

цілісної, гармонійно розвинутої особистості. Людина ХХ ст. одночасно є суб'єктом і об'єктом педагогічного процесу. Як об'єкт педагогічного процесу вона являє собою індивідуальність, якій допомагають розвиватися й перетворюватися, а як суб'єкт є особистістю, яка розвивається, прагне до творчого самопрояву, задоволення своїх потреб, інтересів і прагнень, здатна до активного засвоєння педагогічних впливів або опору їм. Дійсно, перед нами вже інший об'єкт виховання, захищений від сваволі вчителя, єдиного раніше суб'єкта педагогічного процесу.

Звичайно, у межах однієї статті важко простежити, як історично змінювалися філософсько-педагогічні погляди французьких учених на проблему людини в педагогічному процесі. Тому перспективи подальшої розробки вбачаємо у вивченні ідей гуманізму в філософсько-педагогічних концепціях французького постмодернізму.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Вдовина И.С. Судьба человека – жить совместно с другими людьми // Мерло-Понти М.В защита философии / Пер. с франц. и послесл. И.С. Вдовиной – М.: Изд-во гуманитарной лит., 1996. – С. 234 – 247.
2. Визгин В. Философия надежды Габриэля Марселя // Габриэль Марсель. Опыт конкретной философии / Пер. с фр. В. Большакова, В. Визгина. – М.: Республика, 2004. – С. 199 – 211.
3. Любутин К.Н., Саранчин Ю.К. История западноевропейской философии. – М.: Академ. проспект, 2005. – 800 с.
4. Сартр Ж.-П. Экзистенциализм – это гуманизм. – Сумерки богов / Сост. и общ. ред. А.А. Яковлева: Перевод. – М.: Политиздат, 1989. – 398 с.
5. Тейяр де Шарден П. Феномен человека – М.: Устойчивый мир, 2001. – 232 с.
6. Brunshvigg L. De la connaissance de soi. – P.U.F., 1931.
7. Charbonneau B. La fabrication des bons élèves. – Esprit, 1937.
8. Lalande A. La raison et les normes. – Hachette, 1948.
9. Leif F. Inspirations et tendances nouvelles de l'éducation. – Delagrave, 1967. – 120 p.
10. Merleau-Ponty M. Phénoménologie de la perception. – Paris: Gallimard, 1945, 344 p.
11. Mounier E. Le personalisme. – Presses Universitaires de France, 1949. – 207 p.
12. Roustan. La raison et la vie. – P.U.F., 1948.
13. Wallon H. Origine du caractere. – P.U.F., 1957.

УДК 37.048.4

М.О. Ховрич

### **ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА СИСТЕМИ ОСВІТИ**

*У статті розглянуто місце професійної орієнтації в загальній системі підготовки спеціалістів. Проаналізовано завдання та функції державної служби зайнятості в аспекті профорієнтації шкільної молоді. Проаналізовано Положення про організацію професійної орієнтації населення та визначено причини недостатньої реалізації його на практиці.*

*In clause the place of professional orientation in general system of preparation of the experts is considered. Is analysed tasks and functions of a state service of employment rather of professional orientation of school youth. The Rule about organization of professional orientation of the population is analysed and the reasons of insufficient realization it in practice are determined.*

Професійна орієнтація, як соціальне явище тісно пов'язана з розвитком суспільства. Вона з'явилась в Радянському Союзі на початку ХХ століття, в основному, як психотехніка. В середині 30-х років у силу різних як об'єктивних, так і суб'єктивних причин вона була практично нівельована. Найбільша увага суспільства до профорієнтації була звернута у 80-х роках минулого століття. Саме в цей час професійна орієнтація розглядається як багатоаспектна, систематична діяльність педколективів шкіл, сім'ї, виробничих та медичних

колективів, суспільства, метою якої є професійне самовизначення особистості відповідно до її професійних інтересів, здібностей, схильностей, психофізіологічних даних та соціально-економічних потреб суспільства.

Професійна орієнтація – проблема багатоаспектна. Більшість дослідників (Йовайша Л.О., Назимов І.Н., Симоненко В.Д., Тхоржевський Д.О., Федоришин Б.О. та ін.) в профорієнтації вбачають соціально-економічний, психолого-педагогічний та медико-фізіологічний аспекти.

Соціально-економічний аспект розглядає профорієнтацію на основі рівня науково-технічного розвитку господарства, соціальної, демографічної структури суспільства, наявності, структури, розподілу по галузях та перспектив розвитку трудових ресурсів.

Психолого-педагогічний аспект полягає в плануванні, організації та проведенні заходів, які дозволяють виявити та розвинути професійні інтереси, схильності відповідно з психофізіологічними даними особистості, формуванні розумних потреб та суспільно значимих мотивів вибору професії; розробці та використанні методів та методик професійної діагностики.

Медико-фізіологічний аспект полягає в розробці та застосуванні науково обгрунтованих критеріїв професійного вибору особистості відповідно з її фізичним станом, а також в підготовці спеціалістів до лікарської консультації.

Саме в 80-х роках у школах та професійних навчальних закладах були створені кабінети професійної орієнтації. Практично у всіх обласних центрах були створені центри та бюро профорієнтації молоді. По суті, це були спеціалізовані міжгалузеві науково-методичні центри, які управлялися й фінансувалися Міністерством освіти й Міністерством праці. Основним їх завданням було надання послуг молоді з обгрунтованого (як з боку особистості, так і держави) вибору професії. Дані центри об'єднували для розв'язання однієї задачі висококваліфікованих спеціалістів різних напрямків: соціологів, економістів, психологів, педагогів і т.п. Тобто вирішення будь-якої тактичної задачі профорієнтації відбувалось комплексно, системно.

Після розпаду Радянського Союзу в усіх незалежних державах, у тому числі і в Україні, в силу певних соціально-економічних процесів проблема профорієнтації молоді стала ігноруватися. З переходом України на ринкову економіку з'явилося досить нове явище: безробіття. З метою надання Конституційних гарантій своїм громадянам у сфері освіти й працевлаштування постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 була створена державна служба зайнятості. Проаналізуємо завдання та функції даної структури відносно надання населенню, а в першу чергу молоді, профорієнтаційних послуг.

Основними її завданнями були визначені наступні [2]:

- 1) розробка та здійснення заходів щодо реалізації державної політики зайнятості, які забезпечують зайнятість працездатного населення та матеріальну допомогу громадянам у разі безробіття;
- 2) систематичне вивчення процесів, що відбуваються на ринку праці, у сфері професійної зайнятості та професійного навчання і розробка на цій основі необхідних прогнозів для регулювання ринку праці та зайнятості робочої сили;
- 3) раціональне й ефективне використання державного фонду сприяння зайнятості населення;
- 4) контроль за дотриманням законодавства про зайнятість підприємствами, установами і організаціями всіх форм власності.

Державна служба зайнятості відповідно до покладених на неї завдань виконує наступні функції:

а) інформує населення про стан ринку праці, наявність вільних робочих місць і вакантних посад на підприємствах, в державних установах і організаціях, про послуги, що надаються службою зайнятості;

б) консулює громадян з питань одержання роботи, в тому числі в інших населених пунктах держави, умов і оплати праці;

в) інформує та консультує власників підприємств, установ і організацій щодо наявності незайнятої робочої сили на відповідній території, можливості забезпечення нею підприємств, установ і організацій, включаючи проведення переселення громадян і членів їх сімей з інших регіонів держави;

г) веде облік громадян, які звертаються з питань працевлаштування, вільних робочих місць і вакантних посад, створює автоматизовані банки даних про потребу підприємств, установ і організацій у кадрах;

г) здійснює добір і направлення на підприємства, в установи і організації всіх форм власності, працівників потрібних професій (спеціальностей) і кваліфікації; веде первинний облік працевлаштування громадян, а також громадян, направлених на професійну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку і оплачувані громадські роботи;

д) сприяє створенню додаткових робочих місць на підприємствах, в установах і організаціях для використання праці громадян, які потребують соціального захисту;

е) розробляє прогнози щодо структури робочих місць, потреби підприємств, установ і організацій у працівниках за їх професійним складом та визначає на цій основі обсяги і напрями професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки вивільнюваних працівників та незайнятого населення;

е) здійснює заходи щодо професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки вивільнюваних працівників і безробітних з метою підвищення їх конкурентної спроможності на ринку праці як у навчальних закладах системи служби зайнятості, так і в інших навчальних закладах з урахуванням індивідуальних здібностей та інтересів громадян;

ж) бере участь у підготовці та реалізації державних і територіальних програм зайнятості, заходів щодо запобігання безробіттю;

з) вносить до місцевих державних адміністрацій пропозиції про бронювання на підприємствах, в установах і організаціях до 5% загальної кількості робочих місць;

и) бере участь в організації оплачуваних громадських робіт для забезпечення тимчасової зайнятості населення, передусім для осіб, зареєстрованих як безробітні, на підприємствах, в установах і організаціях комунальної власності та за договорами на інших підприємствах, в установах і організаціях;

і) подає допомогу бажаним влаштуватися на роботу громадянам;

к) реєструє безробітних, забезпечує їх працевлаштування, в тому числі за бажанням направляє безробітних на сезонні та оплачувані громадські роботи, виплачує допомогу по безробіттю;

л) виплачує матеріальну допомогу громадянам, які за направленням служби зайнятості проходять професійну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку;

м) готує пропозиції щодо визначення територій пріоритетного розвитку, де збільшення кількості робочих місць заохочується державою;

н) інформує населення про наявність навчальних закладів, центрів, курсів, технічних шкіл, комбінатів, пунктів підготовки та перепідготовки кадрів, про строки навчання;

о) проводить роботу з питань організації професійної діяльності громадян України за кордоном;

п) видає суб'єктам підприємницької діяльності ліцензії на посередництво у працевлаштуванні за кордоном;

р) видає дозволи на працевлаштування іноземцям та особам без громадянства, які прибули в Україну на визначений термін;

с) здійснює контроль за дотриманням підприємствами, установами і організаціями усіх форм власності, законодавства про зайнятість населення. Вживає заходів до запобігання незаконному використанню робочої сили;

т) розробляє статистичну звітність про стан ринку праці, попит і пропонування на робочу силу, іншу звітність про зайнятість населення, забезпечує її достовірність та своєчасне подання;

у) веде облік та складає звіти про витрачання коштів державного фонду сприяння зайнятості населення.

Проаналізувавши завдання та функції, можна дійти висновку, що державна служба зайнятості в основному займається реєстрацією безробітних, виплатою допомог по безробіттю, професійною підготовкою, підвищенням кваліфікації та перепідготовкою вивільнюваних працівників і незайнятого населення та їх працевлаштуванням відповідно до наявних вакансій. На таку думку нашою є також інформація державної служби зайнятості про заходи соціального захисту незайнятого населення у 2007 році.

За інформацією державної служби зайнятості [1], протягом року 2419,7 тис. громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, отримали комплекс різноманітних послуг та матеріальне забезпечення; серед них 54,0% – жінки, 45,6% – молодь віком до 35 років. Із 2207,6 тис. вакансій, заявлених від 254,3 тис. роботодавців, вдалося укомплектувати 45,4%. Кількість актуальних вакансій станом на 1 січня 2008 року становила 169,7 тис., у тому числі 96,9 тис. – для робітників; 49,6 тис. – для службовців; 23,2 тис. – для осіб, які не мають професії. На одне вільне робоче місце для робітників претендувало 3 особи, службовців 4 особи, а для тих, що не мали спеціальної професійної підготовки – 7 осіб.

Аналіз вище викладеного показує, що ми не знайдемо навіть терміну “професійна орієнтація”. Однак слід зазначити, що деякі функції профорієнтаційної роботи (інформує населення про стан ринку праці, консультує громадян з питань одержання роботи, здійснює добір і направлення на підприємства і т.п.) державна служба зайнятості виконує, але тільки відносно дорослого населення.

Ми провели аналіз інформації державної служби зайнятості з двох позицій: вік людей, що звернулись до служби зайнятості та професійний склад вакансій. Неважко побачити, що молодь складає 45,6%, а вакансії робочих професій 57%. Ці цифри вказують на те, що цілеспрямована, системна профорієнтаційна робота як на регіональному, так і на державному рівні серед молоді шкільного віку не проводиться. Іншими словами – профорієнтація шкільної молоді не є завданням державної служби зайнятості.

Слід зазначити, що в червні 1995 р. було затверджено Положення про організацію професійної орієнтації населення [3]. Цей документ включає такі розділи: загальні положення; завдання та функції системи професійної орієнтації населення; управління системою професійної орієнтації населення; організація професійної орієнтації населення; кадри для професійної орієнтації населення; фінансування професійної орієнтації населення. Навіть аналіз тільки назв розділів свідчить про те, що Положення передбачає серйозну систематичну, а не епізодичну роботу на рівні школи, професійних навчальних закладів, підприємств і т.д. Проаналізуємо, як в дійсності реалізується Положення.

Почнемо зі школи. Аналіз літературних джерел та власні дослідження свідчать, що серед учнів 9 та 11 класів тільки 60-70% визначились (у першому наближенні) з професією. Але з тих, що визначились тільки близько 40% володіють інформацією про психофізіологічні особливості вибраної професії, умови праці, навчальні заклади та умови вступу до них. Основним критерієм вибору є престиж професії на даний час. Це професії юридичного та економічного напрямку, які потребують підготовки у ВНЗ. Робітничі професії у виборі учнів практично відсутні. Хоча, як свідчить статистика та бесіди з керівниками підприємств, саме вони є вакантними. Крім того, для випускників 2008 року виникла ще одна досить серйозна проблема: у зв'язку із введенням незалежного державного тестування їм необхідно заздалегідь вибрати не тільки професію, навчальний заклад, спеціальність, а й чітко знати умови прийому, щоб правильно вибрати предмети тестування. Зробити це досить складно, з двох причин: 1) учню самотійно досить складно знайти цю інформацію; 2) у школі відсутні спеціалісти, які б допомогли дитині. І головна, на наш погляд саме друга. У Положенні про організацію професійної орієнтації населення визначено, що на рівні школи профорієнтацією повинні займатись вчителі-предметники, класні керівники, майстри виробничого навчання, практичні психологи, керівники гуртків, бібліотекарі, методичні працівники тощо. Тобто профорієнтаційною роботою зі школярами повинні займатись в процесі вивчення

навчальних предметів, гурткової роботи, спортивних секцій і т.п. Відповідно про систематичну чітко сплановану та організовану роботу говорити досить складно. Чому так? На наш погляд, існують певні об'єктивні причини. По-перше, у вчителів-предметників, класних керівників, керівників гуртків досить багато обов'язків пов'язаних із навчально-виховним процесом взагалі, профорієнтаційна робота не є для них визначальною: кожен займається тільки опосередковано в силу своїх умінь і досвіду. По-друге, практичні психологи, які є лише у великих школах, мають тільки формальні обов'язки займатися профорієнтацією. По-третє, практичні психологи не забезпечені необхідними засобами, методиками, інформаційними матеріалами (спеціальними комп'ютерними програмами, психологічними тестами, довідниками по навчальних закладах, інформацією про робочі місця, літературою, відеофільмами і т.п.), а також сучасними методиками організації та проведення даної роботи. Профорієнтація в сучасних школах тримається на ентузіазмі вчителів, завучів та директорів. Як результат – ніхто цілеспрямовано, систематично не готує молодь до обґрунтованого вибору майбутньої професії.

Профорієнтаційна робота вищих навчальних закладів та ПТУ зведена, в основному, до реклами навчального закладу та спеціальностей з однією метою: забезпечити набір на спеціальності. Як результат, значна частина випускників працює не за спеціальністю або на посадах, які не потребують вищої освіти. Так, значна частина продавців-консультантів у сучасних супермаркетах педагоги та інженери. Виникає просте запитання: чи необхідно для цього державі п'ять років витратити кошти на навчання спеціаліста такої кваліфікації?

Таким чином, професійна орієнтація в тому вигляді, як вона спроектована у Положенні на практиці виявилась не реалізованою. На наш погляд, причиною такого стану є дві об'єктивні реалії:

- 1) відсутність на рівні області, міста, району міжвідомчої організаційної структури, яка б безпосередньо займалась організацією та проведенням профорієнтаційної роботи в певному адміністративному районі. Організаційна форма може бути різною: самостійний центр профорієнтації, відділ або бюро при державній службі зайнятості і т.п.
- 2) відсутність кваліфікованих методистів з профорієнтації. У 80-х роках підготовку спеціалістів такої кваліфікації проводили педагогічні інститути. Однак це потребує досить багато часу (хоча і рівень кваліфікації високий), тому як вихід можна задіяти систему перепідготовки педагогічних кадрів.

Звичайно, це потребує певних матеріальних витрат, але в результаті цілеспрямованої профорієнтаційної роботи значно скоротиться кількість професійно невизначеної шкільної молоді, а також випускників вузів, які, закінчивши один навчальний заклад, одразу йдуть на перепідготовку до іншого або працюють на посадах, які не потребують такого рівня підготовки, а відповідно – кошти держави на п'ять років навчання витрачено даремно.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Державна служба зайнятості інформує про заходи соціального захисту незайнятого населення у 2007 році. Сайт <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish>.
2. Урядовий портал: Положення про державну службу зайнятості. Сайт <http://nau.kiev.ua/nau10/ukr>.
3. Урядовий портал: Положення про організацію професійної орієнтації населення. Сайт <http://www.kmu.gov.ua/control/publish>.