльності підприємств і організацій [3].

Наразі не існує однозначного трактування професійної орієнтації, що пов'язано з наявністю різноманітних підходів до його визначення. Так, у широкому сенсі універсальною є дефініція поняття «професійна орієнтація», що прийнята Генеральною конференцією ЮНЕСКО в 1970 році: «Під профорієнтацією розуміється допомога особистості у використанні власних, притаманних їй особливостей, надання можливості розвивати їх так, щоб вона була спроможною обирати для себе галузі навчання та праці в ході мінливих

умов її життя з метою, з одного боку, бути корисною суспільству, а з іншого – досягти самореалізації» [11].

По-іншому розглядається підготовка до професійної діяльності у контексті розвитку особистості у працях вітчизняних науковців. Приймаючи за основу принципи пріоритетності розвитку особистості в процесі підготовки молоді до оволодіння професіями (Н.Г.Ничкало, Н.А.Побірченко, Б.О.Федоришин, В.В.Рибалка, І.О.Балл, Ю.З.Гільбух та ін.), система профорієнтації зосереджується на самій людині, на її особистісному розвитку у ході професійного становлення. За таким підходом профорієнтація, як зазначає Б.О.Федоришин, визначається як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення [55]. Тобто, таке визначення акцентує увагу на тому, що особистість посідає центральне місце в процесі профорієнтації, стає головним суб'єктом професійної діяльності та використовує засоби профорієнтації для підготовки до свідомого професійного самовизначення.

У прийнятій урядом України «Концепції державної системи професійної орієнтації населення» професійна орієнтація визначається як комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на індивіди з метою оптимізації його професійного самовизначення з урахуванням особистісних характеристик та потреб ринку праці [44]. Враховуючи дане поняття у багатьох підручниках наводяться подібні визначення.

Підводячи підсумки, будемо виходити з того, що професійна орієнтація у своєму функціональному психолого-педагогічному аспекті розглядається як система науково-практичної діяльності, спрямованої на підготовку особистості до свідомого професійного вибору. Предметом такої діяльності є інтереси, спрямованість, здібності особистості, її установки і ставлення, виявлення й оцінка професійно значущих якостей.

Враховуючи те, що ми акцентуємо увагу більше на профорієнтації учнівської молоді, сутність профорієнтації визначимо наступним чином. Професійна орієнтація учнівської молоді являє собою систему заходів,

спрямованих на забезпечення допомоги учням в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні з урахуванням своїх можливостей та індивідуально-психологічних особливостей і кон'юнктури ринку праці для повноцінної самореалізації в професійній діяльності.

Профорієнтація дає можливість людині зорієнтуватись у величезному розмаїтті сучасних професій, об'єктивно визначити свої професійні здібності та обрати саме ту сферу діяльності, в якій максимально реалізується її потенціал.

Завданнями профорієнтації учнівської молоді є: ознайомлення молоді зі світом професій, кон'юктурою ринку праці, правилами вибору професій; формування умінь аналізу різних видів професійної діяльності; забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості тощо [49].

На сучасному етапі виявлено низку принципів профорієнтації, що діляться на такі категорії [21]:

загально-педагогічні принципи – доступність й усвідомлення в профорієнтації передбачає глибоко усвідомлене ознайомлення школярів на різних етапах навчання зі світом професій; психофізіологічними вимогами, шляхами оволодіння професією, оплатою праці, житлово-побутовими умовами;

врахування вікових особливостей у профорієнтації дає змогу здійснювати професійне самовизначення школяра поступово, у відповідності з його віком;

принцип комплексності профорієнтації включає організацію цієї роботи в соціально-економічному, психофізіологічному і професійному напрямках.

Разом з тим існують специфічні принципи профорієнтації. Серед них виділяють наступні:

принцип урахування особистісних інтересів, нахилів і здібностей школярів та потреби країни в кваліфікованих кадрах. Він виражає завдання комплексного врахування особистих і суспільних інтересів;

принцип неперервності, який передбачає забезпечення профорієнтаційної роботи в процесі загальної, допрофесійної і професійної освіти особистості;

принцип гуманізації, звернення до особистості, включення профорієнтаційних методів у систему соціальних гарантій, перш за все, шляхом

надання особистості послуг, пов'язаних з вибором чи зміною професії;

принцип урізноманітнення форм і методів профорієнтаційної діяльності, що виражає вимоги діяльнісного підходу до профорієнтаційного впливу на формування всіх сторін розумової, емоційної та поведінкової сфер особистості, які важливі для професійного самовизначення [45].

Можна виділити такі функції профорієнтації, які визначаються її метою:

соціальна функція полягає у засвоєнні особистістю певної системи знань, норм, цінностей, що дозволяють їй здійснювати свою соціально-професійну діяльність як повноправного члена суспільства й удосконалюватися у відповідності з державними і суспільними відносинами;

економічна функція полягає у поліпшенні якісного складу робочої сили, підвищення задоволеності працею, зниження плинності кадрів, підвищення професійної активності працівників і продуктивності праці;

психолого-педагогічна функція полягає у виявленні і формуванні в особистості інтересів, нахилів, здібностей, індивідуально-психологічних властивостей з метою допомоги їй в адекватному професійному виборі у відповідності зі своїми потенційними можливостями;

медико-психофізіологічна функція професійної орієнтації реалізується у проведенні спостереження і контролю за рівнем фізичного і психофізіологічного розвитку, станом здоров'я особистості, необхідних і достатніх для успішного виконання нею тієї чи іншої професійної діяльності [38].

Методи профорієнтації особистості розглядаються як комплекс засобів, способів і прийомів реалізації її завдань. За змістом і спрямованістю методи профорієнтаційної роботи можна поділити на:

інформаційно-довідкові методи вирішують свої завдання за допомогою: професіограм; довідкової літератури; зустрічей із фахівцями, професіографічних екскурсій; спеціальних лекцій, бесід, диспутів з питань вирішення проблеми вибору професії; профорієнтаційних уроків з учнями; різних фільмів та відеороликів про професії; різних ярмарків професій тощо;

діагностичні методи спрямовані на самопізнання особистості, виявлення й

оцінку її індивідуально-психологічних особливостей, здібностей, інтересів, можливостей. До них відносяться: бесіди-інтерв'ю; опитувальники професійних інтересів та здібностей; особистісні опитувальники; тести для діагностики індивідуально-психологічних особливостей; використання різних ігрових і тренінгових ситуацій тощо [54];

методи морально-емоційної підтримки пов'язані з психологічною підтримкою особистості у ситуації вибору чи зміни професії, працевлаштуванні. До них можна віднести: профорієнтаційні форми психотренінгів, інтерактивні ігри; «Клуби пошуку роботи» та їх модифікації, професіонал-шоу, КВК; Свята праці, Дні професій та інші.

Розглядаючи загальну структуру професійної орієнтації (рис. 1.1), необхідно пам'ятати, що у системі профорієнтаційної роботи з молоддю в умовах школи професійна адаптація не розглядається як складова системи профорієнтаційних заходів у зв'язку з її функціонуванням в умовах виробництва вже після закінчення загальноосвітніх навчальних установ. Тому ми пропонуємо в системі профорієнтації учнівської молоді розглядати тільки такі компоненти як профінформація, профконсультація та профдобір [35].

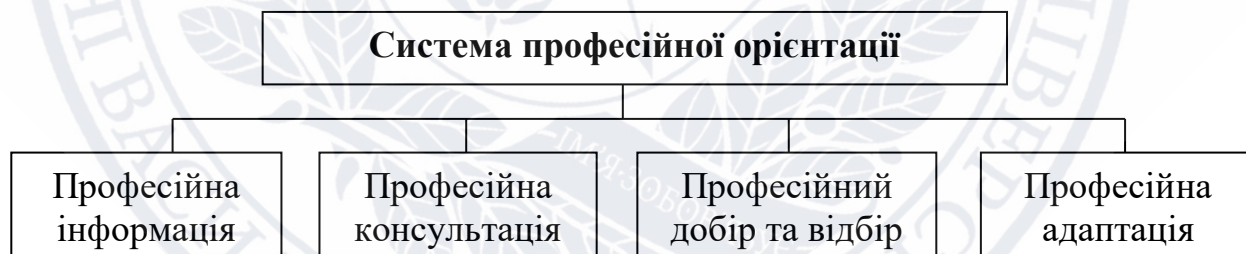


Рисунок 1.1 – Схема загальної системи профорієнтації

Професійна інформація (у більш широкому розумінні – профпросвіта) покликана забезпечити: формування в особистості активної профорієнтаційної позиції; постійне та планомірне професійне інформування учнів загальноосвітніх шкіл, їх викладачів і батьків; організацію професійної пропаганди провідних і масових професій у суспільстві; налагодження та зміцнення постійних контактів між колективами організацій, підприємств (фірм), професійно-технічних навчальних закладів і загальноосвітніх шкіл [23].

Професійна просвіта включає профінформацію, професійну пропаганду та професійну агітацію. Її мета – повідомлення учням певного обсягу відомостей про найбільш масові професії народного господарства, пропаганда суспільної значущості тих професій, в яких в даний час відчувається гостра потреба.

Професійна інформація являє собою ознайомлення молоді з основними професіями й спеціальностями. Школярам пропонуються відомості про зміст праці, умовах матеріального й соціального середовища, системі матеріального стимулювання, режимі праці й відпочинку, перспективах розвитку даної професії. Профінформаційні заходи виконують не тільки пасивно-ознайомлювальну, але й активно-виховну функцію. Тому в ряді випадків важливе місце займає не просто повідомлення інформації про професії, але й пропаганда деяких з них.

Професійна пропаганда має справу із професіями, по яких спостерігається дефіцит кадрів або очікується розширення їхньої підготовки у зв'язку зі збільшенням обсягу або реконструкцією виробництва. Професійна пропаганда при правильній її постановці сприяє формуванню активного відношення до проблем своєчасного вибору професії, до активізації в молоді прагнення здійснити свій вибір [13].

Професійна інформація як окремий, відносно самостійний елемент професійної просвіти та профорієнтації, на наш погляд, в цілому являє собою систему організації та проведення навчально-виховної роботи, націленої на засвоєння учнями необхідних знань про соціально-економічні, психологічні та психофізіологічні умови правильності вибору професії, ознайомлення молодих людей із сучасними видами виробництва, станом ринку праці, перспективою розвитку професії. Система профінформаційної роботи включає такі елементи:

профорієнтаційний урок, завданнями якого є: активізація інтересу в учнів до вивчення та вибору професій; виховання у підлітків відповідального ставлення до свідомого вибору професії; виявлення та формування правильної мотивації вибору професійної діяльності;

професіографічна екскурсія, завдання якої полягає в тому, щоб ознайомити

учнів із структурою сучасного виробництва, його технологією, організацією праці, з будовою та принципом дії машин, із використанням в технології виробництва знань про різні природні закономірності;

екскурсії до навчальних закладів професійної освіти мають на меті ознайомити молодь з навчальним закладом, його специфікою, умовами вступу до закладу та іншою інформацією, що сприяє прийняттю виваженого рішення щодо вибору шляхів набуття професійної освіти;

екскурсії до центрів зайнятості проводяться з метою надання інформації про напрями діяльності центру зайнятості, послуги, які учень може отримати від її спеціалістів для вирішення особистих проблем, пов'язаних з вибором професії, шляхів набуття професійної освіти та працевлаштування;

професіографічна зустріч вважається однією з ефективних форм залучення молоді до вивчення сутності та змісту певної професії. Під час такої зустрічі поряд із загальними питаннями (зміст діяльності за професією, напрями спеціалізації у її межах, перспективи розвитку професії, умови праці) головна увага повинна приділятися питанням професіографічного характеру – вимоги, що висуває професія до психофізіологічних особливостей працівника;

професіографічне дослідження базується на організації самостійної діяльності учнів і передбачає самостійне добування інформації про дану професію визначеними групами школярів з метою укладання профорієнтаційної характеристики даного виду професійної діяльності [16].

Професійна інформація ґрунтується на даних професіографії – науки, яка описує професії і спеціальності з точки зору вимог до людини. Професіограма – це спеціальна карта, яка містить розгорнутий перелік умов і характеристик трудової діяльності по конкретній професії, її окремих вимог і професійно важливих якостей, якими повинен володіти працівник. Перелік вимог професії до психіки людини та необхідних здібностей складає психограму професії [19].

Професіограма містить: загальні відомості про професію та її динаміку в зв'язку з розвитком науки і техніки, соціальне та економічне значення; виробничу характеристику професії, опис трудового процесу (вказується рівень

фізичного і психологічного напруження, робоча поза тощо); санітарно-гігієнічні умови праці з переліком фізіологічних умов та медичних протипоказань; перелік обсягу знань і умінь, які необхідні для успішної професійної діяльності; характеристику видів і тривалості професійного навчання, можливості підвищення кваліфікації; психограму, тобто характеристику психологічних вимог професії до людини з виділенням основних і бажаних психічних особливостей, а також психофізіологічних протипоказань.

Правильне складання та використання професіограм потребує певних знань у сфері класифікації існуючих професій. Загальновизнаною і поширеною в практиці профорієнтації є класифікація професій, запропонована Є.О.Климовим (табл. 1.1). В основу цієї класифікації покладено чотири ознаки: особливості предмета (об'єкта) праці; мета праці; знаряддя праці; умови праці [15]. Поєднання цих характеристик створює певний характерний для конкретної професії комплекс вимог до здібностей працівника (табл. 1.2).

Таблиця 1.1 – Класифікація професій відповідно предметів і цілей діяльності (за Є.О.Климовим) [15]

Типи професій	Класи професій		
	Гностичні	Перетворюючі	Дослідницькі
Людина-природа	Обліковці та приймальники	Землероби, каменярі	Селекціонери
Людина-техніка	Контролери ВТК і працівники держприймання	Слюсарі, водії, механізатори	Конструктори
Людина-людина	Інспектори, слідчі	Медичні сестри, продавці, менеджери усіх рівнів, педагоги	Працівники НОП
Людина-знакова система	Коректори	Набірники, оператори ЕОМ, бухгалтери	Програмісти
Людина-художній образ	Контролери-приймальники малярних робіт	Малярі, художники	Модельєри
Важливі особистісні якості, що необхідні працівнику	Інтерес до властивостей певних суб'єктів, чітка пізнавальна активність, стійкість уваги, спостережливість	Схильність до практичного впливу на середовище, інтерес до процесу та результату цього впливу, активність і працездатність	Інтерес до нового, здатність легко відмовитись від звичайного способу мислення, шукати нові варіанти

Використання класифікації професій у профорієнтаційній роботі допомагає ефективніше враховувати професійну спрямованість особистості при виборі професії, економніше будувати профінформаційну, профконсультаційну роботу і профвідбір, по-новому підходити до проблеми самореалізації і творчості людини в професійній діяльності.

Ми вважаємо доцільним визначити професійну консультацію як цілеспрямований процес вивчення і формування професійних інтересів, намірів у учнів з урахуванням їх стану здоров'я, психофізіологічних особливостей і потреб, що допоможе їм обирати майбутню професію та шляхи її набуття.

Таблиця 1.2 – Професійно важливі якості різних типів професій [11]

Назва типу професії	Провідний предмет праці	Професійно важливі якості для даного типу професій
«Людина-людина» (соціономічні професії)	Соціальні системи, окремі групи та спільності людей, міжособистісні відносини	Товариськість, емоційна стійкість, комунікативні та організаторські здібності, стійкість та розподіл уваги, доброзичливість, справедливість, уміння володіти собою, емпатія, рефлексія
«Людина-знакова система» (сигномічні професії)	Знаки і знакові системи: умовні знаки, цифри, коди, природні та штучні мови, формули тощо	Здібності до вивчення математики (абстрактне мислення); стійкість, концентрація та переключення уваги; короткочасна і довготривала пам'ять; точність і старанність в роботі; відсутність вираженої екстраверсії та підвищеного нейротизму
«Людина-художній образ» (артономічні професії)	Художні об'єкти, вироби, твори чи умови їх створення	Потреба у самовираженні; наочно-образне мислення; яскрава уява; схильність до творчості; гнучкість почуттів: розвиненість функціональних здібностей (зір, мовлення, слух, смак)
«Людина-природа» (біономічні професії)	Біологічні системи: рослини, тварини, мікроорганізми	Готовність до роботи за складних немодних умов; любов до природи, інтерес до біології; спостережливість; схильність до обліку спостережуваних явищ; потреба у руховій активності
«Людина-техніка» (техномічні професії)	Технічні та неживі природні системи: технічні пристрої, речові об'єкти; матеріали, види енергії	Здібності до геометрії, фізики, інтерес до техніки, до нових механізмів; просторова уява, технічне мислення; схильність до практичної діяльності, сенсомоторна координація, пам'ять на рухи

Метою професійної консультації є надання допомоги людині, яка знаходиться в ситуації професійного самовизначення, у прийнятті усвідомленого

обґрунтованого рішення про вибір найбільш адекватної для неї сфери професійної діяльності, конкретної професії. Така робота проводиться кваліфікованими консультантами-психологами на підставі медичного висновку, характеристик, результатів психофізіологічних досліджень особистості [8].

У сфері профконсультації школярів, залежно від конкретних цілей та задач, використовують такі основні форми профорієнтаційної роботи:

довідково-інформаційна консультація, в ході якої школярам повідомляється про вимоги щодо прийому на роботу і навчання, надається інформація про світ професій та вимоги, які вони висувають до людини;

діагностична консультація спрямована на вивчення особистості школяра, його інтересів, здібностей з метою виявлення їх відповідності обраній професії;

формуюча профконсультація полягає у підборі засобів, які дадуть можливість здійснити психокорекцію особистості, розвинути рівень її здібностей, знань, умінь для успішного оволодіння вибраною професією;

медична профконсультація спрямована на виявлення стану здоров'я школяра, його психофізіологічних якостей по відношенню до професії, що обирається, його профорієнтацію на ту чи іншу сферу діяльності [57].

Отже, вище розглянуте дає можливість розглядати професійну орієнтацію: як складне і багатопланове явище, яке поєднує економічні процеси з соціальними, освітянські з психологічними; як сукупність виховних і навчальних впливів, що забезпечують самостійність та свідомість у виборі, оволодінні та реалізації кожним членом суспільства такої професійної діяльності, яка відповідає загальним потребам країни і дає змогу максимально реалізувати здібності та нахили особистості.

Професійне самовизначення може бути ефективним тільки тоді, коли воно, завдяки державному управлінню, перетворюється на єдину, стійку й динамічну систему. Мета системи – знайти оптимальне поєднання особистих орієнтацій, бажань людини й суспільних потреб.

1.2 Організаційне забезпечення системи профорієнтації

У сучасних умовах профорієнтація впевнено набуває визначального характеру серед молоді, і стає одним із пріоритетних напрямів державної політики зайнятості, що вимагає копійки роботи з її удосконалення.

Організація професійної орієнтації складається із декількох етапів:

профінформування як постійне та планомірне доведення інформації до школярів, їх батьків та викладачів шкіл про сукупність наявних професій;

професійне консультування з метою надання допомоги молоді у виявленні та оцінці своїх здібностей до різних видів трудової діяльності з видачею конкретних рекомендацій щодо подальшого вибору професій. Воно може проводитися в школах психологами, а також в центрах зайнятості професійними консультантами-психологами, які входять до штатного складу підрозділів з профорієнтації молоді;

професійний відбір – це науково обґрунтоване визначення професійної природності кожного підлітка, особи до конкретного виду трудової діяльності з урахуванням їх здібностей на схильностей, також потреб виробництва. Цей етап може вважатися завершальним у здійсненні заходів з профорієнтації [5].

Управління вибором професій через реалізацію системи формування професійної спрямованості людей доцільно розглядати у трьох аспектах:

соціально-економічному, який передбачає процес засвоєння певної системи знань, навичок і умінь щодо вибору професії і сприяє поліпшенню якісного складу людських ресурсів та підвищенню задоволеності працею;

психолого-педагогічному, що передбачає виявлення і формування інтересів і здібностей людини, а також допомагає їй у виборі професії, яка найбільше відповідає індивідуально-психологічним показникам особистості;

медико-біологічному, який передбачає реалізацію вимог до здоров'я й окремих фізіологічних якостей людини, необхідних для певної професійної діяльності. При цьому ефективність проведення профорієнтаційної роботи на будь-якому рівні залежить від того, наскільки комплексно і системно реалізується підхід до управління такими процесами.

Правовим забезпеченням здійснення системи професійної орієнтації в Україні є Постанова Кабінету Міністрів № 842 від 17 вересня 2008 р. «Про Концепцію державної системи професійної орієнтації населення», в основу якої покладено положення Кодексу законів про працю України, Законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про освіту», «Про охорону праці», Основ законодавства України про охорону здоров'я, положення конвенцій та рекомендації Міжнародної Організації Праці (МОП), деяких інших документів, а також практичний досвід цієї роботи в розвинутих країнах світу [10].

Управління профорієнтацією спрямоване на створення економічних, організаційних та правових умов, які забезпечили б реалізацію права на працю, вибір професії відповідно до здібностей та з урахуванням ринку праці.

Управління профорієнтацією базується на таких методах:

програмно-цільовому: визначення основної цілі профорієнтації, розробка програми її досягнення, створення механізму управління реалізацією програми;

прогнозування: врахування сучасних та перспективних вимог до працівників, тенденції розвитку НТП, прогноз розвитку економіки і на цій основі визначення кадрової політики;

моделювання: побудова моделей управління профорієнтацією на підприємствах і в галузях;

організаційно-розпорядчих: підготовка відповідних документів, наказів, розпоряджень, положень, стандартів, що регламентують порядок функціонування системи профорієнтації, контроль за їх виконанням [53].

Профорієнтація буде ефективною, якщо працюватиме як єдина і динамічна система. Значною мірою цьому сприяє координація дій на всіх рівнях управління (підприємство – регіон – суспільство).

Управління профорієнтацією здійснюється на державному, регіональному та місцевому рівнях. На державному рівні профорієнтацією займається Міністерство освіти і науки України, Міністерство праці та соціальної політики України, галузеві міністерства і відомства та Державний центр зайнятості.

Проведення державної політики в галузі профорієнтації вимагає: чіткого і ефективного взаємозв'язку управлінських структур на всіх рівнях; удосконалення організаційної структури профорієнтаційної системи; створення нормативно-методичної та матеріально-технічної бази; координації наукових досліджень з питань профорієнтації; технічного забезпечення профорієнтації.

Управління профорієнтацією виконує економічну функцію, оскільки забезпечує економію ресурсів на підготовку спеціалістів, працівників (які обрали невідповідну своїм здібностям спеціальність). Соціальне завдання управління профорієнтацією полягає в регулюванні взаємодії між попитом та пропозицією на робочу силу, мотивацією вибору професії, особистими інтересами та індивідуальними особливостями.

Основними принципами, обов'язковими для кожного соціального інституту, що бере участь у профорієнтаційній роботі повинні бути: безумовне дотримання права особистості на вільний вибір чи зміну професії, у відповідності з інтересами, нахилами, здібностями, освітою й урахуванням потреб ринку праці в кадрах; забезпечення загального і професійного розвитку особистості; тривалість і багатоетапність профорієнтаційних впливів, їх послідовність; діяльнісний характер профорієнтації; єдність управління і самоуправління в процесі профорієнтації; активність суб'єкта профорієнтації; забезпечення єдності цілей і дотримання послідовності, наступності і неперервності профорієнтаційної роботи всіма учасниками [40].

Реалізація основних положень підвищення ефективності профорієнтації особистості, на нашу думку, можлива такими способами: моніторинг, аналіз і переоцінка усього накопиченого за останні роки вітчизняного та зарубіжного досвіду профорієнтації; визначення пріоритетних проблем профорієнтації, які вимагають оперативного вирішення; організаційне забезпечення, тобто визначення виконавців, методів вирішення проблем; розроблення стратегій професійного самовизначення молоді в умовах ринку праці; розробка навчально-методичних програм, літератури з профорієнтації, які забезпечували б реалізацію психологічного і вікового підходів до професійного вибору особистості;

забезпечення фахівців з профорієнтації, педагогів, учнівську молодь і їх батьків, усіх, хто займається профорієнтацією, комплексом методичної літератури, науково-популярних довідково-інформаційних засобів; розроблення механізмів взаємодії й інтеграції суб'єктів управління профорієнтацією молоді на різні професії для різних форм освіти та розробка навчально-методичних комплексів для підготовки та перепідготовки фахівців з профорієнтації.

Вище перераховані основні способи підвищення якості й ефективності профорієнтаційної роботи можуть «запрацювати» за умов законодавчого закріплення обов'язків, які повинні виконувати держава і суспільство перед особистістю у плані допомоги їй щодо вибору чи зміни професії, працевлаштуванні. Ці обов'язки мають бути закріплені у формі законів, підзаконних актів, постанов, правових підкріплень професійного самовизначення в інших документах, включаючи Конституцію. Важливо також у законодавчому порядку уточнити статус профорієнтатора у школі, центрі зайнятості та інших установах.

Складовими механізму керування професійною орієнтацією є:

кабінети та лабораторії профорієнтації загальноосвітніх шкіл і ПТНЗ; галузеві кабінети профорієнтації та лабораторії професійного добору підприємств та організацій, діяльність яких спрямовується галузевими радами профорієнтації молоді; центри зайнятості населення;

загальнодержавні органи в особі відділів і комітетів з праці й соціальних питань, які щорічно розробляють спільно з іншими організаціями координаційні плани роботи по профорієнтації в регіоні, здійснюють контроль за діяльністю профорієнтаційних підрозділів незалежно від їх відомчої підпорядкованості поширюють передовий досвід роботи в цій галузі. Крім того, ці органи розробляють балансові розрахунки додаткової потреби регіону в кадрах і забезпечують доступність такої інформації, готують рекомендації за профілями трудового навчання учнів відповідно до потреб регіону в кадрах [37].

Профорієнтація здійснюється усіма закладами освіти на всіх ступенях навчання. Основними завданнями роботи закладів освіти з профорієнтації

учнівської молоді, на наш погляд, є: ознайомлення зі світом професій, кон'юнктурою ринку праці підприємствами і організаціями, навчальними закладами, перспективами розвитку професій; ознайомлення з послугами, які надає центр зайнятості випускникам; надання професійної консультації щодо вибору чи зміни професії з урахуванням індивідуальних особливостей, здібностей, стану здоров'я учня та потреб ринку праці в кадрах; формування професійних інтересів та здібностей; пропаганда робітничих професій; формування і закріплення в учнів професійних навчально-виховних закладів мотивації до освоєння обраної професії; формування готовності до професійної діяльності, самовдосконалення і переорієнтації на іншу професію [10].

У навчальних закладах профорієнтацію молоді здійснюють практичні психологи, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі, керівники гуртків, бібліотекарі, медичні працівники та ін. Координація профорієнтаційної роботи з учнями покладається на керівників закладів освіти та практичних психологів. Важливу роль в організації та проведенні профорієнтаційної роботи з учнями відіграють навчально-методичні кабінети профорієнтації [16].

Професійна орієнтація в системі державного центру зайнятості спрямовується сьогодні на активізацію дій самої людини щодо власної зайнятості і має за мету сприяти громадянам, які до неї звернулися в отриманні допомоги щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування відповідно до особистих інтересів кожної особи, її можливостей та потреб ринку праці.

Профорієнтаційна робота проводиться спеціалістами з профорієнтації центрів зайнятості. Основними завданнями центру зайнятості з профорієнтації учнів є: безкоштовне надання на гарантованому державному рівні обсягу профорієнтаційних послуг молоді; надання населенню інформації про актуальні професії та спеціальності, потреби ринку праці в кадрах, про послуги, які надає центр зайнятості; організація та проведення групових профконсультацій з молоддю, яка навчається, незайнятим та зайнятим населенням; розробка методичних і професіографічних матеріалів (рекомендацій, посібників,

підручників); забезпечення шкіл, міжшкільні навчально-виробничих комбінати, професійно-технічні та вищі навчальні заклади інформацією про потреби ринку праці в кадрах, вільних робочих місцях, про послуги, які надає центр зайнятості випускникам, та допомога школам, професійно-технічним навчальним закладам у створенні кабінетів (куточків) з професійної орієнтації; створення банків загального користування стандартизованих методик, професіограм, медичних показань та протипоказань до професійної діяльності [7].

Об'єктом уваги центру зайнятості є профорієнтація учнівської молоді в загальноосвітніх навчальних закладах. Саме під час навчання в школі юнаки та дівчата обирають професію та майбутню роботу. Центри зайнятості об'єктивно покликані допомогти молоді не помилитися в цьому виборі, прийняти більш виважені рішення, максимально точно ув'язати особисті інтереси, професійно необхідні якості з вимогами певних професій та потребами ринку праці.

Профорієнтаційна робота фахівців центрів зайнятості у навчальних закладах доповнює систему форм, методів та засобів профорієнтації, що використовується при обслуговуванні молоді, яка звернулася до центру зайнятості. Разом з тим організація та зміст роботи з учнівською молоддю в загальноосвітніх школах має свої особливості та специфіку. Ці молоді люди, як правило, ще ніколи не працювали, не мають досвіду пошуку роботи, а іноді навіть не уявляють свого професійного майбутнього. У роботі з ними центри зайнятості мають використовувати низку загальних та спеціальних профорієнтаційних заходів.

Враховуючи, що однією із цілей навчальних закладів є підготовка учнів до самостійного життя, визначальною складовою їх діяльності є профорієнтація як важливий напрям всієї навчально-виховної роботи в школі. Тому центри зайнятості в організації та проведенні профорієнтаційної роботи із шкільною молоддю повинні бути ініціаторами та партнерами педагогічних колективів.

Спеціалісти центрів зайнятості при плануванні та проведенні профорієнтаційних заходів не повинні підміняти класних керівників, вчителів-предметників, шкільних психологів, майстрів виробничого навчання і керівників

гуртків. Вони мають проводити профорієнтаційні заходи спільно, спираючись на авторитет та педагогічні вміння і досвід викладачів, їх поінформованість про потреби, інтереси та запити молодих людей [27].

З метою підвищення ефективності проведення профорієнтаційних заходів у школах до них залучаються батьки, роботодавці, представники професій.

Запорукою ефективності організації та здійснення профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді, на наш погляд, є налагодження плідної співпраці центрів зайнятості не тільки із загальноосвітніми навчальними закладами, а і з представниками інших зацікавлених організацій, установ: структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, кадрових агенцій, кадрових служб підприємств, центрів працевлаштування випускників вищих навчальних закладів тощо, а також з роботодавцями та батьками молодих людей.

Такий системний підхід дозволить надати молодим людям всебічну, своєчасну та кваліфіковану допомогу для прийняття виважених рішень, які стосуються вибору майбутньої професії, планування власної кар'єри та працевлаштування.

1.3 Зарубіжний досвід профорієнтаційної роботи з молоддю та його адаптація в Україні

У зарубіжних країнах існує досить широка мережа різних служб, метою яких є здійснення заходів з профорієнтаційної роботи. Критичний огляд зарубіжного досвіду дає змогу зробити висновки, що зарубіжні фахівці орієнтуються на системний підхід, за допомогою якого профорієнтація і працевлаштування людей розглядаються як складові єдиного комплексу, куди входять профінформація, профконсультація, профдобір, первинне працевлаштування й подальші заходи щодо адаптації до трудової діяльності, що в системі дає змогу реалізації якісного управління вибором професії людей. Система освіти при цьому повинна тісно співпрацювати з органами праці та брати участь у всіх етапах діяльності, пов'язаних з профорієнтацією населення.

Враховуючи це, а також те, що середні навчальні заклади не в змозі своїми силами організувати профорієнтаційну роботу на високому рівні, дати інформацію про всі види трудової діяльності, нові професії, кон'юнктуру ринку, в Канаді створено нову багатоступеневу систему професійної роботи. У великих містах основна увага приділяється комп'ютеризації в школах, у молодших класах – роботі з персональними комп'ютерами, в старших – основам програмування [38].

У школах невеликих міст і в сільській місцевості структура професіональних програм змінюється з урахуванням рекомендацій регіональних комітетів з проблем трудових ресурсів, куди входять представники місцевої влади, навчальних закладів, підприємств.

Основним завданням цих комітетів є вивчення поточного і перспективного попиту на робочу силу на місцях для управління відповідно до процесів підготовки кадрів.

При всьому різноманітті форм професійної орієнтації важливим для молоді є пізнання «світу професії» на підставі самостійних занять в спеціалізованих центрах профорієнтації (їх назву можна перекласти, як «центри вибору»). Це новий, особливий тип організацій, які володіють автоматизованими інформаційними системами, відеотехнікою, електронними екзаменаторами. Вони працюють за принципом самообслуговування.

Прийшовши в центр вибору, молоді люди можуть одержати інформацію у вигляді тексту на окремому дисплеї і короткого файлу про чотири тисячі професій. З кожної із них надається така інформація: зміст трудових функцій працівника даної професії; необхідні особисті якості та рівень загальної освіти; шляхи професійного зростання та можливості оволодіння суміжними професіями; попит на працівників даної професії на ринках праці.

Якщо після одержаної інформації виникає потреба в консультаціях, їх надає центр сприяння найму. В даний час у Канаді діє 70 «центрів вибору», тобто один на 200 тис. економічно-активного населення, або на 60 тис. людей у віці 15-24 років.

Протягом декількох років на замовлення федеративного Міністерства праці і міграції розробляються нові словники-професії за принципом класифікації, в основу якої покладено зміст трудових функцій і вимог, що ставляться до знань і умінь працівників; також там наведені близькі суміжні професії та можливі варіанти працевлаштування, що важливо в час поширення суміжних професій, які застосовуються в різних галузях і виробництвах.

Паралельно складений так званий перелік індивідуальних професійних інтересів і здібностей. Психологи внесли зміни в набір тестів оцінки професійної придатності.

Практика довела, що затрати, пов'язані з комп'ютеризацією «центрів вибору», є ефективними. Найбільш широкий спектр професій, оптимальна за обсягом і змістом інформація в цікавій формі, велика пропускна спроможність «центрів вибору», що працюють за принципом самообслуговування, - все це сприяло високій ефективності профорієнтаційної системи Канади [39].

У даний час у високорозвинутих країнах світу існує багаточисельна мережа різних служб профорієнтації. Так, у США є як приватні, так і державні агентства, а також спеціальні центри профорієнтації при коледжах.

У цій країні організаційна структура системи профорієнтації характеризується високою мірою децентралізації. Державні органи Мінпраці, Міносвіти, соціальних служб здійснюють в основному заходи законодавчого та рекомендованого характеру; регулюють фінансові питання на федеральному рівні в сфері профорієнтації і профпідготовки населення. Велике значення в організації і проведенні профорієнтації мають різні ради, асоціації представників ділових кіл, членів комунальних товариств [19].

Основну практичну роботу з профорієнтації проводять штатні професійні консультанти, які працюють на умовах повної чи неповної зайнятості. За одним консультантом закріплюється 430 учнів (діапазон – від 200 до 1000 чол.). Ці люди мають освіту з психології і соціології. Учні випускних класів середньої школи заповнюють анкети для визначення переваг у виборі майбутньої професії. Проводять групові чи індивідуальні консультації з метою виявлення бажань і

можливостей учнів, на підставі чого складаються персональні досьє, з урахуванням яких дають професійні рекомендації випускникам школи.

В університетах США традиційно існують власні служби профкар'єри, профконсультанти, які розробляють плани працевлаштування і проводять профорієнтаційну роботу, складають картотеку студентів, де записують індивідуальні характеристики, картотеку потенційних роботодавців, визначають канали контактів з ними з питань найму, підбирають з числа студентів кандидатів, що найбільш підходять на конкретні робочі місця [9].

При міністерстві зайнятості діє комісія з трудових ресурсів, функцією якої є підготовка і проведення заходів щодо орієнтації з вибору професії, одержання спеціальності, працевлаштування і збереження роботи відповідно до здібностей і віку. Цій комісії підпорядковуються Служба професійної кар'єри молоді і Національна Консультативна рада з професійної кар'єри.

При Мінпраці створені 1200 державних центрів профорієнтації і профвідбору, щорічно через них проходить близько 1 млн. американських підлітків. Багаторічний досвід застосування профвідбору показав, що відрахування «непридатних» у процесі навчання зменшилось з 40% до 5-8%, затрати на підготовку спеціалістів знижуються на 30-40%. За опублікованими даними, кожний долар, затрачений на розробку тестів для профвідбору, забезпечує економічний ефект в 1000 доларів.

Держави Західної Європи вважають, що рівень підготовки випускників загальноосвітніх шкіл є недостатнім для одержання постійної роботи.

У Німеччині найбільшого поширення набули трирічні програми. Фірми укладають контракт з особами, які поступають на роботу, у якому передбачають умови праці, навчання, оплати, відпочинку та ін. Вимоги до учнів дуже високі: майже 15% відсіюється протягом першого року навчання. Процес профпідготовки заплановано так, що виробнича робота учнів за другий і третій рік навчання повністю відшкодовує всі витрати на їх підготовку.

Випускників коледжу служби персоналу фірм не беруть на роботу через відсутність практичної підготовки. У зв'язку з цим деякі з них стали запрошувати

студентів на роботу в період канікул, їх зарплата встановлюється у процентах від початкових ставок випускників вузів: старшокурсники одержують на 12,5% менше за випускників, студенти молодших курсів – на 12,5% менше за старшокурсників, а оклади першокурсників – на 12,5% менші, ніж у студентів молодших курсів. Відбір студентів здійснюють спеціалісти служби менеджменту персоналу та лінійні менеджери фірм [36].

Робота студентів організується таким чином, щоб вони якомога краще ознайомились з основними виробничими процесами. Така практика сприяє кращому добору персоналу. За період літньої роботи кожен студент знайомиться зі змістом і характером своєї майбутньої роботи, а також з умовами, на які він може розраховувати при влаштуванні на роботу у дану фірму. Навіть при влаштуванні на роботу в іншу фірму, він має переваги над конкурентами на ринку праці, тому що фірми цінують виробничий досвід.

У Великобританії головним координуючим органом у профорієнтаційній роботі є Служба зайнятості молоді, яка включає близько 3,5 тис. консультантів. Професійна орієнтація та консультація учнів шкіл проводиться упродовж усього періоду їх навчання. У Великобританії головним координуючим органом у профорієнтації є служба зайнятості, в яку входить 3,5 тис. консультантів та їх помічників [13].

Підготовка спеціалістів у галузі профорієнтування проводиться з 1949 року. Майбутні працівники Служби зайнятості вивчають теорію професійного відбору, теорію консультування і орієнтування, теорію професійної підготовки, професійні та етичні проблеми профорієнтації. Професійна орієнтація і консультування учнів шкіл проводиться на протязі всього періоду навчання.

Щорічно близько 800 тис. випускників загальноосвітніх шкіл отримують свідоцтво про професійну підготовку. Теоретично воно є підставою для влаштування на роботу. Але підприємці не бажають брати їх на роботу, оскільки програми відстають від практичних потреб. Для підвищення кваліфікації підприємці підписують з випускниками шкіл «кваліфікаційні контракти»

терміном від 6-ти місяців до 2-х років або «адаптаційні контракти», що допомагає пристосуватись до умов виробника.

У Франції організація профорієнтаційної роботи характеризується чіткою централізацією та регламентацією. Координація та відповідальність за проведення цієї роботи покладена на Міністерство освіти.

Важлива роль у виконанні професійною орієнтацією її соціально-педагогічних функцій належить радникам-профконсультантам. Забезпечуючи складний зв'язок освіти з економічною системою, індивідуальних потреб із суспільними, спеціалісти з профорієнтації сприяють знаходженню оптимального поєднання індивідуальних та державних інтересів у процесі вибору їхніми підопічними професійних та соціальних ролей [29].

Складна та багатогранна діяльність радників-профконсультантів включає такі головні позиції: поширення об'єктивної інформації про світ професій та ринок праці; допомога у визначенні потреб та нахилів учнів для вибору освітнього та професійного шляху; оцінка та аналіз відповідності особистості обраній спеціальності; допомога у виробленні навичок самостійного прийняття рішень або розробка обґрунтованої моделі вибору професії.

Аналіз діяльності радників з професійною орієнтації, як і загалом профорієнтаційних центрів, співробітниками яких вони є, виразно окреслює колективний характер такої діяльності – тісну взаємодію з усіма суб'єктами, зацікавленими у справах професійної підготовки та орієнтації молоді. При цьому служби профорієнтації виконують інтегруючу та спрямовуючу функції щодо колективних зусиль, спрямованих на виявлення найбільш оптимальних та конструктивних шляхів підготовки молоді до активної життєдіяльності. Одним з конкретних проявів спрямовуючої та інтегруючої функцій професійної орієнтації є її вплив на прийняття та реалізацію навчальними закладами планів виховної роботи, в яких профорієнтації належить значне місце.

Плани виховної роботи складаються школою з урахуванням організаційних, навчально-виховних та адаптивних щодо соціокультурного оточення потреб розвитку. Як підготовка, так і розробка подібних планів має

колективний характер і здійснюється за участю адміністрації школи, педагогічних, технічних працівників, шкільного лікаря та психолога, радника з професійної орієнтації, учнів, батьків, представників місцевої влади, керівників підприємств. Плани виховної роботи розглядаються і схвалюються у найвищих міністерських інстанціях, після чого розпочинається їх фінансування [49].

У Франції діє паралельно структура трьох національних агентств, які займаються питаннями професійної роботи: Національне бюро з освіти і професійної інформації; Центри професійної інформації та орієнтації; Національне агентство зайнятості.

Національне бюро з освіти і профінформації та центр профорієнтації працюють під керівництвом Міністерства національної освіти і розробляють рекомендації, посібники з питань профінформації. В цю структуру входять регіональні бюро і місцеві відділи (збір інформації на місцевому рівні).

Національне агентство зайнятості з широкою мережею державних агентств надають посередницькі послуги з працевлаштування людям всіх вікових груп.

У Швеції приблизно для 90% випускників шкіл є обов'язковим навчання у системі професійної підготовки ще упродовж двох-чотирьох років. В цій країні у молодій людини є можливість вибору 25 напрямів продовження навчання з терміном навчання від 2 до 4 років залежно від спеціальності. Обов'язковою виробнича практика не тільки для учнів, а й для викладачів, кожен з яких повинен або відпрацювати три місяці кожного року на виробництві або постійно виконувати виробничі завдання для удосконалення своїх знань і навичок.

Розширюється мережа професійно-консультаційних пунктів і центрів, які проводять роботу з молоддю. Так, у Франції на 1200 учнів налічується один профконсультант, у Швеції – на 300. У США для цього створено державну службу профорієнтування, в Англії – служба зайнятості молоді, яка має у країні понад тисячу відділень.

Таким чином, позитивні моменти в організації профорієнтаційної роботи в різних країнах світу, необхідно використовувати в роботі профорієнтаційних центрів в Україні.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

2.1 Дослідження системи профорієнтації в Україні

Економічний і соціальний розвиток країни може забезпечити лише висококваліфікована робоча сила, яка здатна створювати і використовувати наукомісткі, високопродуктивні новітні технології в усіх сферах економічної діяльності й суспільного життя. Вихідною стратегічною позицією підготовки висококваліфікованих робітників має стати система профорієнтації населення у своєчасному і обґрунтованому виборі кожним громадянином України професії, спеціальності відповідно до стану здоров'я, обдарувань, здібностей, індивідуально-психологічних особливостей, інтересів.

Важливого значення набуває професійна орієнтація молоді, що здійснюється усіма закладами освіти на всіх ступенях навчання. Але зараз вона знаходиться на недостатньому рівні та має багато недоліків [1].

Ознайомлення із станом профорієнтаційної роботи у практиці навчально-виховної діяльності сучасної школи засвідчило, що протягом останнього десятиріччя було фактично втрачено її організаційну структуру (ліквідовано кабінети профорієнтаційної роботи, у штатних розкладах шкіл відсутні посади профконсультанта), що негативно вплинуло на результативність підготовки школярів до професійного самовизначення. Аналіз стану діяльності школи з підготовки учнів до професійного самовизначення засвідчив таке:

оскільки посада профконсультанта у школі відсутня, його функції виконують інші педагогічні працівники (учителі, шкільні психологи, адміністрація), для яких вони не є основними;

значно звузилось коло форм та методів профорієнтаційної роботи з учнями, яка часто зводиться до епізодичних бесід, практично не використовується профорієнтаційний потенціал загальноосвітніх предметів;

при підготовці молоді до професійного самовизначення мало враховується соціально-економічні прогнози щодо потреби регіону в кадрах, педагоги

недостатньо обізнані із станом та перспективами розвитку ринку праці та соціально-професійними орієнтирами учнів тощо.

Сьогодні профорієнтаційна робота в середніх, загальноосвітніх школах України здійснюється згідно з Положенням про профорієнтацію молоді, яка навчається. В ньому зокрема зазначається, що профорієнтація повинна здійснюватися всіма закладами освіти на всіх ступенях навчання. Слід зазначити, що ця частина Положення практично не виконується. Пунктом 15 Положення передбачено введення посад практичних психологів-профконсультантів або методистів з профорієнтації до штатного розкладу середніх загальноосвітніх навчальних виховних закладів та міжшкільних навчально-виробничих комбінатів. Але на практиці ця частина Положення про профорієнтацію молоді не виконується. Щодо кадрового забезпечення профорієнтаційної роботи зі школярами, то воно сьогодні не здійснюється на належному рівні. Педагогічні вищі навчальні заклади припинили підготовку методистів з профорієнтаційної роботи, а курси з теорії та методики профорієнтаційної роботи у переважній більшості педагогічних ВНЗ сьогодні не викладаються [46].

Оскільки, незалежно від того, чи здійснює школа профорієнтаційну роботу, чи ні, потреба у професійному самовизначенні залишається об'єктивною потребою старшокласника, оскільки вона обумовлена психологічними особливостями розвитку особистості і виникає в період ранньої юності. Як наслідок, впродовж останнього десятиріччя виникло достатньо багато недержавних структур, які взялися за профорієнтацію, в першу чергу – профконсультацію молоді. При цьому вони часто використовують так би мовити «профорієнтаційну експрес-діагностику», тобто процес профорієнтації зводиться до одиничного тестування і надання за його результатами певних рекомендацій щодо професійного майбутнього учня. Слід зазначити, що така «профорієнтація» не відповідає як мінімум одному з її принципів, а саме принципу тривалості та багатоетапності профорієнтаційних впливів на особистість.

У 2007 р. було розпочато роботу з відновлення в Україні державної системи профорієнтації населення, в якій важливе місце посіла діяльність центру зайнятості. Так, у грудні 2007 р. затверджена Програма державної служби зайнятості на 2008-2013 рр. щодо профорієнтації молоді. Основна мета Програми – створення передумов для професійної самореалізації молоді та запобігання молодіжному безробіттю шляхом формування системи професійної орієнтації молоді. У продовження побудови ефективної профорієнтаційної діяльності було схвалено Програму Державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017-2020 роки (Постанова Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття №145 від 07.09.2017 р.) [47].

У Програмі зазначено, що для оперативного реагування на виклики ринку праці, інформування, орієнтації та сприяння адаптації населення до умов швидкозмінного ринку праці, інформатизації суспільства необхідно забезпечити надання якісних послуг з профорієнтації на новому рівні з використанням дистанційних форм та інформаційно-комунікаційних технологій.

Реалізація Програми та розв'язання проблем, що виникають при організації профорієнтації населення, передбачає виконання наступних завдань:

- удосконалення нормативно-правового забезпечення щодо організації професійної орієнтації;
- оновлення технологій надання послуг з професійної орієнтації в Державному центрі зайнятості;
- посилення співпраці центрів зайнятості з органами виконавчої влади, закладами освіти, роботодавцями, об'єднаними територіальними громадами, громадськими організаціями тощо;
- підвищення кваліфікації фахівців з профорієнтації Державного центру зайнятості;
- удосконалення програмного, науково-методичного та інформаційного забезпечення професійної орієнтації.

Виконання Програми сприятиме підвищенню якості надання профорієнтаційних послуг населенню шляхом запровадження інноваційних форм роботи та посилення кадрового забезпечення.

У результаті виконання Програми передбачається:

- сприяння усвідомленому вибору учнями випускних класів майбутньої професії, затребуваної на ринку праці України;
- формування у молоді стійкої мотивації до набуття навичок, затребуваних на ринку праці;
- координація зусиль соціальних партнерів у сфері профорієнтації;
- спрямування профорієнтаційних послуг на потреби об'єднаних та територіальних громад;
- широке використання можливостей ЦПТО ДСЗ в профорієнтаційній роботі з населенням;
- наближення послуг з профорієнтації до широкого кола споживачів.

Молодим людям, які звернулися до центру зайнятості, надаються професійно-інформаційні та профконсультаційні послуги щодо вибору професії з врахуванням потреб регіонального ринку праці, вони залучаються до участі у семінарах, що проводяться центром зайнятості. У січні-жовтні 2020 р. профорієнтаційними послугами було охоплено 296,4 тис. безробітних з числа молоді до 35 років, що на 9,55 більше, аніж за аналогічний період 2019 р. (табл. 2.1).

Як бачимо з табл. 2.1 отримували послуги Державного центру зайнятості у січні-жовтні 2020 р. 697,9 тис. осіб, мали статус безробітного 352,2 тис. осіб, що на 22,5% більше, ніж у січні-жовтні 2019 р. Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного) на 38,0% менше осіб, ніж у аналогічному періоді 2019 р. Спостерігається значне скорочення чисельності осіб, що проходили професійне навчання – на 34,0% у порівнянні з січнем-жовтнем 2019 р., а також кількості безробітних, які брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, - на 51,4% порівняно з січнем-жовтнем 2019 р.

Таблиця 2.1 – Надання послуг Державним центром зайнятості молоді у віці до 35 років [30]

Показник	Молодь у віці до 35 років				
	січень- жовтень 2018 р.	січень- жовтень 2019 р.	січень- жовтень 2020 р.	зміна значення	
				%	+ (-) тис. осіб
Отримували послуги, тис. осіб	695,8	697,3	697,9	100,1	0,6
Мали статус безробітного, тис. осіб	282,9	287,6	352,2	122,5	64,6
Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного), тис. осіб	256,7	250,2	160,2	64,0	-90,0
Проходили професійне навчання, тис. осіб	38,1	36,2	23,9	66,0	-12,3
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	44,8	43,2	21,0	48,6	-22,2
Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами, тис. осіб	260,3	270,7	296,4	109,5	25,7
Станом на:					
Показник	на 1 листопада 2018 р.	на 1 листопада 2019 р.	на 1 листопада 2020 р.	зміна значення	
				%	+ (-) тис. осіб
Отримували послуги, тис. осіб	344,5	358,4	399,7	111,5	41,3
Мали статус безробітного, тис. осіб	78,9	80,4	127,0	158,0	46,6
Отримували допомогу по безробіттю, тис. осіб	58,8	60,6	103,3	170,5	42,7

Невідповідність напрямів та обсягів професійного навчання молоді потребам ринку праці є однією з основних причин молодіжного безробіття. Сьогодні значна кількість підприємств відчуває потребу в кваліфікованих робітниках. Разом з тим, щорічно в Україні майже 80 тис. випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів не знаходять застосування своїх знань та вмінь на ринку праці, у той час як підприємства відчувають потребу у фахівцях будівельних професій: токарях, ливарниках, ковалях, термістах, слюсарях-інструментальниках, фрезерувальниках. Через відсутність механізму взаємодії роботодавців з навчальними закладами підготовка кадрів навчальними закладами не відповідає потребі роботодавців [6].

Як бачимо з рис. 2.1, структура чисельності випускників закладів освіти, що перебували на обліку в центрі зайнятості протягом 2019 р. складається з випускників вищих закладів освіти (56,3%), які переважають в цій структурі, випускників професійно-технічних закладів освіти (22%) та випускників середніх загальноосвітніх шкіл (21,7%).



Рисунок 2.1 – Структура чисельності випускників закладів освіти, що перебували на обліку в центрі зайнятості протягом 2019 р. [31]

Відсутність чіткої маркетингової стратегії на ринку освітніх послуг та ринку праці орієнтує підготовку фахівців не на потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на певні спеціальності, створюючи, в свою чергу, умови для зростання безробіття за окремими спеціальностями. На рис. 2.2 відображена структура випускників вищих навчальних закладів освіти, зареєстрованих в центрі зайнятості у 2019 р. [31].

Як бачимо на рис. 2.2, найбільшу питому вагу серед випускників вищих навчальних закладів освіти у 2019 р. склали молоді люди, що закінчили навчання за напрямками підготовки: економіка, комерція та підприємництво – 37,6%, інженерія – 16,4%, медицина – 14,4%, а у 2018 р.: економіка, комерція та підприємництво – 45,5%, інженерія – 13,9%, право – 8,0%. Найменшу питому вагу у 2019 р. склали молоді люди, що закінчили навчання за напрямками підготовки: архітектура та державне управління – по 0,1%, сільське

господарство, лісництво і рибальство – 1,3%, транспорт – 1,5%, соціальні науки – 1,9%, а у 2018 р.: транспорт – 1,5%, соціальні науки – 2,3%, математика та інформатика – 2,9%, природничі науки – 3,0%, гуманітарні науки – 3,1%, культура і мистецтво – 3,3%.

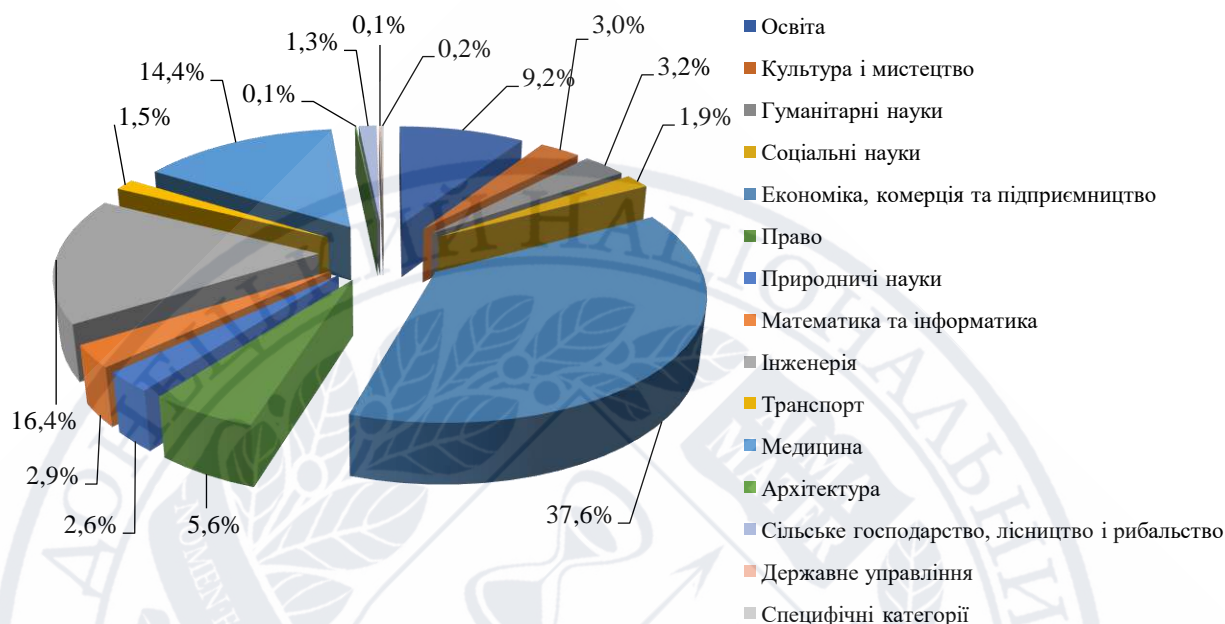


Рисунок 2.2 – Структура випускників вищих навчальних закладів освіти, зареєстрованих в Державному центрі зайнятості у 2019 р. (за напрямками підготовки, %) [31]

Аналізуючи ці фактори, можна помітити прорахунки у виховній і профорієнтаційній роботі з молоддю, зокрема: у закладах освіти не проводиться регулярна інформаційна та роз'яснювальна робота з професійного самовизначення з урахуванням розподілу трудового потенціалу у регіонах, реальних потреб ринку праці та їх змін на перспективу.

Випускники ВНЗ, які звертаються до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, залучаються до усіх активних заходів. Протягом 2019 року статус безробітного мали 337,4 тис. осіб з числа молоді (33% загальної кількості безробітних), допомогу по безробіттю отримували 260,9 тис. молодих осіб. Отримували послуги державного центру зайнятості 12,6 тис. випускників (у т.ч. 9,6 тис. випускників вищих навчальних закладів та 3,0 тис. випускників професійно-технічних навчальних закладів (рис. 2.3)).

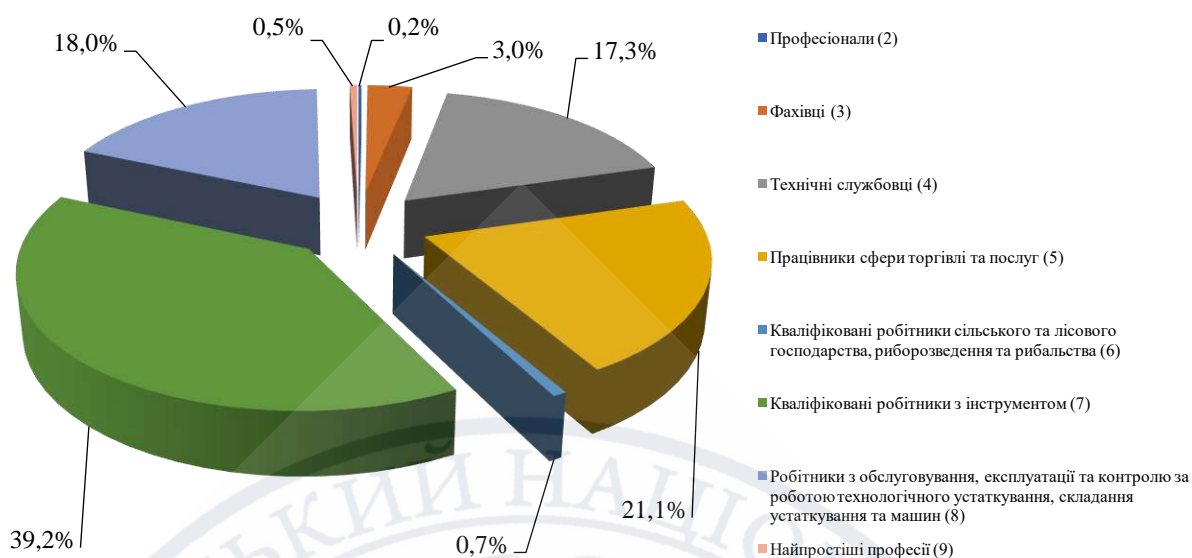


Рисунок 2.3 – Структура чисельності випускників професійно-технічних навчальних закладів, які звернулися до Державного центру зайнятості у 2019 р. [30]

Як бачимо з рис. 2.3, на обліку центру зайнятості у 2019 р. перебувало 39,2% випускників ПТНЗ – кваліфікованих робітників з інструментом, 21,1% - працівників сфери торгівлі та послуг, 18% - робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, 17,3% - технічних службовців. Це також свідчить про те, що значна частина кваліфікованих працівників, які перебувають на обліку, не відповідають потребам роботодавців щодо якості профпідготовки.

За сприянням державного центру зайнятості знайшли роботу 282,3 тис. молодих громадян. Зокрема, 61% були працевлаштовані оперативно до набуття статусу безробітного.

Профорієнтаційними послугами було охоплено 319,5 тис. безробітних з числа молоді та 1,5 млн осіб, які навчаються в різних навчальних закладах. З метою наближення професійних навичок осіб, що шукають роботу, до потреб роботодавців, розширення їх компетенцій та підвищення конкурентності, державним центром зайнятості протягом 2019 року здійснено професійне навчання на замовлення роботодавців 39,5 тис. безробітних у віці до 35 років. До

громадських та інших робіт тимчасового характеру було залучено 48,5 тис. осіб з числа молоді. Станом на 1 січня 2020 року кількість осіб з числа молоді, які мали статус безробітного становила 100,4 тис. осіб, з них, допомогу по безробіттю отримували 80,5 тис. осіб.

Все це свідчить про необхідність вдосконалення існуючої системи профорієнтації, яка сприятиме громадянам у своєчасному, свідомому, обґрунтованому професійному виборі, а відтак забезпечуватиме розв'язання завдань: щодо успішного здобуття підходящої професії, досягнення економічно активними громадянами високої професійної кваліфікації, компетентності; збалансування пропозиції робочої сили з попитом на неї на ринку праці.

2.2 Оцінка діяльності Вінницького обласного центру зайнятості як суб'єкта реалізації професійної орієнтації

Фактором, що сприяє реалізації здатності до праці особи та її професійному вибору, є дієва система профорієнтації. Профорієнтаційну роботу в найповнішому обсязі здійснюють підрозділи Державного центру зайнятості. Саме під час навчання в школі юнаки та дівчата обирають професію та майбутню роботу. Центри зайнятості об'єктивно покликані допомогти молоді не помилитися в цьому виборі, прийняти більш виважені рішення, максимально точно ув'язати особисті інтереси, здібності, професійно необхідні якості з вимогами певних професій та потребами ринку праці.

Як свідчить статистика Державного центру зайнятості, протягом січня-вересня 2020 року статус безробітного мали 16090 осіб саме з числа молоді (31,1% загальної кількості безробітних), допомогу по безробіттю отримували 14828 молодих осіб. Серед безробітних у віці до 35 років, 85% звернулися до центру зайнятості протягом року після звільнення. З них: 22% - у торгівлі та ремонті; 18% - сфері державного управління й оборони; 15% – у переробній промисловості; 12% - у сільському, лісовому та рибному господарстві. Решта громадян по різних причинах не були зайняті більше 1 року або відносились до випускників навчальних закладів різних типів, які не мали професійного досвіду.

Інформацію про надання послуг Вінницьким обласним центром зайнятості молоді у віці до 35 років протягом 2016-2019 рр. представлено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Інформація про надання послуг Вінницьким обласним центром зайнятості молоді у віці до 35 років протягом 2016-2019 рр. [28]

Показник	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення (2019/2018 рр.)	
					%	осіб
Мали статус безробітного	27 808	22 254	19 690	18 278	92,8	-1 412
Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного)	12 516	12 004	11 992	11 250	93,8	-742
Працевлаштовано на нові робочі місця з компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску	357	321	333	312	93,7	-21
Проходили професійне навчання	2 325	2 027	1 761	1 541	87,5	-220
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру	2 155	1 649	1 430	1 219	85,2	-211
Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами	26 573	21 194	18 847	17 453	92,6	-1 394
<i>Станом на:</i>						
Показник	на 1 січня 2017 р.	на 1 січня 2018 р.	на 1 січня 2019 р.	на 1 січня 2020 р.	Відхилення (2019/2018 рр.)	
					%	%
Мали статус безробітного	8 064	6 353	6 175	5 677	91,9	-498
Отримували допомогу по безробіттю	6 733	5 189	5 187	4 856	93,6	-331

Так, у 2019 р. статус безробітного мали 18278 осіб з числа молоді у віці до 35 років, що на 7,2% менше, аніж у 2018 р. Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного) у 2019 р. – 11250 осіб, що складає 61,5% від осіб, що мали статус безробітного.

Протягом січня-вересня 2020 року кількість випускників, що отримували послуги Державного центру зайнятості, становила 591 особу (у т.ч. 430 випускників вищих навчальних закладів та 155 випускників професійно-технічних навчальних закладів).

Серед випускників ПТНЗ 33% становлять працівники сфери торгівлі та послуг, 27% - кваліфіковані робітники з інструментом, 12% - робітники з обслуговування, експлуатації технічного устаткування (рис. 2.4) [29].

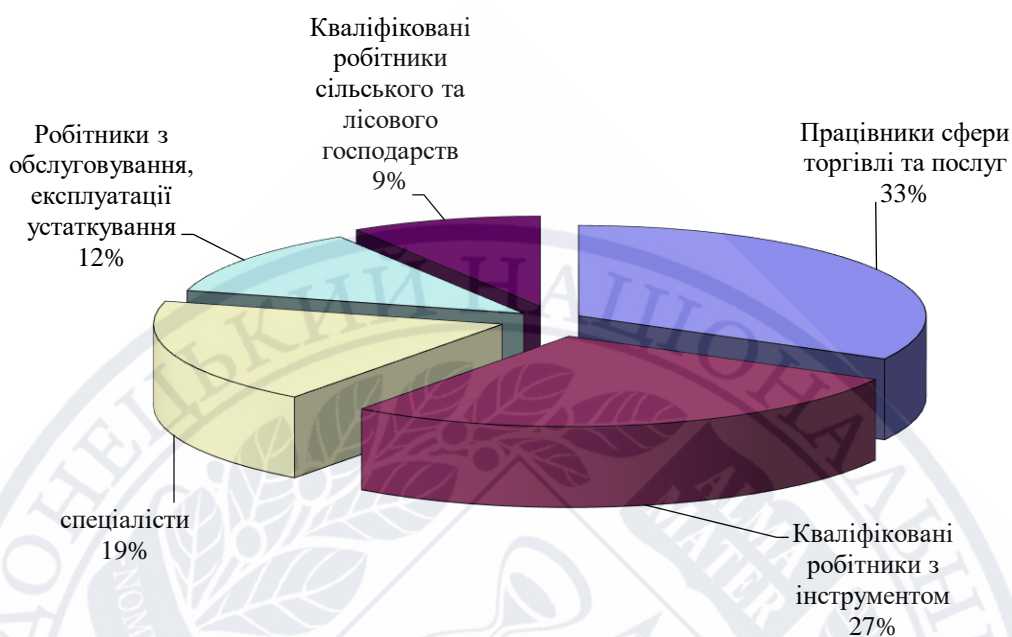


Рисунок 2.4 – Структура випускників ПТНЗ, січень-вересень 2020 р. (%)

Серед випускників ВНЗ 40% навчалися в галузі соціальних наук, бізнесу та права, 9% – вивчали гуманітарні науки, 8% – мали інженерну спеціальність, 8% – вивчали медицину, 7% – галузь сільського господарства (рис. 2.5).

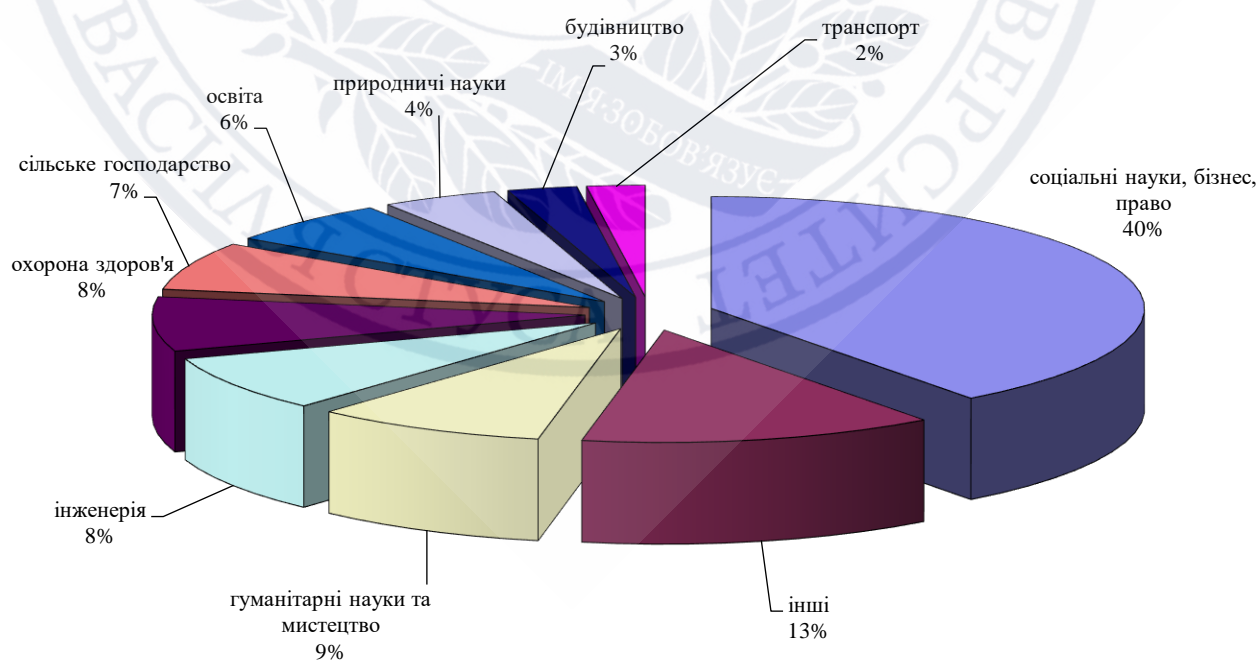


Рисунок 2.5 – Структура випускників ВНЗ, січень-вересень 2020 р. (%) [29]

За сприянням Державного центру зайнятості у січні-вересні 2020 року працевлаштовано 7898 молодих громадян, зокрема, більше половини з них працевлаштовані оперативно до набуття статусу безробітного.

З метою максимального наближення професійних навичок громадян, які шукають роботу до потреб роботодавців, розширення їх компетенцій та підвищення конкурентності, державним центром зайнятості протягом січня-вересня 2020 року здійснено професійне навчання на замовлення роботодавців 894 безробітних у віці до 35 років.

До громадських та інших робіт тимчасового характеру було залучено 728 осіб з числа молоді. Роботи організовувалися по наступних напрямках: інформування населення про порядок отримання житлових субсидій та робота з документацією, роботи, пов'язані з ремонтом об'єктів соціальної сфери тощо.

Кількість безробітних станом на 1 листопада 2020 року була на 41,0% більшою кількості безробітних на 1 листопада 2019 року та становила 18,0 тисячі осіб. Кількість отримувачів допомоги по безробіттю на цю ж дату збільшилась на 45,5% до цієї ж дати минулого року та становила 16,1 тис. осіб. Структура зареєстрованих безробітних станом на 1 листопада 2020 року за віковими групами: 32% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 27% - у віці від 35 до 45 років; 41% - у віці понад 45 років (рис. 2.6).

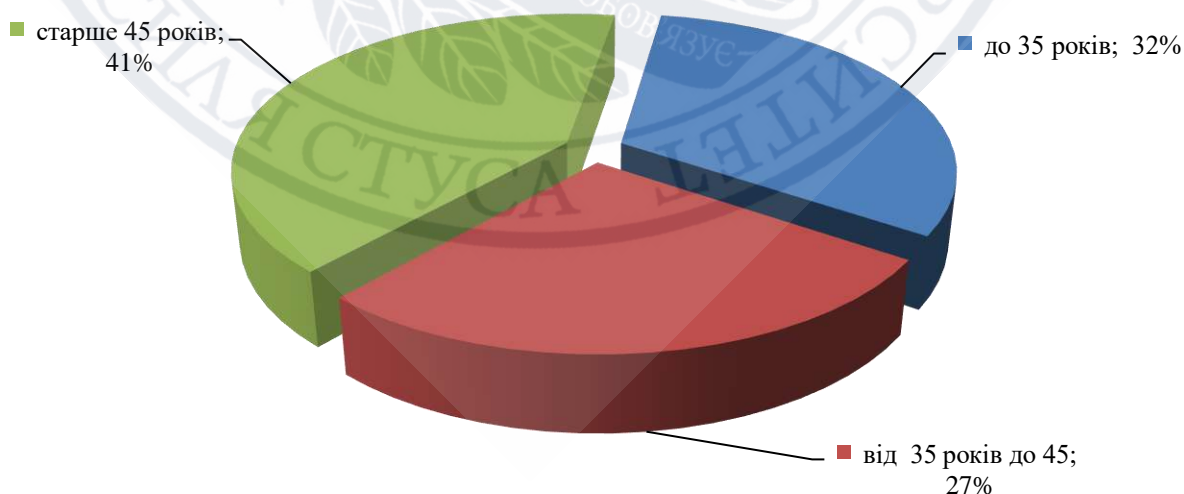


Рисунок 2.6 – Структура зареєстрованих безробітних станом на 1 листопада 2020 року за віковими групами [28]

Станом на 1 жовтня 2020 року кількість осіб з числа молоді, які мали статус безробітного, становила 6199 осіб, що на 2206 осіб (55,3%) більше, ніж на відповідну дату минулого року. Допомогу по безробіттю отримували 5229 осіб, що на 1985 осіб (61,2%) більше, ніж на відповідну дату минулого року.

Загальна кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами у січні-жовтні 2020 р. (які у період карантинних обмежень теж надавались дистанційно у режимі онлайн, зазвичай за допомогою програми «Zoom» після запрошення по телефону) становила 68,9 тис. осіб, у т. ч. 50,8 тис. осіб, які мали статус зареєстрованого безробітного. Також профорієнтаційними послугами (ще до карантину) було охоплено 5,1 тис. осіб, що навчаються у навчальних закладах різних типів, з них учні загальноосвітніх шкіл становили 4,0 тис. осіб. Безперервно працювали гарячі лінії центру зайнятості.

Профорієнтаційними послугами у січні-вересні 2020 року були охоплені 14792 безробітних з числа молоді та 5105 осіб, що навчаються в навчальних закладах різних типів.

З метою надання послуг з профорієнтації у дистанційному режимі створена Платформа Державної служби зайнятості з профорієнтації та розвитку кар'єри (<http://profi.dcz.gov.ua/>) [37]. Зареєстрованому користувачу надається можливість безкоштовно отримати послуги з профорієнтації у он-лайн форматі без відвідування центру зайнятості та зробити власну профорієнтацію, якщо існує потреба у:

- виборі (зміні) професії;
- виборі майбутнього напрямку професійного навчання;
- визначенні схильності до підприємницької діяльності
- оцінці власних здібностей та навичок (Soft Skills);
- саморозвитку.

За бажанням користувач Платформи може звернутися за додатковою консультацією до фахівців Державного центру зайнятості. Завдяки Платформі з профорієнтації та розвитку кар'єри можна безкоштовно продіагностувати власні

схильності, здібності, краще зрозуміти свої професійні інтереси, тобто зробити власну профорієнтацію.

Проте, для того, щоб профорієнтаційна робота з молоддю була ефективною, її необхідно проводити систематизовано та поетапно, насамперед у загальноосвітніх школах, де упродовж навчального року повинен передбачатись поступовий перехід учнів від заходів із загальним профінформаційним спрямуванням до психолого-діагностичної та прогнозуючої профконсультації, тобто поступової індивідуалізації роботи.

У життєво важливому рішенні про вибір професії юною людиною мають бути зацікавлені усі: сама молода людина, батьки, суспільство, школа, держава. Тільки спільними зусиллями можна досягнути відповідних результатів.

Тому профорієнтаційна робота з учнями, а також їх батьками, має здійснюватися спільно практичними психологами загальноосвітніх шкіл та профконсультантами центрів зайнятості, з залученням шкільної адміністрації та педагогічних колективів цих шкіл.

Отже, лише за умови тісної співпраці Міністерства освіти і науки України та Державного центру зайнятості, створення спільної профорієнтаційної програми та при функціонуванні тих навчальних закладів, які готують конкурентоспроможних фахівців, що відповідають вимогам сучасних технологій, можлива ефективна профорієнтаційна робота і, як результат – стабілізація ситуації на ринку праці.

2.3 Вивчення мотиваційних переваг професійного вибору молоді

При виборі професії випускники шкіл не завжди замислюються про те, наскільки легко буде знайти роботу з отриманим дипломом. Більшість із них вибирають собі професію орієнтуючись на особистий інтерес до даної спеціальності, і лише деякі враховують те, наскільки вона користується попитом на ринку праці [27].

Як зазначено у Концепції державної системи професійної орієнтації населення, профорієнтаційну роботу здійснюють підрозділи державного центру

зайнятості. Окремі її елементи реалізуються в загальноосвітніх, професійних і вищих навчальних закладах. Саме спеціалісти центрів зайнятості, перш за все з профорієнтації та профнавчання, допомагають молодим людям у виборі професії серед більш як 40 тис. професій, реально оцінити свої можливості, здібності, інтереси.

Аналіз соціально-професійних орієнтацій допомагає об'єктивно оцінювати тенденції та зміни у професійних намірах випускників загальноосвітніх навчальних закладів, приймати виважені управлінські рішення щодо подальшого формування трудового потенціалу конкретного регіону та держави в цілому.

З метою отримання більш повної та точної інформації про орієнтири молоді при виборі професії проаналізуємо результати дослідження «Перехід від навчання до ринку праці (SWTS)», виконаного Українським центром соціальних реформ (UCSR) спільно з Інститутом демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи Національної академії наук України, а також Центром соціального моніторингу [34].

Профорієнтаційні заходи помітно зменшують випадковість професійного вибору молодшої людини. Так, серед осіб, які брали участь у профорієнтаційних заходах, частка молоді, які здійснила вибір професії випадково, є на порядок меншою порівняно із молоддю, яка не була охоплена такими заходами, – відповідно 7,6 та 21,1% (рис. 2.7).

Також було досліджено питання, які визначають яким чином молодь обирає професії. Результати демонструють, що трохи менше половини молодих людей (48,7%) відвідували профорієнтаційні заходи, а найбільш активними відвідувачами таких заходів була молодь віком 15–19 років, жінки та жителі сільських поселень. Той факт, що більшу зацікавленість у профорієнтації виявили демографічні групи, які є, як правило, найбільш вразливими на ринку праці, ймовірно свідчить про деякі обнадійливі тенденції. Однак, виходячи з фактичних можливостей держави щодо охоплення профорієнтаційними заходами усіх учнів загальноосвітніх шкіл, а також вимог державних програмних

документів, виявлений рівень охоплення профорієнтаційними послугами (48,7%) необхідно визнати недостатнім.

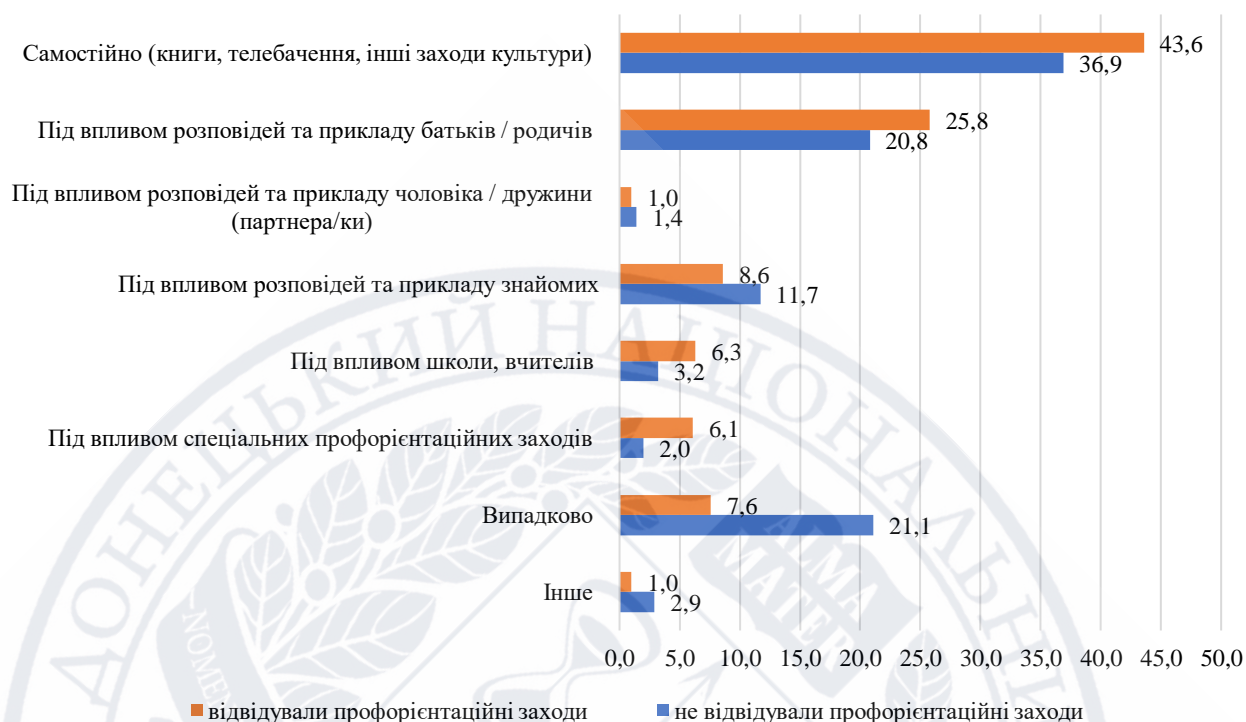


Рисунок 2.7 – Розподіл молоді за відвідуванням заходів з професійної орієнтації та причинами вибору своєї нинішньої професії [34]

Загалом для 80,3% молоді обрана професія відповідає бажанням (рис. 2.8). Найвищий рівень задоволення обраною професією виявили нинішні учні та студенти (89,7%). Молодь, яка припинила навчання до його формального завершення, частіше вказує на невідповідність бажаної та обраної професії (58,3%). Основними причинами цього були труднощі у пошуках роботи (28,7%), випадковий вибір професії (20,0%) та низький рівень заробітної плати (19,4%).

Переважає більшість молоді вважає, що обрала професію (нинішню або в майбутньому) завдяки власному вибору (40,1% молодих українців, з яких 43,6% пройшли профорієнтаційні заходи та 36,9%, які їх не відвідували). Водночас, вплив сім'ї та друзів залишається вагомим: 34,7% молодих людей вказали, що сім'я та друзі вплинули на їх професійний вибір. Це значно перевищує вплив інституційного середовища, а саме діяльності шкіл та спеціальних профорієнтаційних інституцій (8,7%).

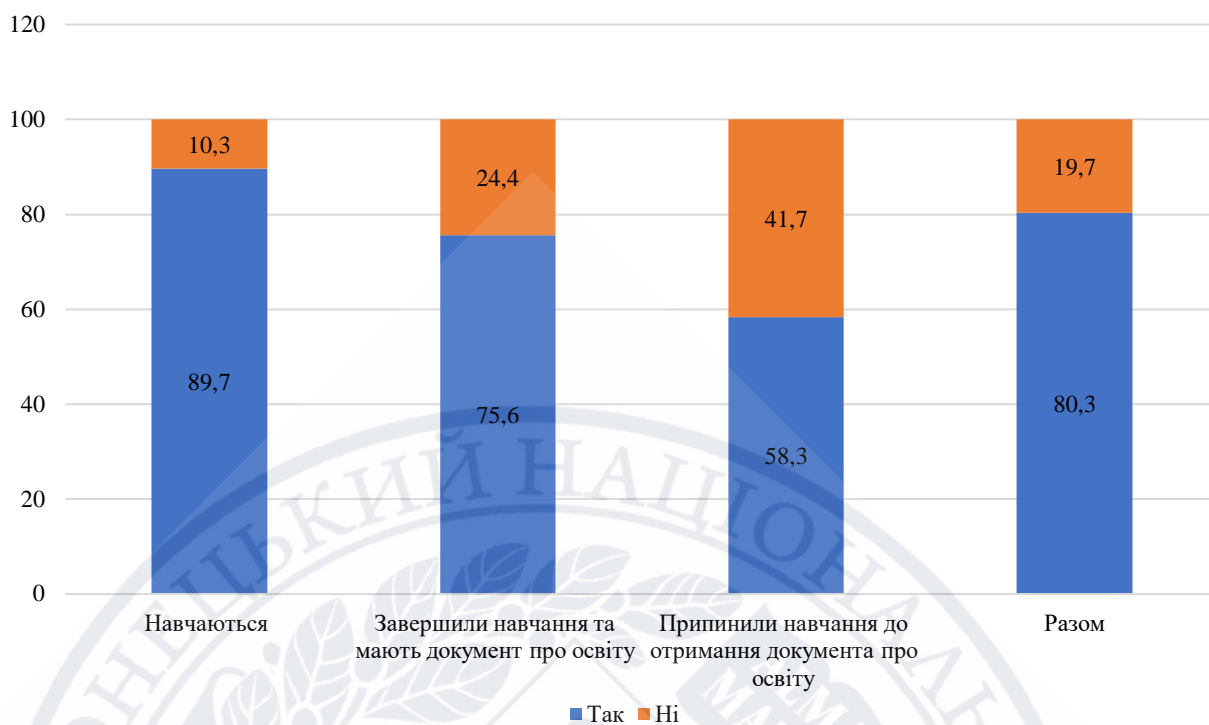


Рисунок 2.8 – Розподіл молоді за відповідністю обраної професії до бажань та рівнем завершеної освіти [34]

Таким чином, аналіз результатів дослідження «Перехід від навчання до ринку праці (SWTS)», виконаного Українським центром соціальних реформ (UCSR) спільно з Інститутом демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи Національної академії наук України, а також Центром соціального моніторингу, дає можливість зробити такі висновки:

молодь недостатньо орієнтується у світі професій, не знайома з вимогами сучасного ринку праці та актуальними для свого регіону видами діяльності. Молодій людині недостатньо розвивати свої обдарування, здібності – вона повинна мати інформацію про те, в яких професіях вона може найповніше їх реалізувати, знати попит на відповідні професії, кон'юнктуру ринку праці, умови, шляхи, форми здобуття професій, можливості працевлаштування;

через відсутність посад фахівців із профорієнтації у складі соціально-психологічних служб, малу кількість сучасних посібників, методик, інформаційно-довідкових матеріалів навіть у тих навчальних закладах, де епізодично організовуються профорієнтаційні заходи, їхня якість невисока;

сучасна молодь зорієнтована на здобуття вищої освіти за престижними нині професіями, щодо яких на ринку праці вже існує надлишок. Водночас ті професії, які користуються підвищеним попитом на ринку праці, молодь не приваблюють;

відсутня профорієнтаційна робота, яка передбачає формування у молоді професійних планів, спрямованих на вибір професії. необхідно активніше залучати до цієї роботи шкільних психологів, оскільки система профорієнтації повинна включати професійну освіту, професійну консультацію, професійну діагностику, починаючи з 5-6 класів загальноосвітньої школи [4, с. 44];

ефективність профорієнтаційної роботи суттєво залежить від постановки її в школі. Результатом буде сформоване в учнів відношення до світу професій, уміння співвіднести знання про власні можливості з вимогами тієї чи іншої професійної діяльності. Досягнення цього результату стане можливим тоді, коли профорієнтаційна робота в школі буде мати науково обґрунтоване методичне забезпечення, яке максимально активізуватиме професійне самовизначення випускника.

Таким чином, зміна умов, змісту і засобів праці, що відбуваються на тлі ринкових трансформацій, підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили викликають потребу в систематичній професійній орієнтації молоді. Вона виступає невід'ємною складовою процесу безперервної освіти. Для вдосконалення цієї діяльності необхідні підготовка та постійне підвищення кваліфікації фахівців у сфері профорієнтації, систематичне відстеження професійної спрямованості молоді і відповідна їй корекція [3, с.33].

Результати дослідження підтверджують висновок про те, що система професійної орієнтації та формування професійної спрямованості молоді вимагає термінового оновлення та реформування. При цьому основну роль у справі профорієнтації молоді має відігравати навчальний заклад та державний центр зайнятості.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

3.1 Пропозиції по підвищенню ефективності системи профорієнтації в Україні

В сучасних умовах професійна орієнтація населення, особливо шкільної молоді, є одним із головних напрямів державної політики зайнятості. Правильний вибір професії розкриває перед молоддю шлях до реалізації своїх здібностей і життєвих планів, сприяє ефективному використанню трудового потенціалу в інтересах особи та суспільства. У зв'язку з цим проводиться багатопланова профорієнтаційна робота серед молоді. Але на сучасному етапі система професійної орієнтації населення не забезпечує належної ефективності формування, відтворення та збереження трудового потенціалу [33].

Професійна орієнтація повинна базуватися на наукових дослідженнях, спиратися на положення міжнародних актів і практичний досвід розвинутих країн світу. Потребують удосконалення наукове та науково-методичне забезпечення професійної орієнтації населення та система інформування про перспективи розвитку національної економіки з урахуванням регіональних особливостей як окремих галузей економіки, так і конкретних підприємств відповідно до їх потреби у робітниках певних професій та рівня кваліфікації. Актуальність створення відповідних базових інституціональних утворень та системи підготовки і підвищення кваліфікації кадрів зумовлена необхідністю надання профорієнтаційних послуг на професійній основі [26].

Для вдосконалення системи профорієнтації необхідним є:

створення умов для активізації роботи з професійної орієнтації населення та надання на належному рівні профорієнтаційних послуг усім його соціальним групам і віковим категоріям, диференціація профорієнтаційних та переорієнтаційних заходів відповідно до основних видів праці [44];

формування нормативно-правових, соціально-економічних, інформаційно-

методичних, матеріально-технічних і фінансових засад системи профорієнтації населення та належне ресурсне забезпечення профорієнтаційної роботи;

залучення до участі в управлінні системою професійної орієнтації населення представників громадськості та роботодавців, підготовка та професійний розвиток кадрового ресурсу професійної орієнтації населення;

оновлення змісту, форм та методів профорієнтаційної роботи з різними соціальними групами і віковими категоріями населення з урахуванням їх специфіки;

створення системи управління якістю профорієнтаційних послуг з урахуванням міжнародного досвіду та сприяння поширенню вітчизняного та міжнародного досвіду з питань професійної орієнтації населення;

розроблення сучасних стандартів та норм профорієнтаційної роботи та внесення пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правової бази професійної орієнтації населення;

проведення фундаментальних та прикладних наукових досліджень у сфері професійної орієнтації населення і забезпечення широкого впровадження їх результатів у практику, удосконалення механізму науково-методичного та навчального забезпечення з питань професійної орієнтації населення, участь у проведенні наукових досліджень з актуальних проблем профорієнтації населення шляхом співпраці з науково-дослідними установами.

Для розв'язання даних проблем профорієнтації необхідне впровадження організаційної структури державної системи професійної орієнтації населення, яка включає дві взаємодіючі складові – державну та громадську і має загальнодержавний, територіальний та базовий рівень. Також необхідне впровадження теоретико-методологічних засад профорієнтації, правове, кадрове, фінансове, економіко-інформаційне забезпечення (рис. 3.1).

З метою організації, координації профорієнтаційної роботи, розроблення науково-методичних матеріалів потрібно створити Всеукраїнський центр професійної орієнтації населення, а також відновити роботу територіальних центрів профорієнтації.

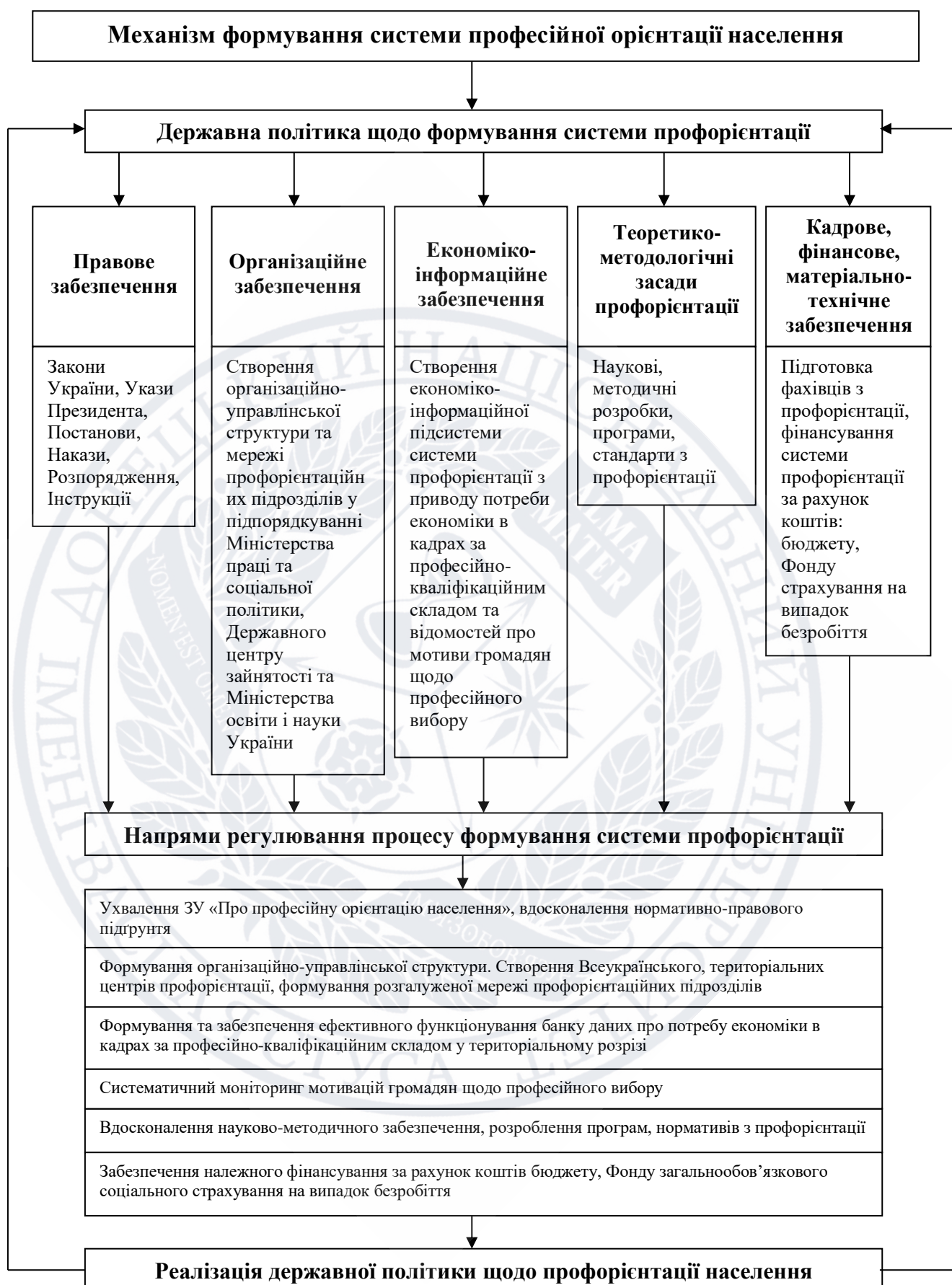


Рисунок 3.1 – Структура механізму формування системи профорієнтації населення

На базовому рівні профорієнтація населення повинна проводитися навчальними закладами та закладами охорони здоров'я, центрами зайнятості, центрами профорієнтації, молодіжними центрами праці, військкоматами, підприємствами та організаціями [21].

Об'єктом уваги також має стати професійна орієнтація учнівської молоді в загальноосвітніх навчальних закладах та професійно-технічних навчальних закладах. Запорукою ефективності організації та здійснення профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді є налагодження плідної співпраці центрів зайнятості не тільки із загальноосвітніми навчальними закладами, а і з представниками інших зацікавлених організацій, установ, структурних підрозділів місцевих держадміністрацій та органів місцевого самоврядування тощо, а також з роботодавцями та батьками молодих людей [23].

Реалізація цих напрямів вдосконалення системи профорієнтації дасть змогу: створити умови для реалізації конституційних прав громадян на вільний розвиток особистості, на працю, на вільний вибір професії та професійний розвиток; задовольнити потребу всіх соціальних груп та вікових категорій населення в отриманні доступних профорієнтаційних послуг належної якості; підвищити рівень зайнятості населення; поліпшити професійну орієнтацію населення шляхом залучення інститутів громадянського суспільства.

Окремо слід зупинитись на проблемах і труднощах, що перешкоджають забезпеченню ефективності профорієнтаційної роботи в навчальних закладах.

Комплексне дослідження сучасного стану профорієнтаційної роботи у школі виявило такі проблеми у цьому руслі:

низький рівень теоретичних знань вчителів про основи профорієнтаційної роботи у школі, стихійність, поодинокість, формалізм у здійсненні профорієнтаційної роботи у школі, незадовільний стан профорієнтаційної роботи шкільних психологів та відсутність кабінетів, кутків профінформації;

ненадання професійних профконсультацій школярам через відсутність у штатному розкладі шкільного профорієнтолога та невиконання вимог «Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається»;

відсутність єдиної наукової системи профорієнтаційної роботи у школі, сучасної науково-методичної літератури з цієї проблеми через застарілі підходи в організації профорієнтаційної роботи та слабку матеріально-технічну базу шкіл; втрата інтересу та довіри до профорієнтаційних заходів в учнів і батьків; відсутність педагогічних вищих навчальних закладів, які б готували спеціалістів-профорієнтологів для школи.

Незадовільний рівень ефективності профорієнтаційної діяльності в навчальних закладах виражається, в першу чергу, в низькій інформованості школярів про світ професій, в невідповідності до самостійного пошуку й отримання ними необхідної профінформації, учні не знайомі з професіограмами, системою класифікації типів професій, із умовами правильного вибору майбутньої професії. Це виявляється у другорядності факторів, які впливають на вибір, легковажному ставленні та поверхневості мотивів вибору. Випускники відчують ускладнення у визначенні власних здібностей, інтересів, вони не готові до здійснення науково обґрунтованого професійного вибору [15].

Спираючись на зарубіжний досвід, можна запропонувати напрями вдосконалення профорієнтаційної роботи (рис. 3.2). Перш за все, треба створити ефективну систему профорієнтації, що буде з самого дитинства орієнтувати молодь на вибір професії. Для цього ми пропонуємо проводити профорієнтацію, починаючи з дитсадка і до закінчення школи. Важливо, щоб молодь визначилася з вибором професії саме протягом цього періоду і далі пішла вчитися по обраній професії без зайвої втрати часу. Для якісної роботи системи профорієнтації автор пропонує впровадження додаткових уроків з профорієнтації.



Рисунок 3.2 – Напрями вдосконалення профорієнтаційної роботи зі школярами

Для ефективного функціонування в модель впровадження додаткових уроків з профорієнтації автором покладені наступні принципи:

залежність форм профорієнтаційної роботи від етапів життєвого циклу – на кожному етапі навчання пропонуються такі форми профорієнтаційної роботи, які найкраще будуть сприйматися учнями на кожному етапі з урахуванням вікових особливостей;

наступність форм профорієнтаційної роботи – кожна з форм профорієнтації закономірно змінює іншу на різних етапах профорієнтації та послідовно наближає учня до вираженого вибору професії;

врахування психологічних особливостей сприймання в процесі прийняття рішення про майбутню професію – послідовність етапів прийняття рішення: аналіз інформації про існуючі професії, виникнення зацікавленості, селекція, оцінка та співставлення з власними можливостями, пошук методів реалізації своїх нахилів, вибір професії;

систематичність, періодичність профорієнтаційної роботи – профорієнтація проводиться постійно, систематично, починаючи з дитсадку і до закінчення школи, і поступово наближає учнів до усвідомленого вибору професії.

На рис. 3.3 ми пропонуємо схему напрямів та забезпечення впровадження додаткових уроків з профорієнтації.

Для ефективної роботи системи профорієнтації необхідним є ще в дитячому садочку впровадження деяких елементів профорієнтації. Для дітей вона буде носити розважально-пізнавальний характер: створення мультфільмів про професії, віршів, цікавих дитячих розповідей, пізнавальних ігор, костюмованих спектаклів. Такі форми проведення дозвілля будуть допомагати дитині вже у такому віці дізнаватися про професії, формувати свої погляди на світ професій. Якщо це буде проводитися в цікавих для дітей формах і вихователі будуть творчо підходити до цих ігор, розповідей, діти активніше будуть засвоювати знання про професії [22].

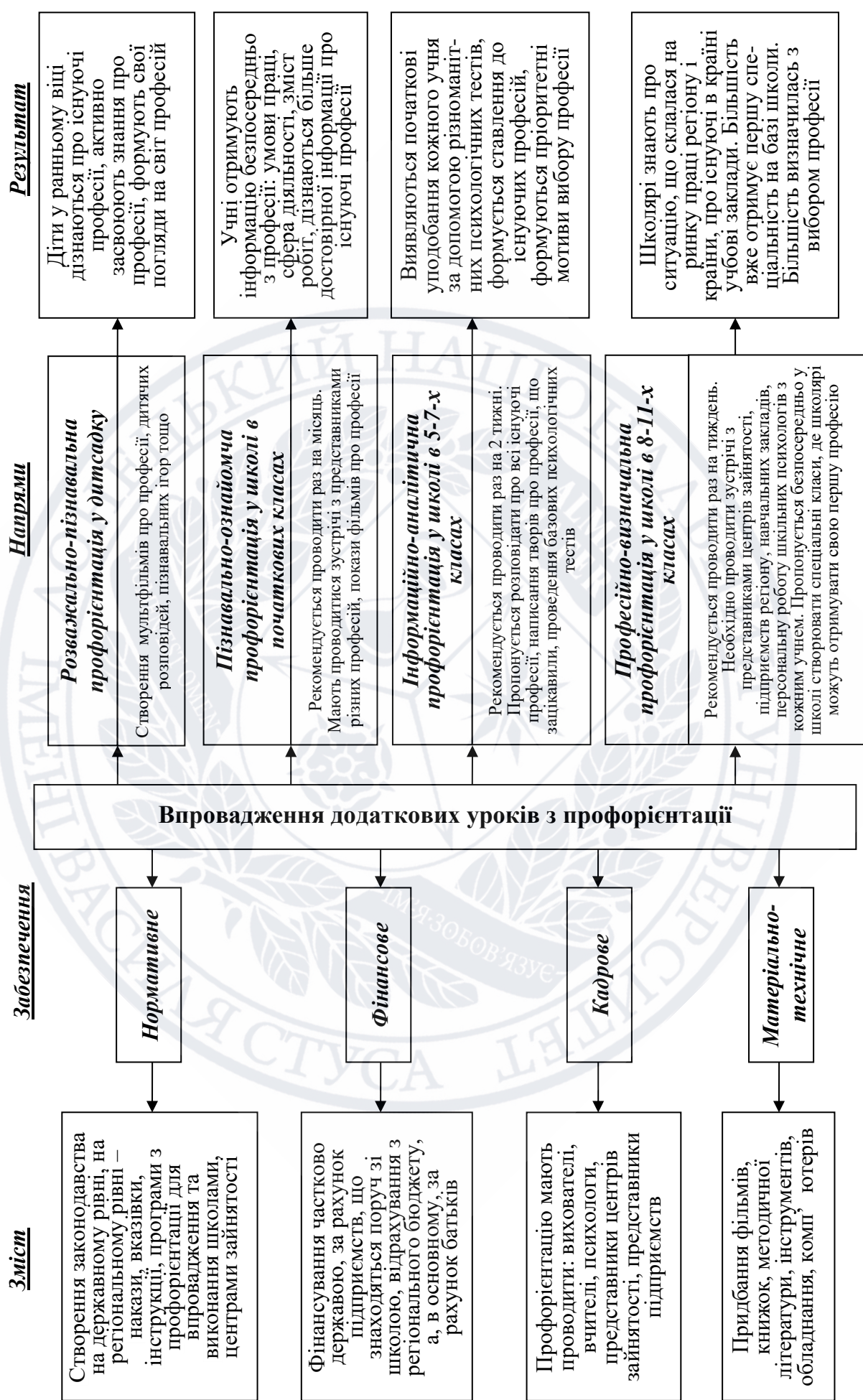


Рисунок 3.3 – Схема напрямів та забезпечення впровадження додаткових уроків з профорієнтації

В школі профорієнтаційна робота повинна бути вже не формою дозвілля, а носити пізнавально-ознайомчий характер. Учні мають отримувати інформацію безпосередньо з професії: умови праці, сфера діяльності, зміст робіт. У школі пропонується впровадити додаткові уроки з профорієнтації. Наприклад, в початкових класах можна проводити їх раз на місяць. Вони можуть бути використані для показу фільмів про професії, цікаві зустрічі з представниками різноманітних професій, пізнавальні розповіді узяті з життя, все те, що може дати як можна більше достовірної інформації про існуючі професії.

Вже з 5 по 7 класи включно профорієнтація носить інформаційно-аналітичний характер. Учням розповідається про всі існуючі професії, з'ясовується, про які з них діти хочуть більше дізнатися, також пропонується написання творів про те, які професії подобаються школярам, ким вони хочуть стати, про місце праці батьків тощо. Пропонується в період з 5 по 7 класи проводити такі заняття раз на 2 тижні. В цей період потрібно починати проводити різноманітні психологічні тести, які будуть охоплювати різноманітні уподобання школярів.

З 8 по 11 класи профорієнтація повинна носити безпосередньо професійно-визначальний характер. Насамперед, пропонується проводити додаткові уроки з профорієнтації раз на тиждень. Школярі повинні зустрічатися з представниками центрів зайнятості, які будуть розповідати про ситуацію, що склалася на ринку праці регіону і країни в цілому. Потрібно організовувати зустрічі з представниками підприємств регіону, які будуть розповідати про вакансії на підприємстві, про професії та спеціальності, що їм необхідні. Пропонується розповідати про існуючі в країні учбові заклади, давати інформацію про те, яких спеціалістів випускає той або інший учбовий заклад, запрошувати представників учбових закладів. Також з учнями 8-11-х класів постійно повинні працювати шкільні психологи: проводити тести з визначення сфери діяльності школярів, допомагати їм з вибором професії.

За допомогою цієї системи можна впроваджувати підвищення престижності робітничих професій. Одним з напрямів діяльності

профорієнтаційної роботи у 8-11-х класах може стати пропаганда отримання першої професії, спеціальності ще у школі. Для цього пропонується безпосередньо у школі створювати спеціальні класи, приміщення, де школярі можуть отримувати додаткову робітничу спеціальність. Це можна впровадити у вигляді додаткових практичних уроків з профорієнтації, що будуть проходити двічі або раз на тиждень. Після закінчення навчання видаватиметься сертифікат, що свідчить про те, що випускник є спеціалістом з освоєної професії.

Одним з головних напрямів забезпечення впровадження додаткових уроків з профорієнтації, на нашу думку, є кадрове забезпечення. Необхідно, щоб профорієнтацію проводили: у дитсадках – вихователі, у школах – перш за все, вчителі, психологи, представники центрів зайнятості, представники підприємств. Пропонується також запрошувати представників вищих учбових закладів, представників робітничих професій.

Нормативно забезпечуватися ця пропозиція має за допомогою законодавства на державному рівні. Також на регіональному рівні мають створюватися накази, вказівки, інструкції, програми з профорієнтації для впровадження та виконання школами, центрами зайнятості.

Фінансувати впровадження додаткових уроків з профорієнтації пропонується, в основному, за рахунок батьків, які безпосередньо зацікавлені у профорієнтації своїх дітей, відрахувань з регіонального бюджету та дотацій держави. Також, одним з напрямом з фінансування можна назвати підприємства, що знаходяться неподалік від школи. Вони можуть бути мотивовані тим, що натомість вони будуть отримувати висококваліфіковані та зорієнтовані на виробництво кадри.

Важливим напрямком також є матеріально-технічне забезпечення додаткових уроків з профорієнтації. Необхідно придбати потрібну літературу, фільми, обладнання, інструментів для проведення практичних уроків з профорієнтації.

Одним з головних напрямків вдосконалення системи професійної орієнтації, на наш погляд, має бути впровадження в школах такої посади як

вчитель-координатор. В його обов'язок має входити установлення контактів і проведення спільної роботи з центрами зайнятості, з підприємствами та батьківським комітетом. До вчителя-координатора мають звертатись за допомогою, радою й інформацією вчителі, класні керівники, учні й батьки. Він відповідає за проведення роботи з ознайомлення із професіями в 5-7 класах, а починаючи з 8 класу – за систематичне проведення роботи з професійної орієнтації. У своїй роботі він насамперед опирається на класного керівника, що також має відповідати за професійну орієнтацію учнів свого класу. На кожного учня необхідно скласти характеристику, у якій відзначаються його здатності й схильності. Класний керівник, аналізуючи бажання своїх учнів, орієнтує їхні професійні інтереси, виходячи із суспільної необхідності й потреби народного господарства даного району в кадрах.

Велика роль у профорієнтації учнів, на думку автора, має належати позакласній роботі, різним позаурочним заходам.

Позакласна робота з професійної орієнтації повинна виховувати свідоме відношення до праці, розширювати професійний кругозір, сприяти формуванню в учнів загальнотехнічних, сільськогосподарськими вмінь та навичок, розвивати їхні професійні схильності й здатності.

Однієї з форм позакласної профорієнтаційної роботи мають стати кружки. Вони формуються з урахуванням вікових особливостей і інтересів учнів. У кружках учні будуть одержувати більше повну інформацію про професії, що їх цікавлять, спробують свої сили й можливості в одержанні певних професійних навичок та вмінь. Дуже важливо до керівництва кружками залучати висококваліфікованих фахівців (наприклад, з числа батьків учнів).

При цьому автор пропонує створювати такі кружки, зміст роботи яких відповідав би виробничому оточенню. У такому випадку кружок служить цілям реалізації всіх компонентів профорієнтації, а учні одержують стимул до оволодіння професією. При подібному підході до організації кружка створюються умови для різноманітних форм та методів проведення занять. Це – знайомство з навколишніми промисловими підприємствами відповідно до

профілю кружка, одержання інформації про середні спеціальні й вищі навчальні заклади за допомогою кіно й представників даних підприємств і навчальних закладів та ін.

Професійна орієнтація також може реалізовуватись такими масовими заходами, як загальношкільні збори й учнівські збори, які проводяться з профорієнтаційної тематики (наприклад, «Ким бути?», «Наше майбутнє», «Трудові традиції наших батьків»), свята й вечори праці, диспути (наприклад, «Праця – це честь і совість кожного», «Професії майбутнього»), вікторини (наприклад, «Професії, які ми вибираємо», «Професії наших батьків і науково-технічний прогрес») тощо.

Традиційною формою позакласної роботи можуть стати місячники з профорієнтації, тижні професій і т.п. Це комплексні заходи, що мають досить велику програму. Сюди пропонується включати урочисте відкриття, організацію виставок книг, виробів учнів, батьків, проведення екскурсій, зустрічей з передовиками підприємств, випускниками навчального закладу, різні бесіди, читацькі конференції й ін.

Також доцільно, на наш погляд, проводити роботу з батьками. Основними напрямками профорієнтаційної роботи педагогічного колективу з родителями має стати: широке охоплення батьків педагогічною пропагандою з питань профорієнтації; максимальне залучення батьків до роботи з учнями з профорієнтації.

Головне – зробити батьків помічниками вчителів, найближчими радниками дітей, познайомити з потребами міста (району) у спеціальностях, з вимогами, які висувають професії до особистості.

Роботу з батьками пропонується проводити в наступних формах:

лекції з профорієнтації (можна рекомендувати наступні теми лекцій: «Трудове виховання школярів у родині», «Виховання поваги до людей праці», «Правильний вибір професії і його значення для суспільства й особистості», «Роль знань про світ професій і потреби народного господарства в кадрах для правильного вибору професії», «Індивідуальні особливості дитини й вибір

професії», «Шляхи формування професійних інтересів дітей», «Професії нашого району (міста)», «Де вчитися й працювати нашим дітям?» тощо);

бесіди з батьками з питань прилучення дітей до праці, вивчення їхніх індивідуальних особливостей, про професії економічного району;

конференції для батьків, батьківські збори, консультації, що ставлять своєю метою надати допомогу батькам у кожному конкретному випадку.

Але робота з батьками має полягати не тільки в пропаганді знань, але й у залученні їх до активної участі в профорієнтаційних заходах школи:

підготовка зустрічей батьків – представників різних професій з учнями школи;

робота з батьками для проведення профорієнтаційних екскурсій на виробництво (в організацію), де вони працюють;

залучення батьків до оформлення шкільних кабінетів та до організації виставок, зборів.

Тісне спілкування педагогів з батьками в проведенні профорієнтаційної роботи призведе до більш повного розуміння ними цілей, завдань, форм цієї роботи, до підвищення ефективності їхнього впливу на дітей.

Підводячи підсумки, можна сказати, що час вимагає відмови від формальної, епізодичної профорієнтації і створення системи профорієнтації, яка в сучасних умовах сприяла б об'єктивному самовизначенню та саморозвитку особистості, яка б забезпечувала формування поглядів на професію як засобу реалізації власних сил, утвердженню особистої гідності. Також необхідно розвивати нові напрямки профорієнтації з урахуванням економічних умов та досвіду профорієнтаційної діяльності. Актуальною тенденцією має стати залучення впливових приватних організацій і фірм до надання фінансових, управлінських послуг навчальним закладам у питаннях профорієнтації. Це означає, що організації роблять замовлення на спрямування учнів щодо вибору тих спеціальностей, які потрібні їм, при цьому найбільш здібні учні отримують премії, стипендії, які виплачуються з фонду організації. Це дозволить підвищити конкурентоспроможність як організацій, так і самих випускників.

3.2 Заходи щодо вдосконалення діяльності Державного центру зайнятості в сфері профорієнтації

Провідну роль в розвитку профорієнтаційної роботи до 1997 р. відігравали територіальні центри професійної орієнтації населення. В центрах розробляли методичні рекомендації для здійснення профорієнтаційної роботи, проводили їх адаптацію, а в окремих – експертизу професійних психодіагностик. Покращувалось матеріально-технічне підґрунтя, підвищувався рівень кваліфікації спеціалістів. Це давало змогу розробляти й видавати професіографічні матеріали (професіограми, професіокарти, проспекти, буклети), готувати довідники професійних навчальних закладів, підприємств і т.п. Територіальні центри профорієнтації населення координували роботу відділів профорієнтації, здійснювали апробацію методик, запроваджували передовий вітчизняний і зарубіжний досвід, а також обслуговували громадян, налагоджували співпрацю із закладами систем освіти, у справах сім'ї та молоді, соціального захисту, внутрішніх справ, підприємствами. В Інституті підготовки кадрів Державної служби зайнятості України підвищували кваліфікацію практичні психологи, профконсультанти, методисти з профорієнтації [45].

Набули поширення виступи фахівців по радіо, телебаченню, на сторінках періодичної преси для ознайомлення населення: з напрямками діяльності Державного центру зайнятості населення; із положеннями законодавчих актів з питань праці та зайнятості громадян; кон'юктурою професій на ринку праці, потребами в робочій силі за професійно-кваліфікаційним складом; професійно-технічними, вищими навчальними закладами, формами й умовами здобуття професій, спеціальностей і т.п.

Незважаючи на результати й багатогранність роботи центрів профорієнтації населення, передбачуване зростання рівня безробіття, всупереч положенням Концепції державної системи професійної орієнтації населення наприкінці 1996 – на початку 1997 р. їх ліквідували. Головна причина – зниження рівня фінансування системи центру зайнятості через поглиблення соціально-економічної кризи. Це стало основною причиною об'єднання в Державному

центрі зайнятості відділу з організації профорієнтації населення з відділом професійного навчання, ліквідації територіальних центрів профорієнтації населення, скорочення штатної чисельності спеціалістів з профорієнтації, гальмування матеріально-технічного, науково-методичного забезпечення профорієнтаційної роботи.

Тому з метою розвитку системи профорієнтації в Державному центрі зайнятості населення автором пропонується:

створити самостійний відділ з організації професійної орієнтації населення у Державному центрі зайнятості;

відновити роботу територіальних центрів профорієнтації населення;

збільшити штатну чисельність спеціалістів з профорієнтації у центрах зайнятості населення та збільшити рівень фінансування системи профорієнтації;

розробити уніфікований перелік послуг з профорієнтації, нормативні вимоги до їх якості, запровадити єдину технологію автоматизованого обліку, обрахування кількості наданих послуг.

Центри зайнятості об'єктивно покликані допомогти молоді не помилитися в виборі професії, прийняти більш виважені рішення, максимально точно ув'язати особисті інтереси, здібності, професійно необхідні якості з вимогами певних професій та потребами ринку праці. Саме тому об'єктом уваги центру зайнятості має стати професійна орієнтація учнівської молоді в загальноосвітніх навчальних закладах та професійно-технічних навчальних закладах. Автор пропонує наступні заходи щодо вдосконалення діяльності центра зайнятості в сфері профорієнтації (рис. 3.4).



Рисунок 3.4 – Заходи щодо вдосконалення діяльності центра зайнятості в сфері профорієнтації молоді

У діяльність міських центрів зайнятості автором пропонується впроваджувати Програми профорієнтації випускників загальноосвітніх шкіл міста. Програма має складатись із заходів, які орієнтовані не тільки на самих випускників шкіл, а також на батьків і найближче оточення, на взаємодію державних органів по реалізації молодіжної політики. Це може бути проведення «Ярмарок вакансій», виїзних акцій у сільську місцевість, розміщення інформаційних куточків та барометрів професій у школах, організація роботи комп'ютерних класів та інше. Особливу увагу необхідно приділяти придбанню навичок техніки пошуку роботи шляхом проведення екскурс-тренінгів, де учнів будуть навчати використовувати джерела вакансій, складати резюме, писати листи до роботодавців, спілкуватися по телефону під час пошуку роботи, правилам поведінки під час співбесіди з роботодавцем. Отже, спеціаліст з профорієнтації зможе надати необхідну інформацію про стан ринку праці, потребу підприємств, установ і організацій у кваліфікованих кадрах, перспективи розвитку ринку професій, вимоги до професій, можливості професійного росту і самовдосконалення в процесі трудової діяльності, можливості відкриття власної справи. При організації профорієнтаційної роботи у центрі зайнятості головна увага має приділятися професійному самовизначенню старшокласників та їхніх професійних намірів після закінчення школи, мотиваціям у виборі тієї або іншої професії, висвітленню основних процесів, що відбуваються на регіональному ринку праці. Дослідження життєвих планів молоді, їхніх уподобань і пріоритетів має стати одним із засобів поліпшення організації профорієнтаційної роботи, підвищення її ефективності. Розгляд динаміки мотивації професійних намірів молоді дасть змогу розробляти своєчасні та ефективні заходи щодо уникнення розбалансованості між структурою ринку праці й структурою переваг молоді.

З метою професійного самовизначення молоді спеціалістам відділу організації профорієнтації необхідно постійно проводити роботу по практичному впровадженню Програм профорієнтаційної роботи з випускниками загальноосвітніх шкіл, наприклад: «Профорієнтація – запорука успіху в

майбутньому», «Профорієнтація – шлях до майбутніх перемог», «Допоможемо молоді з вибором майбутньої професії» тощо.

Цілі програми, на думку автора, можуть бути наступні:

формування у випускників загальноосвітніх шкіл професійного самовизначення, мотивації у виборі тієї чи іншої професії, що відповідає індивідуальним особливостям кожної особистості, потребам суспільства в кадрах і вимогам ринку праці;

інформування про послуги центру зайнятості, сприяння в підвищенні конкурентоздатності молоді на ринку праці, придбання навичок пошуку роботи.

Відповідно до поставлених цілей завдання можуть бути наступні:

ознайомлення учнів з професіями і правилами їх вибору;

інформування учнів про ситуацію на ринку праці міста, про актуальні професії, можливості навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації і послуги центру зайнятості;

проведення тренінгу з використанням ділових ігор, відпрацьовування навичок, необхідних для працевлаштування.

Також в центрі зайнятості випускнику мають допомогти:

визначити ступені своєї професійної придатності до конкретної професії;

розробити індивідуальний план розвитку кар'єри, що сприятиме їхньому професійному становленню, формуванню відповідних соціальних і професійних якостей, досягненню вищого рівня професіоналізму;

розібратися у своїх проблемах, використати усі свої можливості в досягненні мети, яку вони поставили перед собою;

виявити нахили, здібності, об'єктивно оцінити свої особисті якості, пізнати себе та визначити можливості застосування їх у професійній діяльності з урахуванням їх інтересів та психологічних особливостей, тобто вибрати професію, спеціальність.

Чітке уявлення про себе та свої можливості дасть змогу уникнути багатьох помилок, що можуть статися під час вибору напрямку трудової діяльності, конкретної професії та планування професійної кар'єри.

В межах програм профорієнтаційної роботи з випускниками загальноосвітніх шкіл автором пропонується проводити наступні заходи:

проведення широкої інформаційно-роз'яснювальної роботи з орієнтації випускників шкіл на вибір професії, підвищення інтересу до робочих професій через засоби масової інформації;

організація і проведення екскурс-тренінгів для випускних класів, що навчаються, з використанням ділових ігор, відпрацьовування навичок, необхідних для працевлаштування;

проведення виїзних акцій у віддалених районах міста, у тому числі в сільській місцевості, для проведення інформаційних семінарів і професійної діагностики для випускних класів середніх шкіл. Проведення профорієнтаційної роботи з учнями та батьками, шляхом виступу на класних і батьківських зборах;

взаємодія з дитячими будинками: надання психологічної підтримки і проведення профорієнтаційної роботи з випускниками дитячих будинків;

аналіз молодіжного ринку праці, робота сектора по роботі з молоддю;

організація і проведення ярмарок професій, навчальних закладів і послуг центру зайнятості;

випуск буклетів «Як знайти і не втратити роботу», «Професійна орієнтація – Ваш шлях до успіху», «Профорієнтація – запорука успіху в майбутньому», «Допомога у виборі професії», «Найпоширеніші помилки при виборі професії», «Якщо Ваша дитина обирає професію: поради батькам» та ін.

організація роботи комп'ютерних класів для молоді в центрах зайнятості тощо.

Також необхідно розробляти графіки та встановлювати терміни виконання програми й заходів, які проводяться в її межах (наприклад: організація роботи комп'ютерних класів для молоді в центрах зайнятості – щодня з 14 до 16). Пропонується назначати відповідальних за виконання того чи іншого заходу.

Автором пропонується проведення екскурс-тренінгів в межах центрів зайнятості. В рамках екскурс-тренінгу може бути проведена екскурсія по центру зайнятості до профінформаційного сектору, де проводитиметься інформування

учнів про ситуацію на ринку праці міста, про актуальні професії, можливості навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації та послуги центру зайнятості.

Далі пропонується проведення різноманітних тренінгів серед учнів випускних класів, наприклад, по техніці пошуку роботи, з вибору професії тощо. При проведенні тренінгу (наприклад, кількість осіб, що беруть участь – 10-12 осіб; час, необхідний для проведення – 2-3 години) будуть визначені індивідуальні особливості вибору професії учнями; учні будуть ознайомлені з професіями та правилами їх вибору та ін.

З метою розширення кола молодих клієнтів центрів зайнятості, поширення профорієнтаційної роботи серед молоді автором рекомендується створення у центрах зайнятості кабінетів з комп'ютерами, підключеними до мережі Інтернет. Доцільно також створити одне або декілька комп'ютеризованих робочих місць для самостійної роботи молодих людей з метою професійного самовизначення та самопізнання, об'єктивної самооцінки індивідуальних особливостей, зіставлення своїх особистісних професійних якостей і можливостей з вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, та кон'юктурою ринку праці.

Якщо під час роботи над матеріалами профінформаційного характеру у молодій людини виникають певні труднощі, спеціаліст центру зайнятості має допомогти йому. Час самостійної роботи клієнта з матеріалами обмежується його власним бажанням та потребами інших клієнтів.

Для роботи з молоддю рекомендується призначати спеціалістів, які мають досвід роботи з молоддю, мають розвинуті комунікативні якості та риси характеру, що дозволять знайти спільну мову з молодими людьми, і які поділяють здорові цінності молодіжного середовища.

Спеціалісти центрів зайнятості при плануванні та проведенні профорієнтаційних заходів у школах не повинні підміняти класних керівників, вчителів-предметників, шкільних психологів, майстрів виробничого навчання і керівників гуртків. Вони мають проводити профорієнтаційні заходи спільно, спираючись на авторитет та педагогічні вміння і досвід викладачів, їх поінформованість про потреби, інтереси та запити молодих людей.

Спеціалістам центрів зайнятості пропонується:

заохотити педагогічні колективи шкіл до проведення спільної профорієнтаційної роботи з учнями;

надавати вчителям-організаторам кваліфіковані консультації щодо можливостей центрів зайнятості та компетенції відповідних фахівців;

сприяти організації профорієнтаційних заходів та брати безпосередню участь в їх проведенні;

допомагати шкільним психологам опанувати методи психодіагностичного обстеження та техніку професійно-консультаційної бесіди;

сприяти проведенню довідково-інформаційної роботи серед батьків учнів.

Спеціальні форми та методи мають доповнювати загальні профорієнтаційні заходи у школах і використовуватись диференційовано.

Юнакам та дівчатам, які не мають наміру в подальшому продовжувати свою освіту або перебувають під загрозою залишення школи до її закінчення, доцільно надавати інформацію щодо існуючих на місцевому ринку праці вакансій та вимог роботодавців до претендентів на їх заміщення. Необхідно також презентувати їм методи пошуку роботи та його планування, роз'яснювати правила та норми поведінки на робочому місці, розкривати шляхи підвищення власної конкурентоспроможності, в тому числі і за допомогою державного центру зайнятості [51].

Випускникам, які мають намір поступати до вищих або інших навчальних закладів, а також їх батькам, на наш погляд, слід надавати інформацію щодо реального стану регіонального ринку праці, попиту на окремі професії (спеціальності), подальшого розвитку кар'єри. Такий підхід сприятиме більш реалістичним сподіванням молоді щодо зайнятості, прийняттю більш виважених рішень при виборі професії та формуванню відповідальності за власне майбутнє.

Диференційовані профорієнтаційні заходи можуть також проводитись у формі круглих столів, профорієнтаційних уроків, годин професійного інформування тощо в міні-групах, сформованих відповідно до потреб, інтересів та намірів учнів. У разі необхідності доцільно проводити індивідуальні

консультації як для учнів, так і для їх батьків, пропонувати юнакам та дівчатам відвідувати ярмарки вакансій, дні відкритих дверей навчальних закладів та центру зайнятості для отримання більш поглиблених консультацій у фахівців.

Організаційною основою профорієнтаційної роботи спеціалістів центру зайнятості з учнями старших класів, на думку автора, має стати план роботи, який складається разом з представниками школи (шкільною радою з профорієнтації – у разі створення) та попередньо погоджується з тими, кого планується залучити до спільної роботи (роботодавці, представники певних професій та навчальних закладів, батьки тощо). Такий підхід дає можливість краще координувати зусилля учасників процесу, а також працювати більш системно та інтенсивно.

План роботи доцільно складати на навчальний рік, в ньому має бути така інформація: найменування заходу та форма його проведення; дата та місце проведення; відповідальні особи як від центру зайнятості, загальноосвітнього навчального закладу, так і від інших партнерів, які будуть залучатися до спільної роботи; кількість учнів, які беруть участь у заході.

Заходи, які включаються в план, мають охоплювати основні напрями профорієнтаційної роботи: професійно-інформаційну, професійно-консультаційну та профвідбору. При плануванні слід враховувати, що заходи мають проводитися у школі, центрі зайнятості, на підприємствах.

Запорукою ефективності організації та здійснення профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді має стати налагодження плідної співпраці центрів зайнятості не тільки із загальноосвітніми навчальними закладами, а і з представниками інших зацікавлених організацій, установ: структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, кадрових агенцій, кадрових служб підприємств, центрів працевлаштування випускників вищих навчальних закладів тощо, а також з роботодавцями та батьками молодих людей.

Такий системний підхід дозволить надати молодим людям всебічну, своєчасну та кваліфіковану допомогу для прийняття виважених рішень, які

стосуються вибору майбутньої професії, планування власної кар'єри та працевлаштування.

3.3 Рекомендації з використання форм профорієнтаційної роботи для компенсації дефіциту робочих кадрів

Інноваційний розвиток економіки України в процесі адаптації до інтеграційних процесів вимагає застосування нових технологій, впровадження у виробництво передових досягнень науково-технічного прогресу, а отже – кардинального вдосконалення робочої сили, що підвищує вимоги до її якості.

Зазначимо, що інноваційна економіка потребує якісного вдосконалення не лише фахівців з вищою освітою, а й кваліфікованих робітників – працівників переважно виробничої сфери. Але забезпеченість галузей вітчизняної виробничої сфери кваліфікованими робітничими кадрами на сучасному етапі її розвитку є недостатньою як у якісному, так і в кількісному відношенні. Так, зростання протягом останніх років обсягів та темпів промислового виробництва, з одного боку, та підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили, з іншого, висвітлили одну з найважливіших проблем економічного розвитку країни – проблему дефіциту робітничих кадрів. Нині вітчизняні підприємства й організації відчують гостру потребу саме у кваліфікованій робочій силі. При цьому власники підприємств і організацій бажають наймати на роботу лише висококваліфікованих, професійно мобільних і конкурентоспроможних на ринку праці робітників [31].

Поряд з існуванням у країні дефіциту кадрів за робітничими професіями на вітчизняному ринку праці поширюється ситуація, коли випускники ПТНЗ не можуть працевлаштуватися за обраною професією, бо на неї немає попиту.

Тобто виникнення та загострення в Україні проблеми нестачі кваліфікованих робітників пов'язано не стільки з впливом кваліфікованих робітників із виробничої сфери та зменшенням останнім часом обсягів їх підготовки у системі професійно-технічної освіти, скільки з невідповідністю цієї підготовки потребам національної економіки у професійно-кваліфікаційному

розрізі. Саме наявність професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці й підготовкою робітничих кадрів навчальними закладами визначає необхідність і важливість дослідження сучасного стану підготовки робітників відповідно до потреб національної економіки та виявлення й вирішення проблем такої підготовки.

Серед основних проблем підготовки осіб робітничим професіям можна відокремити наступні:

непрестижність робітничих професій у суспільстві, що пояснюється поширенням такої суспільної ідеології молоді, за якою культивується прагнення до багатого безпечного життя, отримання «легких» грошей, небажання працювати тощо, активатором чого в більшому ступені виступають засоби масової інформації. Висока зарплата й надмір вакансій не мотивують школярів ставати робітниками, тоді як третина випускників вищих навчальних закладів потрапляють на біржу праці;

небезпечні та шкідливі умови праці, через що більшість робітничого персоналу відмовляються працювати, навіть за високу заробітну плату;

відсутність прогностичних розрахунків потреби економіки в робочій силі у професійно-кваліфікаційному розрізі на рівні підприємств, організацій і регіонів у цілому та розрив зв'язків закладів системи професійно-технічної освіти з виробничим сектором.

Сучасна підготовка в різних ланках професійної освіти не існує сама по собі, вона спирається, в першу чергу, на загальноосвітню школу, яка, власне, і готує молодь до професійної освіти. Загальноосвітня школа – це перша (якщо не брати до уваги дошкільного виховання) ланка в системі неперервної освіти. Від неї значною мірою залежать здобутки освіти професійної.

Традиційна система навчання й виховання в загальноосвітній школі не сприяє належним чином формуванню психологічної готовності до професійної освіти й наступній самодостатній праці, тим більше – у ринкових умовах. Намагаючись різнобічно розвивати здібності учнів і готувати їх до всіх професій, традиційна загальноосвітня школа не готує їх до професійного навчання

спеціально. Трудове навчання здебільшого обмежується одноманітним стандартом з виробничого профілю, який не забезпечує підготовки навіть до основних робітничих професій. Тому орієнтація школярів у світі професій і становлення відповідної нахилам готовності до опанування якоюсь з них відбуваються стихійно й не завжди з адекватним результатом. Добре відомо, як буває складно визначитись й обрати професію випускникам середньої школи і скільки помилок виникає внаслідок цього. Усе це є цілком природним за відсутності цілеспрямованої підготовки до професійного вибору.

Така підготовка необхідна. Її складовими мають бути, з одного боку, система профорієнтаційної роботи, а з іншого – особлива (допрофесійна) підготовка, яка передбачає включення учня в діяльність, природним продовженням якої буде професійне навчання з певного фаху. Зрозуміло, що ці складові мають бути тісно пов'язані між собою.

Для вирішення проблем підготовки осіб робітничим професіям та для компенсації дефіциту робочих кадрів пропонуються наступні заходи (рис. 3.5).

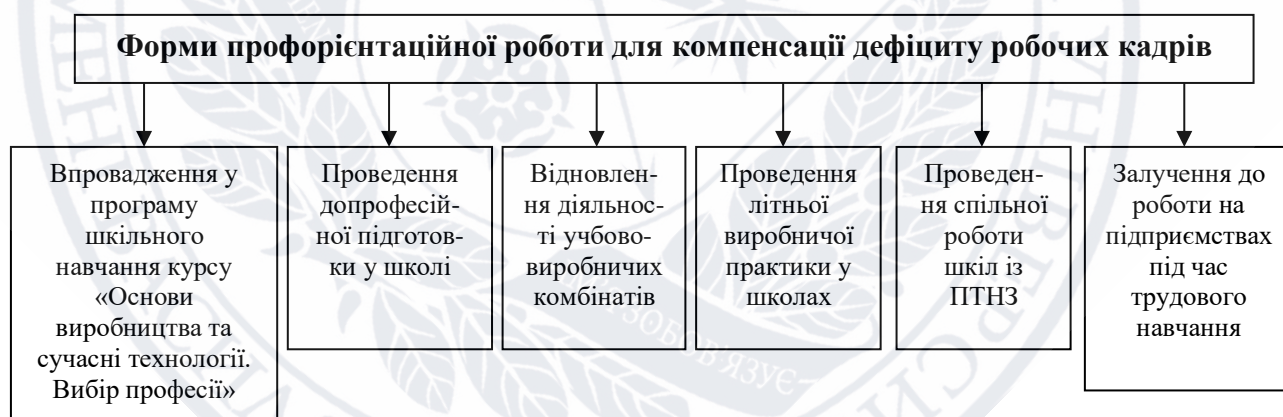


Рисунок 3.5 – Напрями проведення профорієнтаційної роботи для компенсації дефіциту робочих кадрів

Автором пропонується орієнтувати молодь на вибір робітничих професій ще у школах, а саме – в середніх та старших класах. Це може здійснюватись, наприклад, за допомогою впровадження у програму шкільного навчання курсу «Основи виробництва та сучасні технології. Вибір професії» та за допомогою

підготовки за профілем у 8-9 класах й початкового засвоєння конкретної професії у 9-11 класах.

Мета курсу «Основи виробництва та сучасні технології. Вибір професії» – формування в учнів знань про сучасне виробництво та технології, які використовуються на сучасних підприємствах, підготовка кожного учня до усвідомленого професійного самовизначення.

У відповідності до поставленої мети завдання курсу можуть бути наступними:

формування в учнів знань про світ професій, про вимоги професій до особистості, про професійно важливі якості, які повинні мати випускники, що обирають дану професію;

визначення та розвиток професійних інтересів та здібностей школярів, підготовка до професійного самовизначення, надання допомоги у виборі шляху професійної освіти;

підвищення рівня престижності робітничих професій у суспільстві та серед молоді, а також виховання поваги до працівників цих професій, розвиток зацікавленості молоді в робітничих професіях.

Автором пропонується, щоб програма курсу складалася з двох частин: «Основи виробництва та сучасні технології» та «Вибір професії», що взаємозв'язані між собою. В першій частині можуть вивчатися такі теми, як «Структура та технології виробничого підприємства», «Сучасні технології», «Зміст, умови та характер праці на виробництві» тощо. Отримані при цьому знання політехнічних основ сучасного виробництва стануть фундаментом для вивчення учнями другої частини «Вибір професії». В процесі її вивчення у молоді формується знання про інтереси, здібності, професійну придатність, здоров'я особи та їх зв'язок з вибором професії. При цьому треба, щоб учні усвідомили необхідність визначення своїх психофізіологічних особливостей та порівняння їх з вимогами тих чи інших професій.

Також у другій частині курсу школярам пропонується скласти план підготовки до вибору професії, отримувати професійні консультації та обґрунтувати вибір професії.

Зміст курсу, на нашу думку, має бути адаптований до виробничого оточення, до потреб виробництва регіону або міста, району у робітничих кадрах. У відповідності з цим необхідно, щоб зміст курсу та теми, які в ньому будуть вивчатися, якомога більше відображали характер, зміст та умови підприємств, що є поблизу.

Вивчення даного курсу дозволить сформувати у молоді знання про: структуру та галузі народного господарства України, регіону, області, міста або району; виробничий процес на підприємствах; структуру підприємства; найбільш поширені технологічні процеси та види сучасної техніки, обладнання; напрямки науково-технічного процесу; організацію виробництва на підприємстві; професії, їх класифікації та шляхи отримання; основні професійно важливі якості особистості та їх значення при виборі професії; про вияв та розвиток професійних інтересів, схильностей, здібностей, мотивів професійного самовизначення; про потреби підприємств у кадрах; про дефіцит або надлишок тих чи інших професій на ринку праці; про навчальні заклади, у яких можна отримати обрану професію, тощо.

Також будуть формуватися вміння: аналізувати отриману інформацію про професії за предметом, метою та умовами праці; скласти професійний план; користуватися літературою про професійну освіту; зіставляти психофізіологічні особливості свого організму з вимогами професій та ін.

Основні форми та методи проведення занять по курсу «Основи виробництва та сучасні технології. Вибір професії» можуть бути різноманітними: комбіновані уроки, розповіді, бесіди, індивідуальні та групові професіографічні екскурсії на підприємства та в учбові заклади, показ фільмів про галузі народного господарства, професії, психофізіологічні можливості людини, про підприємства та навчальні заклади, письмові роботи у формі творів про обрану професію, професіографічні дослідження з метою опису професій,

зустрічі з представниками окремих професій, диспути про значення, правила вибору та типові помилки при виборі професії, професіографічні ігри.

Автором пропонується в школах проводити допрофесійну підготовку, яка має розпочати адаптацію учня до діяльності відповідного типу та сприяти його майбутньому становленню як професіонала. Запровадження такої підготовки з урахуванням запитів і здібностей учнів, а також потреб суспільства й кон'юнктури ринку – відповідає як індивідуальним, так і суспільним інтересам.

Система допрофесійної підготовки має будуватися з використанням певної сукупності напрямів (профілів). Профіль має визначатися, насамперед, здібностями людини до певної сфери діяльності, в якій вона зможе найбільш повно та ефективно реалізувати свої можливості.

Головні завдання організації профільної допрофесійної підготовки, на нашу думку, полягають у такому:

надати кожному учневі можливість обрати той напрям підготовки, який найкраще відповідає його спрямованості й можливостям, упевнитися у доцільності такого вибору і згодом його конкретизувати;

допомогти учневі в оволодінні тими знаннями, вміннями тощо, які становитимуть базу професійного навчання в обраній сфері, а також розвитку якостей особистості, важливих для професіонала цієї сфери.

З цією метою у школах пропонується у 8-9 класах уроки трудового навчання проводити за профілями – деревообробка, металообробка, основи будівельно-монтажного виробництва, машинобудівельне креслення, основи прикладної хімії та ін., а у сільських школах – основи агротехніки та механізації рослинництва, основи тваринництва тощо.

Проводячи профорієнтаційну роботу з учнями, наприклад, при вивченні основ агротехніки та механізації рослинництва, вчителю необхідно враховувати, що його головне завдання – формування інтересів до професій агропромислового комплексу, виявлення та розвиток технічних здібностей, формування інтересу до техніки, вияв та розвиток цього інтересу.

Мета трудового навчання учнів 10-11 класів – формування знань, вмінь та навичок з однієї робочої професії або напрямків трудової діяльності у відповідності з інтересами, нахилами та здібностями.

Пропонується використовувати наступні напрямки профорієнтаційної роботи з учнями: професійна просвіта, професійне виховання, професійна діагностика та професійна консультація учнів.

Професійна просвіта учнів, на наш погляд, має здійснюватися в процесі навчальної діяльності у середніх та старших класах школи. Свої знання про професії учні мають поглиблювати та поширювати на заняттях в навчально-виробничих комбінатах, діяльність яких з цією метою має бути відновлена в Україні. Програми з трудового навчання більшу частину учбового часу мають відводити на практичні заняття. Практичні та теоретичні уроки пропонується проводити безпосередньо на підприємствах.

У таких умовах учні будуть вдосконалювати та поглиблювати теоретичні знання, вироблятимуть вміння та навички за даною професією, безпосередньо ознайомлюватися з умовами праці. В результаті такого навчання в учня буде формуватися всебічне уявлення про професію та свою придатність до неї.

Для визначення професійної спрямованості учнів у 9-10 класах необхідно проводити анкетування. У 11 класі необхідно провести повторне анкетування з метою визначення стійкості професійного інтересу.

У навчально-виробничих комбінатах в процесі виконання практичних робіт учні будуть проходити часткову професійну адаптацію до режиму роботи, умов роботи за обраною професією.

З метою визначення професійної придатності учнів до професії автором пропонується проводити літню виробничу практику, під час якої необхідно за кожним учнем закріпити наставника – працівника підприємства. Він, знаходячись з учнем, буде допомагати йому в отриманні практичних навичок та буде проводити спостереження за учнем, а в кінці практики має заповнити анкету-характеристику на учня. Пропонується, щоб в ній зазначалось ставлення

учня до праці, наявність знань, інтересу до роботи та ін. й обов'язково має зазначити, придатний учень, на думку наставника, до цієї професії чи ні.

Далі пропонується, щоб вчитель з трудового навчання зіставив свої спостереження та спостереження наставника з виробничої практики та зробив висновки-пропозиції щодо професійних намірів та можливостей учня. Ці висновки-пропозиції пропонується віддати учням та їх батькам на загальній зустрічі, на якій будуть присутні як батьки, так і діти.

Таким чином, скоординована діяльність держави, навчальних закладів, центру зайнятості, роботодавців та засобів масової інформації, як одного з основних каналів профорієнтаційної роботи, має забезпечити максимально збалансовану з потребами економіки підготовку робітничих кадрів. До того ж зазначені пропозиції дадуть змогу якнайшвидше досягти основної стратегічної мети оновлення системи професійно-технічної освіти, а саме – узгодження професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів з вимогами інноваційного розвитку економіки.

ВИСНОВКИ

У роботі проведено теоретичне узагальнення і запропоновано нові підходи до вирішення важливого науково-прикладного завдання щодо формування та розвитку системи профорієнтації. На підставі аналізу й оцінки основних причин незадовільного профорієнтаційного обслуговування громадян та чинників, які гальмують формування системи профорієнтації, розв'язано науково-практичне завдання щодо створення механізму формування системи профорієнтації молоді в Україні, обґрунтовано шляхи, умови його реалізації.

Проведене дослідження дає можливість сформулювати наступні загальні висновки:

1. Проблема професійної орієнтації широко представлена в науковій літературі. Розкриті її різноманітні сторони: сутність, роль, принципи, методи, види, організаційне забезпечення. Разом з тим, дана проблема в межах системного підходу не знайшла свого остаточного вирішення.

2. На підставі аналізу поглядів різних авторів щодо поняття профорієнтації доцільно визначити вказане явище як допомогу індивіду у використанні власних, притаманних йому особливостей, надання можливості розвивати їх так, щоб він був спроможним обирати для себе сфери навчання та праці в ході мінливих умов його життя з метою, з одного боку, бути корисним суспільству, а з іншого – досягти самореалізації.

3. Дослідженням встановлено, що нині профорієнтаційна робота з молоддю, яка навчається, проводиться епізодично й, в основному, за інформаційним напрямом. Як наслідок, значна частина молоді здійснює помилковий, необґрунтований професійний вибір, а тому після закінчення професійно-технічних, вищих навчальних закладів або працює не за одержаною професією, спеціальністю, або не може працевлаштуватись і стає безробітною.

4. Профорієнтаційне обслуговування молоді здійснюється в Державному центрі зайнятості, де надають послуги як незайнятим, так і зайнятим громадянам. Однак з 1997 р, розвиток профорієнтації у ній був загальмований через

ліквідацію територіальних центрів профорієнтації, зниження рівня фінансування. Хоча чисельність молоді та обсяги наданих для них послуг у Державному центрі зайнятості постійно зростають, але це відбувається за рахунок профінформаційної роботи. При цьому суттєво знизилась питома вага послуг з профконсультації, якість яких потребує покращання, згортається робота з профвідбору. Трансформація профорієнтаційної роботи в профінформаційну, що стало підставою для виокремлення наступного етапу в розвитку профорієнтації, не забезпечує обґрунтованого професійного самовизначення молоді, оскільки залишаються невирішеними проблеми, які можна було б розв'язати в процесі професійної консультації чи профвідбору та знизити рівень безробіття.

5. Досі не розв'язано проблему щодо економіко-інформаційного забезпечення профорієнтації з приводу повних, достовірних даних про додаткову (поточну й перспективну) потребу економіки в кадрах за професійно-кваліфікаційним складом у територіальному розрізі, а також систематичного одержання відомостей стосовно мотивів громадян щодо професійного вибору.

6. Встановлено, що основними причинами незадовільного профорієнтаційного обслуговування громадян та чинниками, які гальмують формування системи профорієнтації в Україні, є: недосконалість нормативно-правової бази; відсутність організаційно-управлінської структури, мережі профорієнтаційних підрозділів для обслуговування різних категорій громадян; відсутність економіко-інформаційної підсистеми профорієнтації; незадовільний рівень фінансового, матеріально-технічного, кадрового, науково-методичного забезпечення.

7. Формування й розвиток системи профорієнтації в Україні зможе забезпечити механізм, що визначається державною політикою у сфері профорієнтації відповідно до економічних, соціальних, економіко-інформаційних, теоретичних засад. Його реалізація має відбуватися через науково обґрунтовані засоби (важелі), які забезпечуватимуть створення належної нормативно-правової, організаційно-управлінської, економіко-

інформаційної, кадрової, фінансової, матеріально-технічної, теоретико-методологічної бази системи профорієнтації. Регулювання процесів формування й розвитку системи профорієнтації має здійснюватися відповідно до визначених напрямів, за кожним з яких потрібно розробляти конкретні завдання, а за завданнями – заходи.

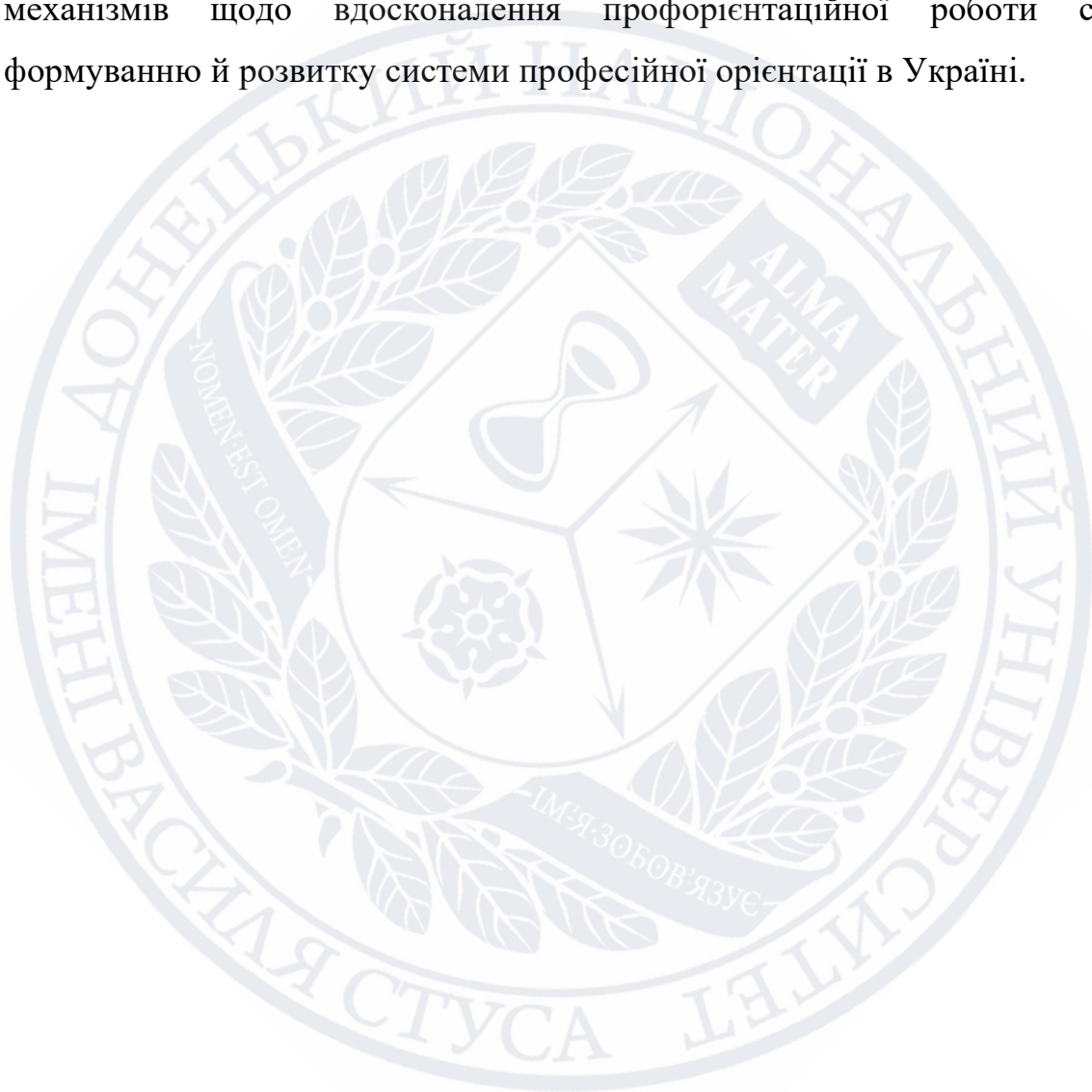
8. З метою створення ефективного нормативно-правового підґрунтя необхідно доповнити окремими самостійними статтями (пунктами) щодо профорієнтації Конституцію України, Кодекс законів про працю України та інші чинні законодавчі акти, ухвалити закон України «Про професійну орієнтацію населення в Україні», що сприятиме регулюванню й взаємоузгодженню всіх складових механізму, підвищенню значення освіти при підготовці людини до праці.

9. З метою організації, координації профорієнтаційної роботи, розроблення науково-методичних матеріалів потрібно створити Всеукраїнський центр професійної орієнтації населення, а також відновити роботу територіальних центрів профорієнтації. У Державному центрі зайнятості й усіх територіальних, базових центрах зайнятості необхідно створити окремі відділи з профорієнтації, а також збільшити кількість штатних посад спеціалістів з профорієнтації. У системі освіти потрібно відновити роботу профорієнтаційних кабінетів, забезпечити їх комп'ютерною технікою, професіографічними, науково-методичними, інформаційними матеріалами, літературою з питань професійного самовизначення.

10. Для вдосконалення профорієнтаційної роботи серед молоді пропонується впровадити в діяльність навчальних закладів додаткові уроки з профорієнтації. В ході дослідження були обґрунтовані рекомендації щодо впровадження додаткових уроків з профорієнтації, що побудовані на новітніх принципах, проведена диференціація форм профорієнтаційної роботи за віковою специфікою та враховані психологічні основи прийняття обґрунтованих рішень, в сфері прикладання праці зокрема.

11.3 метою підвищення якісного рівня профорієнтаційного обслуговування молоді потрібно вдосконалити зміст, форми, методи роботи, затвердити стандарти з профорієнтації, розширити роботу з профконсультації та профвідбору. Разом з тим, необхідно здійснювати підготовку фахівців з профорієнтації за державним замовленням у вищих навчальних закладах.

Ефективна реалізація розроблених й обґрунтованих в роботі пропозицій та механізмів щодо вдосконалення профорієнтаційної роботи сприятиме формуванню й розвитку системи професійної орієнтації в Україні.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Ананко Т. В. Роль профконсультації в системі професійної орієнтації учнів у старшій школі сучасної України. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки*. 2016. Вип. 133. С. 3-5.
2. Бокша Н. І. Досвід професійної орієнтації молоді на інженерні спеціальності в країнах Центрально-Східної Європи. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Педагогіка та психологія*. 2017. Вип. 2. С. 197-199.
3. Будник Ю. А. Розмежування норм адміністративного і трудового права у сфері управління системою професійної орієнтації в Україні. *Право і суспільство*. 2016. № 3(1). С. 87-91.
4. Будник Ю. А., Мулявка Д. Г. Управління системою професійної орієнтації в Україні: адміністративно-правовий аспект: монографія / Держ. фіск. служба України, Ун-т держ. фіск. служби України. Ірпінь : Ун-т ДФС України, 2018. 219 с.
5. Вороніна Г., Гуцан Л. Проблеми професійної орієнтації старшокласників: англійський досвід та українські реалії. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2019. № 5. С. 24-35.
6. Гладкова В.М. Профорієнтація: навч. посіб. для вузів. Львів: Новий Світ-2000, 2007. 156 с.
7. Грединарова Я. І. Теоретичне обґрунтування взаємозв'язку ціннісних орієнтацій та професійної самоактуалізації особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 1. С. 23-29.
8. Гриценко І. Проблеми формування кар'єрних орієнтацій учнів професійно-технічних навчальних закладів. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер.: Професійна педагогіка*. 2017. № 13. С. 44-50.
9. Гуцан Л. А. Сучасні підходи та технології професійної орієнтації учнівської молоді в умовах профільного навчання. *Наукові записки Ніжинського*

державного університету ім. Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки. 2016. № 1. С. 15-20.

10. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України: навч. посіб. / Ю. Маршавін, Л. Фокас, Л. Ляміна та ін. К.: ІПК ДСЗУ, 2007. 528 с.

11. Зайцева О. М., Мичка Д. В. Проектні технології в організації та управлінні професійною орієнтацією учнів у закладах загальної середньої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Сер.: Педагогічні науки*. 2019. Вип. 3. С. 113-121.

12. Ільїч Л. М. Модернізація системи професійної орієнтації: досвід країн Скандинавії та Балтії. *Економіка та держава*. 2019. № 7. С. 4-12.

13. Ільїч Л. М. Професійна орієнтація населення в умовах глобалізаційних процесів на ринку праці. *Молодий вчений*. 2019. № 8(2). С. 304-309.

14. Ільтьо Г. Ф. Вплив ціннісних орієнтацій на формування професійної компетентності фахівця. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія : Педагогіка та психологія*. 2017. Вип. 1. С. 118-120.

15. Климов Е.А. Как выбирать профессию: Кн. для учащихся ст. классов сред. шк. 2-е изд. М.: Просвещение, 1990. 159 с.

16. Котвіцька А. А., Живора Н. В., Котенко О. М., Красовський І. В. Дослідження міжнародного досвіду з організації професійної орієнтації та підготовки молоді до працевлаштування. *Соціальна фармація в охороні здоров'я*. 2017. Т. 3, № 1. С. 7-13.

17. Кушніренко О. Г. Вища освіта та система професійної орієнтації: проблеми нормативно-правового регулювання. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Право*. 2018. Вип. 25. С. 18-22.

18. Лисенко О. М. Майбутній педагог українського дошкілля у просторі професійно-ціннісних орієнтацій: монографія. Івано-Франківськ : Кушнір Г. М., 2018. 364 с.

19. Лисенко О. Типологія професійно-ціннісних орієнтацій студентів вищих навчальних закладів у контексті фахової підготовки. *Гірська школа Українських Карпат*. 2017. № 17. С. 35-40.

20. Лісовський В. Інформаційний простір як джерело – детермінант у розв'язанні проблеми кореляції професійної орієнтації молоді України. *Гілея: науковий вісник*. 2020. Вип. 153. С. 451-456.

21. Логуш Л. Професійна орієнтація – формування усвідомленого вибору професії. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2013. Вип. 3-4. С. 90-96.

22. Лутай Л. А., Помінчук С. Г. Модель професійної орієнтації учнівської молоді на професії сфери бізнес. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Серія : Економічні науки*. 2017. № 1. С. 23-31.

23. Лутай Л. А., Помінчук С. Г. Напрями розвитку системи професійної орієнтації учнівської молоді (на прикладі Миколаївської області). *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 3. С. 158-170.

24. Максимович О. В. Професійні орієнтації підліткової молоді Прикарпатського регіону (за результатами опитування учнів закладів загальної середньої освіти м. Івано-Франківськ). *Молодий вчений*. 2018. № 8(1). С. 1-5.

25. Маршавін Ю. Професійна орієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 2008. №2. С.20-24.

26. Мельник М. Ю. Професійна орієнтація та кар'єрне консультування: сучасні виклики. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2019. № 4. С. 56-64.

27. Орлов В. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер. : Професійна педагогіка*. 2017. № 13. С. 15-21.

28. Офіційний сайт Вінницького обласного центру зайнятості. URL: <https://vin.dcz.gov.ua/>.

29. Офіційний сайт Вінницького обласного центру зайнятості. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://vin.dcz.gov.ua/analitics/75>.

30. Офіційний сайт Державного центру зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>.

31. Офіційний сайт Державного центру зайнятості. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68>

32. Охріменко З. В. Проблема удосконалення системи професійної орієнтації старшокласників у контексті вимог сьогодення. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2016. Вип. 20(2). С. 88-100.

33. Ошуркевич Н., Потіха З. Сучасний стан і проблеми професійної орієнтації молоді в Україні та Канаді. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2018. Вип. 3-4. С. 121-126.

34. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор ; Міжнародне бюро праці. Женева: МОП, 2016. URL: https://idss.org.ua/monografii/2016_Zvit_rynok_pratsi.pdf.

35. Піддячий М. І. Допрофесійна підготовка старшокласників в контексті соціально-професійної орієнтації. *Український педагогічний журнал*. 2016. № 4. С. 79-85.

36. Піддячий М. Освіта і наука України у вимірі громадянських суспільств: соціально-професійна орієнтація. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2016. Вип. 3-4. С. 59-65.

37. Платформа Державної служби зайнятості з профорієнтації та розвитку кар'єри. URL: <http://profi.dcz.gov.ua/about/>.

38. Погорелова Т. Ю. Ціннісні орієнтації в процесі формування професійної відповідальності майбутніх менеджерів. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки*. 2017. Вип. 79(3). С. 181-185.

39. Помінчук С. Г. Дослідження сучасних тенденцій здійснення професійної орієнтації учнів загальноосвітніх навчальних закладів. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка*. 2016. Т. 21, Вип. 3. С. 122-126.

40. Помінчук С. Г. Інтегрована модель професійної орієнтації учнівської молоді в державній службі зайнятості. *Молодий вчений*. 2017. № 9. С. 558-562.

41. Помінчук С. Г. Професійна орієнтація в системі впровадження дуальної форми здобуття освіти. *Молодий вчений*. 2019. № 8(2). С. 339-344.

42. Пономарьова Н. Етапи становлення системи професійної орієнтації в Україні в аспектно-історичній ретроспективі. *Новий Колегіум*. 2020. № 1. С. 73-85.

43. Пономарьова Н. О. Теорія та практика професійної орієнтації як віддзеркалення особливостей суспільного розвитку. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*. 2016. Вип. 9(2). С. 271-278.

44. Пономарьова Н. О., Білоусова Л. І. Співпраця педагогів загальноосвітніх та вищих навчальних закладів з професійної орієнтації школярів. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. 2016. Вип. 11. С. 65-70.

45. Пономарьова Н. О., Білоусова Л. І. Специфіка професійної орієнтації молоді в сучасний період розвитку суспільства. *Народна освіта*. 2016. Вип. 2. С. 19-24.

46. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається / Міносвіти, Мінпраці України (до 1997р.), Мінмолодьспорт України; Наказ, Положення від 02.06.1995 № 159/30/1526. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95#Text>.

47. Про проект Програми Державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017 - 2020 роки / Фонд соцстраху по безробіттю; Постанова, Програма від 07.09.2017 № 145. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0145568-17#Text>.

48. Професійна орієнтація незайнятого населення та молоді в системі Державної служби зайнятості. К.: ІПК ДСЗУ, 2008. 151 с.

49. Професіограми та психограми професій, які користуються попитом на ринку праці України. К.: ІПК ДСЗУ, 2008. 335 с.

50. Пухлій В., Ткаченко В. Вибір професії і проблема зайнятості молоді. *Персонал*. 2007. №10. С.73 – 79.

51. Шиделко А. В. Профорієнтація і профвідбір: аксіологічні аспекти : навч. посіб. / Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 139 с.

52. Шимченко Л. А., Гордєєв Р. В., Бабак О. А. Професійна освіта в системі становлення ціннісних орієнтацій українського суспільства. *Економічний вісник університету*. 2020. Вип. 44. С. 81-86.

53. Шубенок С. Сучасний стан та проблеми підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринкової економіки. *Україна: аспекти праці*. 2006. №8. С.31-37.

54. Щербань А. Д. Вплив ціннісних орієнтацій старшокласників на їх професійне самовизначення. *Габітус*. 2016. Вип. 2. С. 154-157.

55. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні. К.: АПСВ, 2007. 192 с.

56. Якімова Н. С. Професійне самовизначення і професійна орієнтація молоді: сучасні тенденції та проблеми. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. №1(15). С. 142–149.

57. Якімова Н. С. Рекомендації щодо оновлення змісту профорієнтаційної діяльності в контексті забезпечення продуктивної зайнятості в Україні. *Кримський економічний вісник*. 2014. № 6 (13). С. 159–161.